



# Bilan de Compétences



Document actualisé le 01.09.2025

Valérie TAHON – 07.61.00.39.71. 1 rue des Jardins des Poelli, 57420 POUILLY

[www.ludeleden.fr](http://www.ludeleden.fr) – [contact@ludeleden.fr](mailto:contact@ludeleden.fr)

Siret : 98065483400020 – APE : 8690 F

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44570464957 auprès du préfet de région GRAND EST

## 1. RÔLE du BILAN DE COMPETENCE

Le bilan de compétences est un outil d'accompagnement et d'orientation accessible à tous les actifs. Il est efficace dans les cas d'une évolution de carrière ou d'une recherche d'emploi. Son but : faire le point sur ses compétences, aptitudes, personnalité et ce, à l'aide de multiples outils et tests.

Le bilan de compétence est un **investissement stratégique** pour un épanouissement professionnel et un bien-être au travail. Il a un impact direct sur l'estime de soi et les relations professionnelles. En faisant un bilan de compétences, vous ferez un véritable travail de fond qui vous permettra de prendre des décisions éclairées sur votre vie professionnelle, personnelle. Ainsi vous aborderez sereinement les transitions inhérentes à votre parcours.

Le bilan de compétence favorise **une meilleure connaissance de soi en** mettant en évidence les compétences acquises et permet d'explorer de nouvelles perspectives professionnelles en identifiant les aptitudes à développer pour atteindre vos objectifs professionnels.

Le Bilan de Compétence **s'adapte à chaque parcours et offre une boussole** précieuse pour naviguer dans le monde du travail actuel en préservant **le bien-être mental et émotionnel**.

Le Bilan de Compétence améliore le bien-être au travail.

Des études récentes soulignent qu'il y a une corrélation directe entre la compréhension des compétences et la **satisfaction personnelle**. (75% des individus ayant suivi un bilan de compétences ont ressenti une amélioration de leur bien-être au travail).

Le Bilan de Compétence vous aide **à améliorer votre productivité et vos performances**. Il est également une **source de motivation**. Il permet de réduire les conflits et l'absentéisme en entreprise et permet de s'adapter plus facilement aux changements et évolutions.

Ainsi permettre aux salariés de mieux se connaître, aide les entreprises à être plus performantes et aux employés d'être plus engagés dans leur travail et dans leur établissement.

## 2. PUBLIC CONCERNE :

- Tout salarié en poste
- Demandeur d'emploi
- Entreprises qui souhaitent promouvoir leurs employés et collaborateurs
- Personne en fin de contrat ou transition professionnelle

## 3. PRE-REQUIS :

- Pas de prérequis

## 4. OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- Faire le bilan de son parcours personnel et professionnel
- Analyser ses compétences et aptitudes professionnelles : définir son portefeuille de compétences actuelles, transférables, à renforcer,
- Apprendre à parler de soi / Mieux se connaître à travers ses facteurs motivationnels, ses valeurs, ses qualités, ses drivers, son type de personnalité.
- Élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable et, le cas échéant, un projet de formation, explorer les opportunités de carrières.
- Définir les étapes de son évolution professionnelle à travers un plan d'action concret, personnalisé, réaliste, adaptable.
- Évaluer les actions et progrès effectués et les ajuster au besoin.
- Être acteur de son changement

## 5. DÉROULEMENT – DUREE - PRIX :

**Un entretien préliminaire** a pour but de faire un état des lieux du parcours, des compétences, des motivations, et attentes du bénéficiaire. Il permet de définir des objectifs, fixer le cadre de la demande et des modalités pratiques. Il permet d'instaurer un climat de confiance permettant une libre expression des besoins et attentes du bénéficiaire. Un premier entretien préalable à l'inscription (1h) gratuit et **sans engagement** est prévu afin de vérifier que le bilan de compétences répondra aux attentes du bénéficiaire.

