

# BILAN DE COMPETENCES

## Enjeux

Analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations pour définir votre projet d'évolution professionnelle

## Public

Tout salarié et particulier qui a le souhait d'être acteur de son évolution

## Prérequis

Aucun

## Durée

24h dont 20h d'entretiens individuels et personnalisés et 4h de recherches personnelles  
7 à 10 séances sur une période de 8 à 12 semaines

## Accompagnement

### Catherine Coutier

Coach certifiée de l'école Vincent Lenhardt  
Titulaire d'un Master I en psychologie  
Expérience de 20 ans dans l'accompagnement

## Tarif / délai

### Nous consulter

Un financement par votre CPF est possible. Un délai de 11 jours est respecté entre la validation et le début de la prestation.

## Renseignements

Assolem — Catherine Coutier  
23 rue des Rancy — 69003 Lyon  
06 87 83 28 10  
catherine.coutier@assolem.com  
www.assolem.com

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Le bilan de compétences vous concerne si vous souhaitez :

- Trouver **un équilibre** entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Retrouver **le sens** que vous voulez donner à votre parcours ;
- **Faire le point** sur vos aptitudes, vos compétences personnelles et professionnelles, vos motivations ;
- **Mettre en valeur** votre potentiel et l'exploiter ;
- Être aidé.e pour **identifier et organiser** vos priorités ;
- **Valoriser vos atouts** dans une perspective d'évolution de carrière.

## MISE EN ŒUVRE

### 1/ Phase préliminaire (2h)

- Analyse de la demande ;
- Apport d'informations sur le déroulement du bilan et sur les méthodes utilisées ;
- Clarification des objectifs.

### 2/ Phase d'investigation (20h)

- Identification des éléments déclencheurs du processus de changement ;
  - Travail sur les valeurs, les intérêts, la motivation ;
  - Mise en valeur des savoir-faire et du potentiel ;
- Compter au moins 4 heures de travail personnel supplémentaires.*

### 3/ Phase de conclusion (2h)

- Validation des orientations intégrées dans le développement professionnel ;
- Détermination des étapes nécessaires à la réalisation du projet ;
- Finalisation du document de synthèse personnel et confidentiel.

### 4/ Suivi (1h sur 3 à 6 mois)

- Entretien téléphonique individuel de suivi du bilan ;
- Coaching ou conseil.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES / ENCADREMENT

Dans un souci d'efficacité, la coach utilise une palette d'outils variée afin d'adapter le contenu des entretiens à l'évolution de la personne.

En voici quelques exemples :

- Compétences : Profil pro 2, portefeuille de compétences ;
- Motivation : QVP, racines professionnelles ;
- Orientation : IIP-R, RIASEC ;
- Personnalité : MBTI, EAET, ennéagramme, autodiagnostic, la ligne de soi.

# BILAN DE COMPETENCES

## Objectifs

- Analyser les motivations et les intérêts professionnels et personnels ;
- Identifier les compétences et les aptitudes professionnelles ;
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelles.

## Méthodologie

- Une approche évaluative et interactive ;
- Confrontation de chaque phase avec l'environnement professionnel et le marché de l'emploi.

## Compétences

## Motivation

## Orientation

## Personnalité

## PHASE D'INVESTIGATION EN DETAIL 20H

### 1/ Bilan professionnel

- Mise à plat des acquis et du vécu professionnel ;
- Mise en valeur des compétences ;
- Identification des aptitudes techniques et d'apprentissage.

### 2/ Bilan personnel

- Analyse des principaux traits de personnalité, du savoir-être ;
- Mise en évidence des valeurs et des croyances ;
- Travail sur le mode relationnel.

### 3/ Bilan des motivations

- Bilan des motivations profondes ;
- Mise en évidence du potentiel ;
- Redéfinition des priorités professionnelles.

### Confrontation du projet avec la réalité

- Recherches documentaires ;
- Enquêtes auprès de professionnels ;
- Optimisation du réseau.

## MISE EN ŒUVRE

**Profil pro 2** : aide à l'analyse des comportements et des motivations en situation professionnelle.

**Portefeuille de compétences** : dossier de réalisations personnelles et professionnelles (responsabilisation dans la pratique de l'évaluation).

**QVP** : test qui permet d'apprécier les valeurs fondamentales qui influencent les motivations au travail.

**Racines professionnelles** : il permet de mettre à jour les éléments sur lesquels prennent appui nos comportements, nos attitudes et nos choix professionnels.

**IIP-R** : pour définir les intérêts professionnels et confirmer les choix d'orientation.

**RIASEC** : typologie (de John Hollande) des comportements au travail selon nos centres d'intérêt.

**MBTI** : indicateur de personnalité basé sur la typologie de Carl G. Jung.

**EAET** : il permet d'échanger sur 9 traits de personnalité.

**Ennéagramme** : système dynamique d'étude de la personnalité. Il décrit 9 façons fondamentalement différentes de penser, de sentir et d'agir.

**Autodiagnostic** : il permet une représentation globale du système de communication que nous établissons avec notre entourage.

**La ligne de soi** : il permet une prise de recul pour retracer son itinéraire personnel.

# BILAN DE COMPETENCES

## DÉONTOLOGIE

### La confidentialité du bilan de compétences :

Les consultants sont soumis au secret professionnel. Le contenu des séances est par nature strictement confidentiel. Les documents du bilan de compétences sont détruits aussitôt le travail terminé, sauf demande écrite de la personne. Dans ce cas, ils peuvent être conservés au maximum un an. Aucun document ne peut ni ne doit être transmis par le centre de bilans de compétences à un tiers.

### La transparence de la démarche :

Toutes les informations utiles à l'engagement dans la démarche sont précisées en amont, de même que le coût du bilan de compétences (si un supplément de coût est à prévoir, cela est précisé avant l'engagement).

### La qualité de la relation :

Le consultant reste joignable par mail et téléphone tout au long du bilan de compétences pour le bénéficiaire et l'entreprise. Il peut à tout moment prendre contact avec l'entreprise dans l'intérêt du projet du bénéficiaire.

### La synthèse du bilan de compétences :

Elle ne doit en aucun cas refléter les éléments de la vie personnelle. Seuls y figurent les éléments suivants : circonstances du bilan de compétences, éléments constitutifs du projet, compétences et aptitudes venant en appui du projet, étapes de réalisation du projet. Le bénéficiaire en est le seul destinataire, qui est libre de l'usage qu'il souhaite en faire.

### Le suivi de la prestation :

Entre 5 et 6 mois, sur proposition de rendez-vous téléphonique.

### L'exclusivité de l'accompagnement :

La première rencontre préliminaire étant déterminante, nous nous engageons à ce que la personne soit accompagnée dans tout le processus de bilan par la consultante l'ayant reçue en entretien préalable.

### Références complémentaires :

Référence à la déontologie de la Société Française de Coaching.

Référence au cadre décrit par les articles du nouveau Code du travail : Art. R6322-35 à 39 ; R6322-55 à 60 et L.6313-10.