

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

METHODOLOGIE DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui vous permet de prendre du recul en analysant votre parcours, vos expériences, vos valeurs, vos motivations, vos envies et votre rapport au travail, dans le but de construire un projet professionnel, avec un travail d'ouverture sur le champ des possibles.

Construit à partir de vos ressources, de vos désirs, mais aussi de vos conditions de faisabilité, ce projet est ensuite confronté aux réalités du marché de l'emploi.

Cette confrontation implique des recherches personnelles sur les secteurs, métiers, offres d'emploi ou de formation, et des entretiens et/ou rencontres avec des professionnels. Celles-ci peuvent conduire à un réajustement du projet.

Un plan d'actions précis est défini pour permettre de mettre en œuvre l'objectif visé.

Quelle que soit la demande initiale, le travail mené favorise, parallèlement à la construction du projet, une clarification de son positionnement, voire des prises de conscience. Celles-ci permettent de lever des freins et de dénouer des situations de blocages récurrentes.

Le bilan de compétences, d'une durée de 24h, est défini par la loi du 31/12/1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.

Chez Phénix Coaching, 2 formules sont proposées :

- Bilan 24h avec 18h de travail avec le consultant et 6h de travail personnel (recherches, investigations, rencontres/entretiens de professionnels)
- Bilan 24h avec 10h de travail avec le consultant et 14h de travail personnel (à partir du support construit par Phénix Coaching et recherches, investigations, rencontres/entretiens de professionnels)

Objectifs pédagogiques :

- Analyse de votre parcours et de vos expériences professionnelles et extra-professionnelles :
 - o Faire un point sur ses compétences professionnelles et extra-professionnelles (connaître ses savoirs, savoir-faire et savoir-être)
- Exploration de vos valeurs et de votre rapport au travail
 - o Identifier ses connaissances théoriques ou pratiques sur les différents domaines professionnels
- Identification de vos compétences professionnelles et de vos aspirations
 - o Identifier ce que le bénéficiaire sait le jour J
 - o Comprendre et accepter les manques pour pouvoir savoir si une formation est nécessaire
 - o Remplir un tableau d'évaluation de compétences en lien avec le référentiel choisi
- Elaboration d'un projet professionnel
 - o Mettre en action une planification pour réaliser des enquêtes métiers
- Construction d'un plan d'actions précisant les actions à mettre en œuvre
 - o Savoir écrire son CV, lettre de motivation et des mises en situation d'entretien si besoin

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

Public concerné : tout public (sauf avis médical contraire).

Référent Handicap chez Phénix Coaching : Anne Phénix

05 24 61 23 99

Présentation des phases du bilan de compétences :

Les phases	Bilan 24h (18h +6h) Durée des séances	Bilan 24h (10h + 14h) Durée des séances	Bilan 24h (18h + 6h) Travail personnel	Bilan 24h (10h + 14h) Travail personnel
Phase préliminaire de découverte du bénéficiaire Explication de la méthodologie Présentation du consultant Remise de la plaquette (méthodologie) Envoi mail Convention, devis, financement	30 min à 1h <i>Non comptabilisé dans le temps du bilan</i>	30 min à 1h <i>Non comptabilisé dans le temps du bilan</i>		
Phase d'investigation 1- Exploration du parcours et de la personnalité 2- Valeurs et rapport au travail 3- Analyse de l'expérience professionnelle et extra- professionnelle 4- Compétences, motivations et intérêts professionnels (quizz, tests) 5- Pistes d'orientation 6- Pré-projets, CV (et outils d'employabilité) 7- Projet final et construction du plan d'actions	16h	8h	6h	14h
Phase de conclusion 8- Synthèse du bilan 9- Questionnaire de satisfaction à chaud	2h	2h		
Phase de suivi Entretien de suivi	1h <i>Non comptabilisé dans le temps du bilan</i>	1h <i>Non comptabilisé dans le temps du bilan</i>		
Coût TTC	2000 euros	950 euros		

Phase préliminaire de découverte

⇒ Entretien exploratoire

- Analyse de la demande et recueil des attentes du bénéficiaire (fiche d'accueil)
- Description de la démarche et présentation des supports
- Information sur les aspects administratifs (convention, devis, financement...), légaux et les règles déontologiques
- Présentation de Phénix Coaching et du consultant référent
- Remise du présent document et des CGV

