



*CONFIDENTIEL*

**NOM DU BÉNÉFICIAIRE**

**Programme de Bilan de compétences**

Lyon, le XXXXXX



	Page
Objectifs du bilan de compétences	3
Principes pédagogiques	4
Programme	6
Durée, lieu de la prestation et suivi	9
La confidentialité	10

## OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

Ce Bilan de compétences doit aider la personne accompagnée, à définir un projet professionnel réaliste, accompagné, si besoin, d'un projet de formation

### Objectifs associés du Bilan de compétences :

- ✓ Analyser ses compétences professionnelles
- ✓ Analyser ses compétences personnelles
- ✓ Analyser ses aptitudes professionnelles
- ✓ Préciser ses aspirations et motivations professionnelles
- ✓ Définir un projet professionnel réaliste, en lien avec les éléments d'analyse et les opportunités du marché de l'emploi.
- ✓ Etablir une analyse d'opportunité : motivations, atouts, limites, conditions du succès

## PRINCIPES PEDAGOGIQUES

### La personne, auteur et acteur

Une intégration professionnelle réussie nécessite que la personne choisisse par elle-même, en toutes connaissances de causes, les nouvelles orientations de sa carrière, le projet dans lequel elle va s'impliquer et le poste qu'elle va occuper. La personne construit son avenir dans un processus où elle est à la fois auteur de son projet et acteur de ses démarches. Le Bilan de compétences demande donc une implication forte de la part du bénéficiaire.

### L'intervenant, un guide

L'intervenant, à la lumière de Socrate, remplit pleinement son rôle de révélateur et de facilitateur. Par ses questionnements, il suscite des prises de conscience qui vont alimenter la réflexion et orienter les choix du bénéficiaire. La pédagogie et les outils qu'il préconise vont lui apporter des repères pour le guider progressivement dans ses démarches.

### Le temps, un atout précieux

Ce travail d'approfondissement sur soi et de clarification de ses choix demande un temps pour mûrir, digérer et confronter les idées. L'impasse sur cette réflexion personnelle, en dehors des entretiens, limite fortement la richesse et donc la portée du bilan de compétences. Pour répondre à cette exigence, nous proposons des entretiens hebdomadaires accompagnés d'un travail personnel.



## Conjuguer entretiens, réflexion personnelle et démarches externes

L'entretien de face à face constitue l'outil principal du bilan de compétences. Il permet une relation très personnalisée, un approfondissement de la réflexion et un soutien important.

Mais il ne peut se passer d'un travail personnel du bénéficiaire qui l'engage pleinement dans la démarche et au travers duquel il va apporter la matière à l'intervenant. Un guide pédagogique, constitué de supports de travail personnel, est remis au bénéficiaire.

La réflexion introspective doit aussi se compléter par une confrontation à l'environnement, personnel et professionnel, au travers de prises de contacts. Ces allers et retours entre réflexion et action, introspection et ouverture à l'environnement, vont permettre une synergie très productive, à la fois pour affiner les informations et accélérer le processus.

## Les tests comme catalyseurs

Les tests sont utilisés comme un apport complémentaire dans la réflexion du bénéficiaire sur sa personnalité, ses aptitudes et ses comportements professionnels. Ils n'ont de valeur que par leur capacité à déclencher une analyse critique sur les résultats décrivant ses propres modes de fonctionnement dans le travail.

Nous exploitons l'A2P (Analyse de la Personnalité Professionnelle) pour aborder les dispositions naturelles dans l'exercice d'un métier (aptitudes) et les tempéraments (Hippocrate) pour mieux comprendre les relations.

## Sphère professionnelle, sphère personnelle : une approche unifiée

La personne est une et indivisible. Instaurer une séparation hermétique entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle n'a pas de sens. Loin de vouloir les opposer, nous les abordons dans un esprit de cohérence et de complémentarité. Notre démarche vise à accompagner bénéficiaire vers une activité professionnelle respectant la personne dans toutes ses dimensions.



# PROGRAMME

## BILAN DE COMPÉTENCES

### PHASE PRÉLIMINAIRE

Cette phase permet au bénéficiaire d'exposer sa demande, en toute liberté et confidentialité.

**Elle a pour objectifs de :**

- Poser la demande du bénéficiaire, dans son contexte
- Analyser et définir les attentes et besoins du bénéficiaire
- Présenter la pédagogie de la démarche de Bilan de compétences ainsi que les outils et techniques utilisées
- Adapter le déroulement du bilan aux besoins du bénéficiaire
- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans le Bilan de compétences

### PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase permet au bénéficiaire d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations et aspirations personnelles et professionnelles. Cette analyse doit permettre de déterminer les possibilités d'évolution professionnelles.

### HÉRITAGE

- **Etude du parcours personnel et professionnel**

L'intervenant aide le bénéficiaire à identifier le fil directeur du parcours, analyser les choix effectués et commencer à dégager les éléments de motivation, de personnalité et de compétence.

