

Dernière mise à jour le 27/03/2026

01 NOS CONVICTIONS

Nous sommes convaincus qu'un projet professionnel est inspirant et épanouissant s'il est en adéquation avec qui vous êtes. Or, s'affirmer n'est pas évident : bien souvent l'affirmation de soi est bloquée par des peurs, des injonctions (sociétales, parentales, éducatives...) et/ou par des croyances limitantes. Il est nécessaire de réaliser un travail complet et en profondeur qui vous permettra :

1. D'être aux commandes de votre vie et de vos choix.
2. De comprendre les peurs et blocages qui vous empêchent d'avancer ou d'affirmer qui vous êtes.
3. De découvrir qui vous êtes et surtout qui vous souhaitez devenir.
4. D'identifier les « ingrédients » de votre projet professionnel, en alignement avec qui vous êtes.
5. De révéler les compétences dont vous disposez déjà, celles que vous sous-exploitez et celles que vous avez à acquérir pour mener à bien votre projet. Celui-ci se concrétisera au travers d'un plan d'actions concret et pertinent.



02. LE CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal. Il aboutit à la définition d'un projet professionnel et/ou de formation, tout en envisageant des projets alternatifs concrets et réalistes. Il donne lieu à l'élaboration d'une synthèse écrite.

La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires qui vous protègent : articles L 6313-1 à 4 du Code du Travail, articles R.6313-4 à R.6313-8, article 226-13 sur le secret professionnel.

03. LES OBJECTIFS DU BILAN

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel réaliste et concret et/ou un projet de formation.

Ce projet professionnel doit permettre d'améliorer le niveau de satisfaction du bénéficiaire au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours professionnel.



04. LES COMPÉTENCES VISÉES

- Une meilleure connaissance de soi : singularité, valeurs, leviers de motivation, préférences comportementales.
- Une meilleure connaissance de ses ressources : compétences existantes, inexploitées, à développer.
- La capacité à prendre des décisions en lien avec son parcours professionnel et à les affirmer.
- La capacité à analyser le marché de l'emploi, les compétences recherchées par les employeurs et les dispositifs de formation appropriés.

05. LE PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics : travailleurs en poste et personnes en recherche d'emploi. Chacun bénéficiaire est unique. C'est la raison pour laquelle nous nous adaptons à la singularité et aux besoins de chacun. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser le support de formation, échanger avec efficacité avec son conseiller et répondre aux questionnaires. Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement et l'engagement complet du bénéficiaire. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

06. LE DÉROULEMENT DU BILAN

24 heures de formation en 3 phases :

16 HEURES
D'ENTRETIENS
PERSONNALISÉS

8 HEURES
DE TRAVAUX
DIRIGÉS
À DISTANCE

OU 13 HEURES
D'ENTRETIENS
PERSONNALISÉS
POUR UN BILAN
COURT

1. PHASE PRÉLIMINAIRE

2. PHASE D'INVESTIGATION

3. PHASE DE CONCLUSION



MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES

OBJECTIFS	I – PHASE PRELIMINAIRE 2H	MÉTHODES ET OUTILS
• Confirmer votre engagement dans la démarche • Vous informer de façon personnalisée et approfondie *- des conditions de déroulement du bilan (y compris restitution en fin de bilan et principes d'utilisation des conclusions).* *- des méthodes et techniques mises en oeuvre.* • Clarifier vos besoins et objectifs, • Organiser le bilan de façon pratique (planning, documentation)		• Entretien individuel avec le consultant qui vous suivra tout au long du bilan • Outils : écoute active et clarification d'objectifs par "analyse de la demande" : permet de faire un point sur la situation actuelle, les objectifs, les ressources et les freins du bénéficiaire.

II – PHASE D'INVESTIGATION 18H

Objectif général : comprendre et analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels, identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, leur transférabilité vers d'autres situations professionnelles, évaluer vos connaissances en général et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

EXPLORATION DE L'HISTOIRE DE VIE

Analyser la trajectoire personnelle, sociale, scolaire et professionnelle. Repérer les choix déterminants, les ruptures, les déclencheurs du changement, les bénéfices associés aux choix. / Repérer les ressources personnelles et les intérêts extraprofessionnels. / Développer votre communication pour affirmer vos futurs choix, y compris en situation inconfortable ou de tension.