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

Phase d'investigation

- ⇒ 1- Exploration du parcours => « Livret d'accueil et d'accompagnement »
- ⇒ 2- Valeurs et rapport au travail => « Livret d'accueil et d'accompagnement »
- ⇒ 3- Analyse de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle
 - Il s'agit de faire travailler le bénéficiaire sur le repérage d'expériences professionnelles significatives, et de l'amener à décrire les tâches effectuées de façon très détaillée (tableau donné)
- ⇒ 4- Compétences, motivations et intérêts professionnels
 - Le bénéficiaire élargit dans un second temps ce travail d'analyse à toutes ses expériences, professionnelles et extra-professionnelles, ce qui lui permet de visualiser l'ensemble des compétences mises en œuvre lors de son parcours. Il constitue peu à peu son portefeuille de compétences, outil évolutif qui lui permettra par la suite d'intégrer de nouvelles expériences et compétences acquises.
 - Le bénéficiaire explore ses motivations, ses intérêts professionnels et personnels (« ce que je souhaite garder ou retrouver », « ce que je souhaite abandonner », « ce que je souhaite apprendre et/ou développer », « ce que je souhaite changer », et sur des tests (du cabinet ou en ligne)
- ⇒ Pistes d'orientation
 - Travail autour de l'émergence d'un projet, de sa formulation, des axes de recherches
 - Identification des atouts et des compétences transférables
 - Investigations (travail personnel)
- ⇒ Pré-projets
 - Analyse des investigations menées
 - Identifications des freins, manque, difficultés rencontrées
 - Repérage des opportunités
 - Travail sur les outils d'employabilité
 - Choix du / des projet(s) retenu(s)
 - Réflexion sur l'élaboration d'un ou de plusieurs projets alternatifs (« plan B »)
- ⇒ Projet professionnel final et construction du plan d'action
 - Description du projet avec ses avantages, ses inconvénients (s'il y en a), ses contacts actuels, ses contacts à prévoir
 - Travail en « aller-retour » avec l'analyse de l'expérience, des compétences acquises, des intérêts, des valeurs
 - Validation du projet final
 - Elaboration du plan d'actions : identification des principales étapes de mise en œuvre du projet avec des objectifs à court, moyen et long terme

Phase de conclusion

- ⇒ Synthèse du bilan
 - Etablissement d'un plan d'actions
 - Présentation du document de synthèse rédigé par le consultant, finalisé par les observations du bénéficiaire

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

- Retour sur l'ensemble du travail : évaluations des résultats et perspectives par rapport aux attentes initiales et aux objectifs de départ, échanges sur ce que le bénéficiaire en a retiré et sur ce qui lui reste à travailler
- Reformulation du suivi post-bilan : un entretien 6 mois après l'issue du bilan pour faire le point sur la situation, le projet ; des échanges réguliers (téléphone, sms, mail) pour des questions spécifiques et/ou pour informer de l'avancée du projet

Phase de suivi

⇒ Entretien de suivi

- Faire le point sur la mise en œuvre du projet : analyser les actions menées, analyser les freins éventuels, les obstacles rencontrés, mais aussi ce qui fonctionne

Prérequis : Avoir une motivation à se livrer et accepter de livrer des aspects personnels pour faire correctement son accompagnement

Modalités et délai d'accès : Le bilan de compétences est soumis à un entretien préalable gratuit pour analyser les attentes et objectifs du bénéficiaire et pourra débuter après un délai légal de 10 jours à compter de la date de signature de la convention et du devis.

Phénix Coaching propose des rendez-vous individuels en entrées et sorties permanentes.

Contact et référent handicap : Anne Phénix - 05 24 61 23 99 – a.phenix@phenix-coaching.fr

Méthodes mobilisées : accompagnement individuel personnalisé en présentiel /à distance/ mixte

Modalités d'évaluation : Fiche d'évaluation en continu tout au long du bilan

Entretien de suivi programmé à 6 mois à l'issue du bilan, en présentiel ou par téléphone.
Fiche d'évaluation qualité "à chaud" à la fin du bilan et fiche d'évaluation qualité à 6 mois.

Nos engagements : respect du consentement, bienveillance, non jugement, confidentialité, neutralité.

Financement : CPF, financement privé, financement entreprise, France Travail, partenaires du territoire (liste fournie).

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

Méthodologie d'utilisation des outils d'évaluation

Dans le cadre du bilan de compétences

Ce document présente le cadre d'utilisation des outils d'évaluation mobilisés dans le cadre des bilans de compétences réalisés par Phénix Coaching.

