

2026

Le bilan de compétences



Co-Naissance de Soi, Révélation de Talents

OMAGASTE

Le Bilan de compétences

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'action. 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 à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

Durée

La durée d'un bilan peut varier de 7 semaines à 6 mois et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation à raison d'un minimum de 14h de face à face en présentiel ou distanciel (format visio-conférence) avec le consultant et de 10h de travail personnel en inter-séance.

Tarif

Nous proposons le bilan de compétences à partir de **1'600€ net de taxe** pour 14h en face à face.

Modalités et délais d'accès

L'inscription est réputée acquise lorsque : le contrat est signé.

Les délais d'accès à l'action sont de deux semaines.

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, plan de développement des compétences, 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 :

- L'auto-évaluation avec la plateforme Parcouréo®, outil de référence pour s'orienter tout au long de la vie (modules Pass'Avenir et Transférence)
- Des entretiens d'exploration pour faciliter le travail sur soi.
- Méthodes de la PNL, du photo-langage® et celles des bilans de compétences avec les tests psychométriques associés (outil CGP® Centre de Gravité professionnel de l'Institut de la Vocation, outil des Intelligences Multiples, du RIASEC, auto-diagnostic des motivations professionnelles)
- Des travaux à distance entre chaque séance via un support papier et informatique.
- 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

Les rendez-vous se font à mon cabinet, à Poisy, à 10 minutes d'Annecy, en Haute-Savoie, avec possibilité de faire les rendez-vous en distanciel.

Documentation : un accès à distance illimité à une plateforme métiers de + 1200 fiches métiers avec des moteurs de recherche critères de personnalité

Compétences du consultant

Le bilan sera assuré par Madame Stéphanie Cardonna, coach professionnelle, formatrice et consultante en bilan de compétences. Stéphanie est praticienne coaching somatique, PNL et CGP et a obtenu en 2022 la Certification SCRUM MASTER– Gestion des équipes avec les méthodes agiles. C'est aussi forte de son expérience de 17 ans dans l'industrie dont 5 ans

en management d'équipe qu'elle forme et accompagne dans la transition, la prise de décision et le leadership.

Une consultante expérimentée, issue du milieu de l'entreprise avec une expérience France et Suisse.

CONTACT : Stéphanie CARDONNA – 06 08 41 01 99 - stephanie.cardonna@omagaste.com

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*
- *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.*

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 :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a. De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - b. De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - c. De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre ;
2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - a. D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - b. D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - c. De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - a. De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

- b. De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c. De prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre de ce projet.

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.

Neutralité : le consultant adopte une posture neutre sans jugement lors de l'accompagnement du bénéficiaire.