Outil : les 5 niveaux de choix /**Outil :** hypothèse de choix - bénéfice - ressources cachées. / **Outil :** les niveaux d'ouverture, la vérité 1ère, les niveaux d'écoute, les lignes de vie personnelle, sociale, scolaire, professionnelle / Si besoin, génogramme professionnel / Si besoin, test MBTI (non systématique).

EXPLORATION DU CAPITAL PROFESSIONNEL

Identifier les domaines de connaissance (formation initiale et continue) / Établir votre portefeuille de compétences en repérant les compétences (savoir-être et savoir-faire) développées, sous-exploitées, à renforcer ou à acquérir / Déterminer vos préférences comportementales / Évaluer la transférabilité des compétences pour votre projet professionnel.

PHASE 1 : tableau des formations / Evaluation FIRO : Préférences comportementales et comportement sous stress /Si besoin, test Clifton-strenghts (Gallup) : vos 5 forces / talents.
PHASE 2 : après ébauche du projet professionnel / **Outil** « spectre de carrière » : niveau de développement (artisan / gestionnaire / leader / expert / créateur) / Portefeuille des compétences évalué au travers de réalisations scolaires, professionnelles, personnelles, sociales. Interviews auprès de personnes de confiance et/ou 360°.

EXPLORATION DES MOTIVATIONS ET DES FREINS

Repérer les éléments de motivation : aspirations, moteurs, intérêts, valeurs, priorités et les décalages éventuels par rapport à la situation actuelle / Identifier les freins : croyances limitantes, peurs, comportements défensifs / Ebaucher votre projet professionnel.

Motivations : équilibres et priorités : la roue des domaines de vie / Projections : fête des 100 ans + soi actuel-soi futur + la Table / Valeurs : la virée en bus.
Freins : Outil : les croyances professionnelles / Outils : les mécanismes de défense et signes défensifs / Imagerie : la maison aux 3 portes. Ébauche de la mission professionnelle.

EXPLORATION DE LA FAISABILITÉ DES PROJETS AVEC ENQUÊTE MÉTIERS

Confronter les pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail / Hiérarchiser les différentes pistes en fonction des résultats, des enquêtes et de la maturation des projets / Recueillir des informations sur les prérequis aux différentes pistes.

Interviews avec des professionnels, guidées avec une méthodologie détaillée pour mener efficacement l'enquête métier. Ces interviews sont réalisées en sollicitant le réseau de l'Organisme de Formation. Ressources documentaires.

III – PHASE DE CONCLUSION 4H

Valider le projet principal et les pistes alternatives / Élaborer un ou des plans d'actions / Valider la synthèse.