**Des entretiens d'investigation** où est proposé un inventaire des ressources à l'aide de questionnaires et de tests psychotechniques. Pendant ce temps qui vous est dédié, nous pratiquons avec vous l'écoute active et empathique. Nous facilitons la conversation, vous permettant de formuler vos attentes vos pensées et blocages. Nous les décryptons, les évaluons. Vous prenez ainsi conscience de vos ressources et potentielles. Pendant ces séances, nous vous permettons de prendre du recul. C'est ce qu'on appelle la « position métá ». Nous vous apprenons à vous voir de manière objective et vous guidons dans cette exploration de vous-même pour ainsi dépasser vos limites et exploiter votre potentiel.

**L'entretien de restitution** des résultats mettra en évidence votre fonctionnement, vos talents. Les compétences mobilisables seront listées, les domaines à explorer seront connus et identifiés, un plan d'action réaliste et concret sera coconstruit avec le bénéficiaire et un suivi sera effectué le plan d'action pourra être réajusté au besoin.

### Nos différentes propositions d'accompagnement :

Bilan 7 h	Bilan 13 h	Bilan 22 h
<p>Rendez-vous d'information préalable (Offert)</p> <p><b>6 heures</b> d'entretien individuel personnalisé</p> <p><b>4 à 8 heures</b> de travail personnel, accompagné et analysé par Ludel'Eden</p> <p>Etablissement d'un <b>Document de synthèse</b></p> <p><b>1 heure</b> d'entretien de conclusion et de présentation du document de synthèse</p> <p>Dans les six mois, un <b>entretien de suivi et d'évaluation</b> du plan d'action.</p>	<p>Rendez-vous d'information préalable (Offert)</p> <p><b>12 heures</b> d'entretien individuel personnalisé</p> <p><b>6 à 12 heures</b> de travail personnel, accompagné et analysé par Ludel'Eden</p> <p>Etablissement du Document de Synthèse</p> <p><b>1 heure</b> d'entretien de conclusion et présentation du document de synthèse</p> <p>Dans les six mois, un entretien de suivi et d'évaluation du plan d'action</p>	<p>Rendez-vous d'information préalable (Offert)</p> <p><b>20 heures</b> d'entretien individuel personnalisé</p> <p><b>12 à 24 heures</b> de travail personnel, accompagné et analysé par Ludel'Eden</p> <p>Etablissement du Document de Synthèse</p> <p><b>1 à 2 heure</b> d'entretien de conclusion et présentation du document de synthèse</p> <p>Dans les six mois, un entretien de suivi et d'évaluation du plan d'action</p>

Prix : 878 Euros TTC

Prix : 1650 Euros TTC

Prix : 2650 Euros TTC

# Bilan 7H00

## Séance 1 :

Entretien Préalable  
Définition des attentes / Besoin du bénéficiaire  
Présentation des objectifs du bilan  
Contractualisation

## Séance 2 :

Déterminer les objectifs de l'accompagnement  
Histoire de vie et analyse parcours  
Déterminer les intérêts et motivations / aspirations et freins

## Séance 3 :

Analyse du portefeuille des compétences  
Détermination des valeurs et qualités /  
Environnement de travail préférentiel  
Détermination du projet professionnel.

## Séance 4 :

Analyse du marché de l'emploi / enquêtes terrain  
Préparation au recrutement et entretien d'embauche  
Plan d'action

**Séance 5 :**  
Conclusions du bilan  
Présentation de la Synthèse



# Bilan 13H00

## Séance 1 :

Entretien Préalable  
Définition des attentes / Besoin du bénéficiaire  
Présentation des objectifs du bilan  
Contractualisation

## Séance 2 :

Déterminer les objectifs de l'accompagnement  
Histoire de vie et analyse parcours  
Déterminer les intérêts et motivations / aspirations et freins

## Séance 3 :

Analyse du portefeuille des compétences  
Détermination des valeurs et qualités /  
Environnement de travail préférentiel  
Détermination du projet professionnel.

