



PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

Janvier 2026 – V4



Lien & Compétences – 76 Boulevard du Fier – 74000 Annecy
Siret 883 735 904 00020 - APE 7022Z - SAS au capital de 3 000€ - TVA Intracommunautaire FR38883735904
Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le n°84740442774 du préfet de région Auvergne Rhone-Alpes



Objectifs

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Identifier ses aspirations : ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité,
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée),
- Définir un projet professionnel.
- Le résultat attendu est un projet professionnel qui conduit à :
- Améliorer son niveau de satisfaction au travail,
- Développer son employabilité,
- Sécuriser son parcours.

L'accompagnement dans la mise en œuvre du projet comprend notamment l'élaboration d'un plan d'actions. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Catégorie et but

La catégorie prévue à l'article L.6313-1 est : Bilan de compétences

Cette action a pour but (article L.6313-3) : De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

Public

Le bilan de compétences s'adresse aux : salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs non-salariés.

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. La transmission de votre CV au consultant sera nécessaire pour conduire le Bilan.



Durée

La durée d'un bilan peut varier de 4 semaines à 3 mois : 24 heures (14h d'entretien et 10h de travail personnel) et comprend un point de suivi à 6 mois à partir de la date de fin de la prestation.

Tarif

Nous proposons un bilan de compétences pour un coût de 1 980 € (exonéré de TVA).

Modalités et délais d'accès

L'inscription est réputée acquise lorsque : la convention/contrat est signé.e, le règlement honoré dans sa totalité par le bénéficiaire ou les démarches effectuées en totalité sur le compte CPF (dans le cas où le solde CPF couvre le montant de la prestation).
Les délais d'accès à l'action sont d'une semaine à 10 jours.

Prise en compte du handicap : Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin. Nous contacter, nous étudions au cas par cas les compensations nécessaires.

Financement

Différentes solutions de financement de votre bilan existent :

- CPF (reste à charge fonction de votre situation)
- Plan de développement des compétences (par l'entreprise)
- Autofinancement

Nous sommes à votre disposition pour vous guider dans votre choix en fonction de votre situation.



Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Méthodes et outils pédagogiques

Moyens techniques :

- Tests spécialisés : la consultante utilise Central Test et/ou DISC et forces motrices, selon les besoins identifiés. Central Test permet d'évaluer, via des questionnaires standardisés, des dimensions telles que les motivations, centres d'intérêt, personnalité, soft skills, valeurs et potentiel, afin d'éclairer les hypothèses de projet. L'outil DISC et forces motrices permet d'objectiver les préférences comportementales et les modes de communication (DISC), ainsi que les leviers de motivation et facteurs d'engagement (forces motrices). Le choix de l'outil peut conduire à utiliser Central Test seul, DISC et forces motrices seul, ou une combinaison des deux. Les résultats sont restitués en entretien et mis en perspective avec le parcours afin d'affiner le projet, sécuriser le plan d'action et identifier les points de vigilance.
- Questionnaires d'auto-évaluation : questionnaire de hiérarchisation, questionnaire des symboles et des valeurs, questionnaire des besoins.
- Apports de connaissances : le marché de l'emploi, les métiers, les formations, les modalités de recrutement, les dispositifs de financement.
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- Rédaction d'une synthèse : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'actions.

Éléments matériels du bilan de compétences

- Supports techniques : Central Test et DISC pour les tests spécialisés et évaluation des softskills, base documentaire pour les questionnaires d'auto-évaluation
- Lieu de formation : En présentiel
- Matériel nécessaire pour le bénéficiaire : ordinateur, connexion internet, webcam et sortie audio.



Compétences des formateurs

Le bilan sera assuré par **Sabine DESGRANGE**, **certifiée en Bilan de compétences** par l'organisme APC RH, assurant des formations depuis 2002 (lui-même référencé France Compétences).

Contact : Sabine DESGRANGE - s.desgrange@lien-competences.fr – 07 50 01 11 43.



Contenu

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire.

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

Une phase préliminaire qui a pour objet :

De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;

D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Dans les **6 mois** suivant le Bilan de Compétences, le bénéficiaire peut bénéficier d'un entretien de **suivi**.



Suivi et évaluation

Exécution de l'action

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action sont :

- Feuilles de présence émargées ou le relevé de connexion par les bénéficiaires et le consultant
- Questionnaires et tests (Central Test & DISC/Forces Motrices)
- Face à face pédagogique avec le consultant : suivi et analyse des recherches et synthèses effectuées par le bénéficiaire.
- Suivi et analyse des démarches individuelles engagées par le bénéficiaire : de type enquêtes métier, contact d'entreprises, recherches d'offres d'emploi, statistiques...
- Contribution à la synthèse : contexte du bilan, évolution du bénéficiaire en cours de bilan, projet et plan d'action, avec l'aide du consultant.

Déontologie

Les dispositions légales qui encadrent le bilan de compétences fixent les points suivants :

- Clause de conscience : le consultant est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement.
- Consentement : le(la) bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de la prestation.
- Secret professionnel : le consultant est tenu au secret professionnel, régit par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le(la) bénéficiaire du bilan.
- Confidentialité : La confidentialité des échanges est de règle ; le(la) formateur(trice) porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.