



















**Construction du projet professionnel dans la démarche du bilan de compétences :**  
**Un process itératif et structuré**

Actualisé le 04/05/22

**AVEA PARTNERS**



**AVEA Partners** Web : [www.aveapartners.com](http://www.aveapartners.com)

Siège social : 8, avenue Louvois 92190 Meudon Téléphone : +33 (0)1 46 89 01 37 - messagerie : [gestion@aveapartners.com](mailto:gestion@aveapartners.com)

SARL au capital de 20.000 € - RCS Nanterre - Code NAF 7 022Z - SIRET 480 042 779 00029

N° TVA Intracommunautaire FR 01480042779 - NDA° 11 92 14569 92 92 enregistré auprès du préfet de région d'IDF (Ceci ne vaut pas pour agrément de l'Etat)

## Les phases du Bilan de compétences (suite)

### Phase préliminaire

#### Entretien préalable et Séance 0 (pré bilan)

Recueil attentes/ analyse des besoins du bénéficiaire  
Définition des objectifs du bilan-présentation démarche & méthodes  
Signature convention-bilan tripartite ; calendrier des séances

### Phase d'investigation

#### Séance 1

Remise des documents de travail / Reformulation des attentes et objectifs Bilan  
Histoire de vie  
Passation du test d'intérêts

#### Séance 2

##### Les motivations/intérêts

Auto-positionnement, analyse et restitution des résultats du test d'intérêt  
Mise en évidence des valeurs personnelles et motivations au travail  
Analyse des environnements de travail préférés

#### Séance 3

##### La personnalité

Passation de l'indicateur de personnalité & auto-positionnement, analyse et restitution des résultats indicateur de personnalité  
Analyse des modes de fonctionnement et modes relationnels, individuels et en équipe  
Qualités/retours d'image : atouts et points à améliorer/ analyse-debriefs

#### Séance 4

##### Les compétences et l'itinéraire professionnel et personnel

Dynamique du parcours professionnel et extra-professionnel :  
Identification des connaissances/acquis, analyse des aptitudes et compétences  
Exploration des expériences réussies

##### Marché du travail et métiers

Analyse du marché du travail et des métiers en adéquation avec la connaissance de soi : préparation des enquêtes-terrain

### Phase de conclusion – Projet

#### Séance 5

##### Ciblage et validation du projet professionnel

Identification/Validation du projet professionnel et/ou projet de formation  
« Enquêtes Terrain » : Analyse des offres, sites d'emploi, réseaux sociaux, enquêtes/entretiens métiers & réseaux  
**Communication du projet** : rédaction CV...

Plan d'action du projet retenu, modalités et moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation  
Validation du document de synthèse/Conclusions du bilan

### Phase de suivi

**1 séance 6 mois maximum après la fin du bilan**

## Les méthodes et outils de la démarche Bilan...

L'action globale AVEA Partners s'étale généralement sur une période de 2 mois à 4 mois maximum, pour garder la dynamique d'accompagnement sur le bilan de compétences et permettre le travail de maturation nécessaire; l'amplitude de la période bilan est définie au préalable avec le bénéficiaire en fonction de ses besoins et de ses attentes. Une séance de suivi fixé lors de la dernière séance de bilan, 6 mois maximum après la fin du bilan, est réalisée pour faire le point sur l'avancement du projet.

Des questionnaires d'évaluation et de suivi sont remplis par le bénéficiaire.

**Les outils d'aide au choix d'orientation professionnelle sont utilisés avec l'accord du bénéficiaire, et portent sur :**

- les aptitudes personnelles et les modes de fonctionnement préférentiels
- les rôles en équipe et les modes de leadership privilégiés (si approprié)
- l'identification des intérêts professionnels, valeurs et points forts (jeu 1-2-3 métiers©)
- la construction et la validation du projet professionnel avec une méthode innovante et ludique (séance optionnelle avec la méthode LEGO® SERIOUS PLAY® en dernière séance ou en séance de suivi)

**Des apports méthodologiques sont donnés au bénéficiaire pour aider sa réflexion personnelle et faciliter son auto-positionnement ;** ils augmentent fortement l'appropriation des éléments de connaissance de soi. De plus, ces apports peuvent être réutilisés ultérieurement par le bénéficiaire de façon autonome comme outils d'aide au choix d'orientation professionnelle et devenir ainsi acteur de son orientation :

- un livret personnel avec fiches-outil qui reste la propriété du bénéficiaire
- un dossier explicatif et pédagogique des tests
- un plan d'action orientation-projet, accompagné dans sa phase de démarrage
- une aide pratique au développement du réseau du bénéficiaire, avec mise à disposition du réseau AVEA Partners
- une aide à la constitution du pré-dossier VAE ou des éléments de motivation dans le cadre d'un dossier de formation, si nécessaire
- un apport opérationnel en communication écrite et orale pour faciliter le repositionnement interne ou externe à l'entreprise : aide à l'élaboration du CV et lettres de motivation, simulations d'entretiens / debriefs, etc...