Les outils utilisés ont pour objectif de soutenir la réflexion du bénéficiaire, faciliter l'exploration de ses ressources personnelles et professionnelles, et accompagner la construction d'un projet réaliste, cohérent et personnalisé.

Ils s'inscrivent dans une démarche globale d'accompagnement et ne constituent jamais un outil de décision ou de prescription automatique d'orientation.

2. Principes généraux d'utilisation

Les outils d'évaluation sont utilisés :

- dans une logique d'exploration et de réflexion,
- comme supports d'échange et d'analyse,
- afin de favoriser la prise de conscience des ressources, motivations, intérêts et modes de fonctionnement du bénéficiaire.

Les résultats sont systématiquement :

- contextualisés,
- analysés avec le bénéficiaire,
- mis en perspective avec son parcours,
- confrontés à la réalité du marché, des métiers et des contraintes personnelles ou professionnelles.

Aucun outil n'est utilisé de manière isolée pour déterminer un projet professionnel.

Le projet se construit à partir :

- des échanges menés durant le bilan,
- de l'analyse du parcours,
- des enquêtes métiers,
- des compétences,
- des contraintes,

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

- des aspirations,
 - et des réalités socio-économiques.
-

2. Outils mobilisés

Selon les besoins et objectifs du bénéficiaire, plusieurs outils peuvent être proposés.

⇒ **16 Personality Factors**

Utilisé pour explorer :

- les modes de fonctionnement,
- certains traits de personnalité,
- les préférences comportementales,
- les environnements de travail potentiellement adaptés.

Cet outil sert de support d'analyse et de dialogue dans le cadre de l'accompagnement.

⇒ **RIASEC**

Utilisé pour :

- identifier les intérêts professionnels dominants,
- explorer des environnements métiers cohérents,
- ouvrir des pistes de réflexion professionnelle,
- structurer les recherches métiers.

Les résultats sont systématiquement confrontés à l'expérience, aux compétences transférables et aux réalités du marché.

⇒ **Theory of Multiple Intelligences**

Utilisé comme support pédagogique de réflexion sur :

- les préférences d'apprentissage,
- les ressources mobilisées,

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

- les modes de fonctionnement personnels.

Cet outil n'est pas utilisé dans une logique de diagnostic mais comme support d'échange et de valorisation des ressources du bénéficiaire.

3. Personnalisation des outils

Les outils proposés sont sélectionnés selon :

- la situation du bénéficiaire,
- ses objectifs,
- son niveau d'avancement,
- les problématiques rencontrées,
- les besoins identifiés lors de la phase préliminaire.

Tous les bénéficiaires ne réalisent donc pas systématiquement les mêmes outils.

L'accompagnement est individualisé et adapté au contexte de chaque personne.

4. Restitution et accompagnement

Chaque outil fait l'objet :

- d'une restitution individualisée,
- d'un échange approfondi,
- d'une mise en perspective avec le parcours et les objectifs du bénéficiaire.

Le consultant accompagne le bénéficiaire dans :

- l'interprétation des résultats,
- l'identification des points de vigilance,
- la valorisation des ressources,
- la construction d'hypothèses professionnelles cohérentes.

Les résultats sont considérés comme des indicateurs de réflexion et non comme des vérités définitives.

Réf doc	BdC - Méthodologie
Version	V8
Date MAJ	11/05/2026

5. Limites et précautions

Les outils d'évaluation présentent des limites inhérentes à tout questionnaire déclaratif.

Les résultats :

- peuvent évoluer dans le temps,
- dépendent du contexte personnel et professionnel,
- ne remplacent pas l'analyse globale de la situation du bénéficiaire.

Une vigilance particulière est portée :

- à la neutralité de l'accompagnement,
- à l'absence d'enfermement dans un profil,
- à la prise en compte de la singularité de chaque parcours.

6. Confidentialité et protection des données

Les résultats des outils utilisés dans le cadre du bilan de compétences sont strictement confidentiels.

Ils sont :

- réservés au bénéficiaire et au consultant,
- conservés conformément aux règles de confidentialité et de protection des données en vigueur,
- non transmis à un tiers sans accord explicite du bénéficiaire.

La synthèse finale remise au bénéficiaire reste sa propriété exclusive.

7. Finalité de l'accompagnement

L'utilisation des outils d'évaluation s'inscrit dans une démarche globale visant à permettre au bénéficiaire :

- de mieux se connaître,
- d'identifier ses ressources,
- de clarifier ses perspectives professionnelles,
- et de construire un projet réaliste, cohérent et durable.