## Séance 4 :

Analyse de la personnalité :  
Questionnaire MBTI

## Séance 5 :

Analyse des talents :  
Test Gallup

**Séance 6 :**  
Conclusions du bilan  
Présentation de la synthèse

**Séance 7 :**  
Conclusions du bilan  
Présentation de la synthèse



# Bilan 22H00



## 6. LIEU :

- 1 rue des Jardins de Poelli – 57 420 Pouilly
- Possibilité de certains entretiens en distanciel

## 7. MODALITES ET DELAIS D'ACCES :

Pour chaque demande de prestation, nous réalisons un entretien préalable afin d'établir une prestation personnalisée qui prend en compte les attentes, les préférences et les contraintes.

A cette occasion, **le cadre légal et réglementaire**, ainsi que **les engagements déontologiques** sont explicités. Une proposition commerciale et un programme adapté sont transmis.

A réception du devis signé, l'organisation logistique, technique, pédagogique et financière est établie et un calendrier prévisionnel est déterminé conjointement avec le bénéficiaire.

Le délai d'accès à l'accompagnement tient compte de ces différentes formalités afin d'être accessible dans un temps maximum d'un mois avant le début de l'action.

## 8. HANDICAP :

Lors de l'inscription à nos formations, nous étudions avec vous et à travers un questionnaire les différents aménagements et adaptations que nous pouvons mettre en œuvre pour favoriser votre apprentissage.

Pour cela, nous pouvons également nous appuyer sur un réseau de partenaires préalablement identifiés.

Si vous êtes en situation de handicap, merci de contacter notre référent Valérie TAHON par téléphone ou par mail à [contact@ludeleden.fr](mailto:contact@ludeleden.fr)

## 9. CONTENU du BILAN

### A. Phase Préliminaire – Contractualiser un parcours adapté et individualisé

- Recueil et analyse de la demande du bénéficiaire.
- Validation de son engagement dans la démarche.
- Présentation des objectifs, de la méthodologie, des outils, des modalités d'accompagnement et de restitution du Bilan de Compétences.

### B. Phase d'Investigation – Identifier ses champs de compétences et ressources motivationnelles pour déterminer des voies d'évolution potentielles.

Elle se décline en 5 étapes.

- ÉTAPE 1 : Rétrospective du parcours scolaire, professionnel, personnel
- ÉTAPE 2 : Diagnostic des facteurs motivationnels, selon les situations individuelles, au travers de tests d'intérêts professionnels, tests de personnalité, test d'aptitudes... Les résultats des tests, questionnaires d'introspection sont restitués par le consultant lors des entretiens individuels.
- ÉTAPE 3 : Inventaire des ressources : savoirs, savoir-faire, savoir-être, compétences actuelles, transférables et à développer.
- ÉTAPE 4 : Confrontation à la réalité (enquête métier), au marché et à ses offres réelles
- ÉTAPE 5 : Aide au choix, à la prise de décision. Hiérarchisation des projets

### C. Phase de Conclusion – Formaliser son projet et son plan d'action

Recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du/des projet(s) professionnels, de formation ou de validation des acquis. Remise au bénéficiaire du document de synthèse co-construit, document qui demeure la seule propriété du bénéficiaire.

### D. Suivi

Dans les 6 mois suivants l'issue du Bilan de Compétences, le consultant reprend contact avec le salarié, soit par téléphone, soit lors d'un entretien en face à face, afin d'apporter ses conseils dans la mise en œuvre des projets.

**Le bilan est intégralement individuel et soumis aux règles de confidentialité. La satisfaction du bénéficiaire est évaluée au travers d'un questionnaire à chaud et à froid lors du suivi à 6 mois.**

## 10. PROGRAMME DETAILLÉ

### ▪ Une phase préliminaire : *Contractualiser un parcours adapté et individualisé*

Méthodologie	Outils proposés
Entretien individuel Recueil et analyse de la demande Validation de l'engagement du bénéficiaire Présentation de la méthodologie, des outils et des modalités d'accompagnement et de restitution du bilan de compétences	Formalisation et contractualisation des circonstances, attentes et objectifs du bilan de compétences Livre d'accompagnement Calendrier des séances Grille des co-objectifs