**Le Bilan de compétences est conduit par l'accompagnateur référent du bénéficiaire et garant du contrat, de par sa formation et son expérience (\*):**

- conseil en formation et en évolution de carrières
- expérimentation personnelle de l'entreprise et du management
- connaissance de l'entreprise et de son organisation
- connaissance des métiers, des fonctions et secteurs d'activité

Chaque accompagnateur référent travaille en relation directe avec une équipe pluridisciplinaire, intégrant un psychologue du travail dans des réunions de supervision et d'échanges pratiques régulières.

\*Accréditations MBTI-Belbin-Strong-jeu 1-2-3 métiers©-méthode LEGO® SERIOUS PLAY®-Créative Problem Solving  
Habitations jusqu'en 2018 par le FONGECIF – AFDAS et principaux OPCO.

## La charte de qualité AVEA

AVEA Partners en tant qu'Organisme Prestataire d'Actions de développement de Compétences, est certifié par un label Qualité CNEFOP d'ICPF-PSI qui garantit la qualité de ses prestations Bilans de compétences et en cours de démarche Qualité Qualiopi (décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences et décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- **La première rencontre « entretien préalable »** s'effectue avec le consultant expérimenté qui conduira le bilan. Le consultant aide alors le bénéficiaire à préciser ses motivations, ses attentes et vérifie avec lui l'opportunité de la démarche.
- **La transparence sur l'organisme AVEA Partners, la démarche, les méthodes et les outils utilisés lors du bilan est totale** : quels sont les enjeux ? pourquoi procède-t-on ainsi ? pourquoi ces outils, ces méthodes ?
- **Les méthodes et outils proposés** sont adaptés aux objectifs du bénéficiaire ; ils sont expliqués de façon à être pleinement compris par le bénéficiaire, tant dans leur objectif que dans leur signification. Le recours aux outils proposés lors du Bilan de compétences n'est qu'un élément de la démarche, celle-ci étant basée sur l'échange entre le bénéficiaire et le consultant.
- Le respect du **consentement et de la neutralité** est mis en œuvre par nos consultants.
- **La stricte confidentialité** de la démarche et des informations recueillies tout au long du processus est garantie. Les informations du Bilan de compétences appartiennent au Bénéficiaire et à lui seul. Le cabinet AVEA Partners ne communique rien à l'employeur du bénéficiaire ; le bénéficiaire est seul à pouvoir communiquer les résultats personnels de son Bilan. Les documents relatifs au déroulement du bilan sont détruits à l'issue du bilan.
- **Les conditions pratiques** de la démarche : lieu, locaux, calendrier, étalement dans le temps, sont adaptées aux contraintes particulières du bénéficiaire.
- **Le consultant aide à identifier ses acquis et ses caractéristiques personnels et professionnels** en prenant en compte la réalité du marché du travail.
- **Le consultant établit avec le bénéficiaire, une relation** qui lui permet d'être un acteur volontaire et responsable de son bilan.
- **Le consultant facilite l'information sur les métiers et les secteurs** au bénéficiaire pour mener à bien les enquêtes-terrain : réseau AVEA Partners, lieux ressources, documentation à jour sur les métiers, les secteurs d'activité et leur évolution.
- **Le plan d'action** défini en fin de Bilan de compétences comporte des indications précises et directement utilisables dans les démarches à suivre.
- **Le consultant accompagne le bénéficiaire dans l'élaboration d'un ou de projet(s) professionnel(s)** personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès correspondants, allant jusqu'à la mise en action de la première étape du projet.
- **La démarche du Bilan de compétences se conclut par la remise d'une synthèse**, rédigée par le consultant, validée par le bénéficiaire, signée conjointement par les 2 parties.
- **Une séance de suivi**, fixée lors de la dernière séance de bilan, est réalisée 6 mois maximum après la fin du bilan, pour faire le point sur l'avancement du projet.
- **Une évaluation de fin de bilan de compétences** est faite par le bénéficiaire à la dernière séance du bilan, ainsi qu'**une évaluation de suivi** en fin de séance de suivi.

**Labels qualité : Certifications Qualiopi & ICPF-PRO** (Expert Prestataire Bilan de compétences), Coachs diplômés (Paris2, Coachville US, ...)