Cette démarche est complétée par l'étude des réalisations significatives (succès) pour confirmer les aptitudes et compétences et des échecs ou difficultés rencontrées, pour cerner les contextes ou situations défavorables.

## TALENTS

- **Repérage et analyse des compétences**

A partir de l'analyse du parcours, le bénéficiaire est amené à décrire et formaliser ses compétences pour établir son portefeuille de compétences. Les différentes compétences développées sont ainsi répertoriées et évaluées selon leur niveau de maîtrise et l'intérêt porté par le bénéficiaire.

- **Analyse de la personnalité professionnelle**

L'étude du parcours, les entretiens avec l'intervenant et les tests utilisés (A2P et questionnaire des tempéraments) permettent de mettre en lumière la personnalité professionnelle et dégager les modes de fonctionnement dans le travail. Cette analyse permet également de discerner des aptitudes qui n'auraient pas forcément été développées sur le plan professionnel.

## DÉSIR

- **Identification des aspirations, des motivations et des valeurs**

L'étude du parcours et de la personnalité professionnelle, la réflexion du bénéficiaire, guidée par les supports de travail personnel, apportent la matière pour identifier ses moteurs, ses attentes sur le plan professionnel, son système de valeurs et ses sources de motivation.

## ENGAGEMENT

- **Détermination des contextes de travail propices au succès**

En reprenant l'ensemble des caractéristiques du bénéficiaire, décrites précédemment, l'intervenant, avec le bénéficiaire, précise les conditions du succès et met en exergue les contextes à éviter.



- **Elaboration d'un projet professionnel**

Le bénéficiaire a suffisamment clarifié sa connaissance de lui-même pour être en capacité d'élaborer un projet professionnel réaliste. Celui-ci décrit les activités qu'il souhaite exercer, les contextes recherchés, ses éléments de motivation, les compétences requises et les compétences apportées. Il pourra ainsi dégager ses points d'appui, ses forces et ses limites ou points de vigilance. Si nécessaire, un plan de formation sera étudié et formalisé.

## PHASE DE CONCLUSION

**Cette phase permet au bénéficiaire de :**

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Faire la synthèse des facteurs susceptibles de favoriser la réalisation de son projet professionnel et des facteurs limitants
- Détailler le plan de formation, si besoin
- Prévoir les étapes de mise en œuvre du projet professionnel

Cette phase se termine par la rédaction d'un document de synthèse reprenant tous ces éléments ainsi que les circonstances du Bilan de compétences, la demande du bénéficiaire, ses compétences et aptitudes au regard du projet professionnel envisagé. Ce document est élaboré par le bénéficiaire lui-même pour s'approprier l'ensemble des éléments analysés durant le bilan. Il est complété et mis en forme par l'intervenant.

## PHASE D'ÉVALUATION

Un questionnaire de satisfaction est adressé au bénéficiaire, à l'issue de la prestation, pour lui permettre d'apprécier le déroulement du bilan de compétences.

6 mois après la fin du bilan de compétences, un questionnaire d'évaluation est adressé au bénéficiaire pour évaluer l'atteinte des objectifs fixés en amont.



## DUREE, LIEU DE LA PRESTATION ET SUIVI

### Délais d'accès

Les délais d'accès sont d'environ 3 semaines.

### Public

Toute personne désireuse de faire un bilan de compétences

### Durée et tarifs

Cette prestation de « Bilan de compétences » se déroule sur une période d'environ 3 mois. Il comprend 6 ou 8 entretiens de 2 heures, selon la formule adaptée au client et précisée dans la convention.

Formule de 18h : - 12h de face à face et 6h de travail personnel.  
- Tarif : 2 400 € net de taxes

Formule de 24h : - 16h de face à face et 8h de travail personnel  
- Tarif : 3 200 € net de taxes

### Rythme

Un entretien hebdomadaire ou tous les 15 jours selon les besoins du client.

### Lieu/accessibilité

La prestation se déroulera dans les bureaux de TALENTS & TRAJECTOIRES – 64 avenue Leclerc – 69007 Lyon.

Nous sommes soucieux d'accueillir les personnes en situation de handicap. Dans ce cas, contacter Florence Hotellier pour étudier les aménagements nécessaires, au 06 33 54 00 43.



## Suivi

Un suivi est proposé au bénéficiaire, 3 mois après l'issue de la prestation, au travers d'un entretien de suivi. 6 mois après la fin de la prestation, un « questionnaire de suivi » est adressé au bénéficiaire. Au-delà du retour de son questionnaire, si le besoin s'en fait sentir, le bénéficiaire peut déclencher un entretien avec l'intervenant qui a conduit son Bilan de compétences pour l'éclairer sur ses questionnements.

## LA CONFIDENTIALITE

TALENTS & TRAJECTOIRES s'engage à ne diffuser aucune information concernant la personne accompagnée et le déroulement de sa prestation, en dehors du cabinet. La prestation se déroule dans un climat de confiance réciproque entre le bénéficiaire et l'intervenant, fondé sur une confidentialité des informations partagées.