▪ **Une phase d'investigation :** *Identifier ses champs de compétences et ressources motivationnelles pour déterminer des voies d'évolution potentielles*

Méthodologie	Outils proposés
<p>Entretiens individuels (explicitation, conseil)</p> <p><b>Étape 1 :</b> Rétrrospective du parcours</p> <p>Bilan des acquis personnel et professionnel</p> <p>Identification des difficultés rencontrées</p> <p><b>Étape 2 :</b> Diagnostic des ressources motivationnelles</p> <p>Connaissance de soi, points forts, axes de vigilance</p> <p><b>Étape 3 :</b> Définition des axes de compétences</p> <p>Analyse et exploration des compétences transférables</p> <p><b>Étape 4 :</b> Confrontation au marché de l'emploi et à ses offres réelles</p> <p><b>Étape 5 :</b> Aide au choix et à la prise de décision</p> <p>Hiérarchisation des projets</p>	<p>Bilan du parcours de formation et professionnel</p> <p>Bilan personnel</p> <p>Courbes de satisfaction</p> <p>Questionnaire d'intérêts professionnels (RIASEC)</p> <p>Questionnaire de personnalité (MBTI)</p> <p>Test des talents Gallup</p> <p>Questionnaires sur les valeurs, les motivations, qualité, drivers, style de communication, estime de soi, Inventaires des ressources et compétences</p> <p>Plateforme Transférence (parcouréo) : identifier les compétences individuelles et les traduire en métiers</p> <p>Recherche documentaire (métiers/formations)</p> <p>Analyse du marché du travail</p> <p>Enquête(s) professionnelle(s) ciblée(s)</p>

▪ **Une phase de conclusion :** *Formaliser son projet et un plan d'action*

Méthodologie	Outils proposés
<p>Entretiens individuels de conseil</p> <p>Définition du projet personnel/professionnel et de l'évolution professionnelle envisagée</p> <p>Recensement de tous les facteurs susceptibles de favoriser ou non la mise en œuvre de ce(s) projet(s)</p> <p>Élaboration du plan d'action à mettre en œuvre</p> <p>Restitution d'un document de synthèse corédigé avec le bénéficiaire</p> <p>Planification du RDV post suivi à 6 mois.</p>	<p>Plan d'action personnalisé</p> <p>Document de synthèse</p> <p>Questionnaire de satisfaction</p> <p>Attestation de présence</p> <p>Attestation de fin de formation</p>

▪ **Une phase post-suivi : Évaluer et soutenir la mise en œuvre des actions**

Méthodologie	Outils
Suivi et évaluation des démarches entreprises	Entretien de suivi sur RDV ou selon le mode convenu avec le bénéficiaire Questionnaire d'évaluation à froid

## 11. LES ÉCRITS :

3 écrits seront remis aux bénéficiaires :

- Un document de contractualisation des engagements.
- Une synthèse de l'accompagnement ainsi que les résultats aux tests et questionnaires.
- Un livret d'accompagnement, véritable outil de travail pour le bénéficiaire.

## 12. MODALITES D'EVALUATION :

- Feuilles de présence.
- Formulaires d'évaluation : analyse du besoin, entretien intermédiaire, évaluation des actions et progrès.
- 6 mois après la remise de la synthèse, le consultant reprend contact avec le bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites.

## 13. FINANCEMENT :

Selon votre situation, nous vous accompagnerons dans la recherche de financements adaptés.

## 14. INTERVENANT :

Valérie TAHON, formatrice diplômée en Psychologie clinique, Psychothérapeute, coach certifiée des talents Gallup, praticienne MBTI et professionnelle de la formation et de l'insertion

## 15. CONTACTS :

LUDEL'EDEN

Tél : 07.61.00.39.71

[contact@ludeleden.fr](mailto:contact@ludeleden.fr)

## 16. QUELQUES CHIFFRES :

Consulter le site internet de l'entreprise