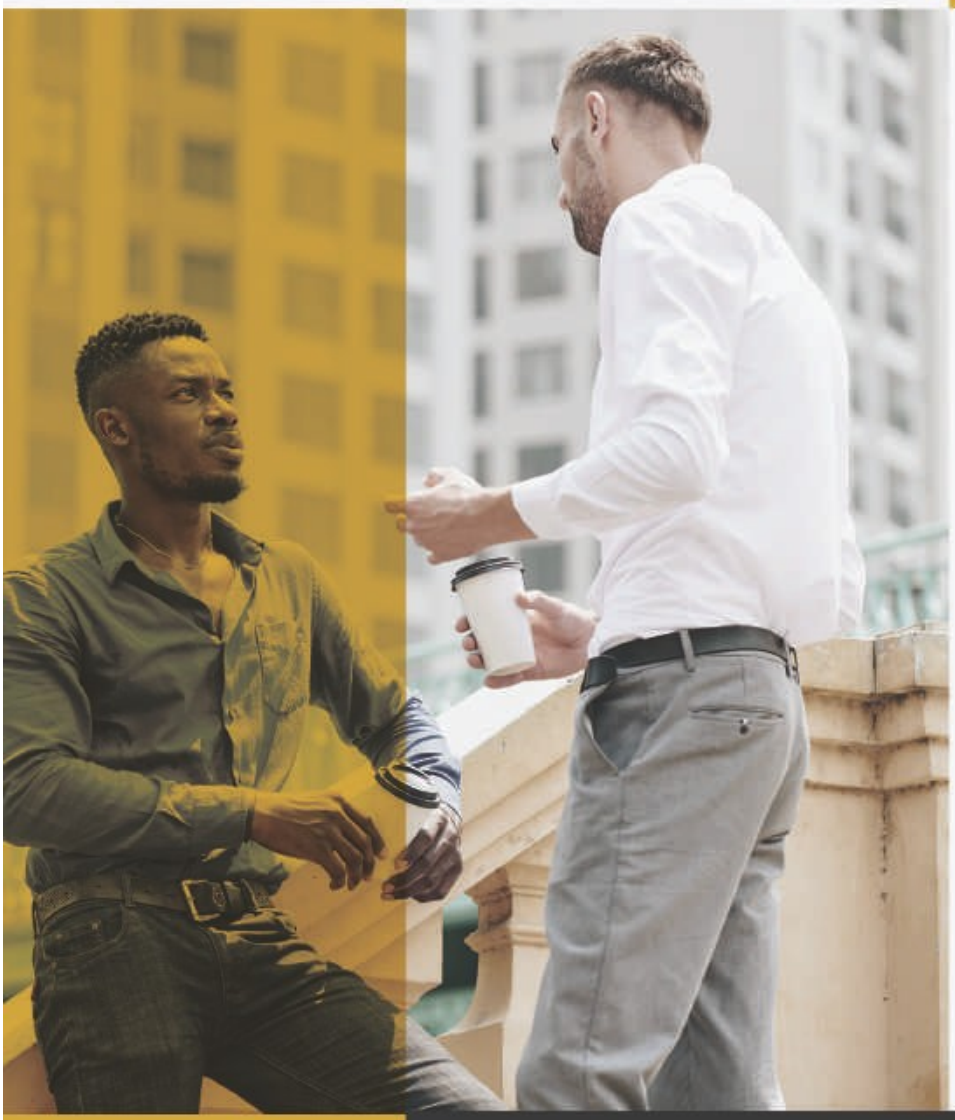
Plan d'étapes majeures, sous-étapes et projets alternatifs / Planning / Synthèse de bilan prévue par l'article L 6313-4 et restitution de toutes les données.

07. SUIVI DE L'EXÉCUTION ET DES RÉSULTATS

A l'issu du bilan de compétences, le bénéficiaire :

- reçoit la synthèse personnalisée de son bilan de compétences,
- remplit un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de la formation et l'adéquation à ses besoins,
- remplit un questionnaire permettant d'évaluer les connaissances acquises.
- Un entretien de suivi a lieu 6 mois environ après la fin du bilan. La date de rendez-vous est décidée à l'issu du bilan de compétences.

08. CONFIDENTIALITÉ ET DESTRUCTION DES DOCUMENTS DU BILAN



Le bénéficiaire du bilan de compétences est protégé par l'article 226-13 du Code pénal sur le secret professionnel.

Le bénéficiaire est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

09. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La prestation est ouverte à tout public. Notre centre est accessible aux personnes à mobilité réduite. La prestation peut également être réalisée, avec l'accord du bénéficiaire, à distance avec un système de visio-conférence.

10. MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires. Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

11. TARIF

2 800,00 € TTC

pour 24 heures de formation, dont 16 heures d'entretiens personnalisés.

1600,00 €TTC pour 13 heures

12. LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

1- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le bilan de compétences peut être financé par le Compte Personnel de Formation, communément appelé CPF. La demande de financement se fait directement en ligne sur moncompteformation.gouv.fr. La procédure est simple, rapide et confidentielle vis-à-vis de votre employeur. C'est le moyen idéal pour financer votre bilan de compétences. A noter : les agents de la fonction publique d'Etat et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

2- LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être intégralement pris en charge par le Plan de Développement des Compétences de votre employeur : entreprise, association ou collectivités.

3- PÔLE EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF). Parlez-en à votre conseiller.

4- FINANCEMENT PERSONNEL

5- AUTRES SOLUTIONS

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de retraite et de prévoyance). certains dispositifs régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.



NOUS CONTACTER

Alliance-Coachs
05.58.73.94.72
contact@alliance-coachs.com

NOTRE ORGANISME DE FORMATION