

## Bilan de compétences



### Les objectifs

Permettre à la personne de prendre du recul quant à son expérience professionnelle et personnelle, de manière à :

- Définir les atouts et les satisfactions qu'elle tire de son parcours professionnel et personnel, des différents postes occupés,
- Clarifier les difficultés et les insatisfactions tant personnelles que professionnelles vécues, en comprendre l'origine,
- Identifier les centres d'intérêts, les motivations, les aspirations à favoriser dans le cadre d'un projet professionnel,
- Définir les compétences et les modes de fonctionnement développés tout au long du parcours
- Clarifier ce qui peut constituer un frein ou un piège, à la fois dans les modes de fonctionnement que dans l'activité de travail,
- Identifier les activités et le ou les projets qui sont en cohérence d'une part avec le parcours, les aspirations et les besoins pour l'avenir.

### Votre intervenant (au choix)



Virginie PEZIN



Christelle VERFAILLIE



Valérie FIEVET



Patricia DESMET



Sylvie PREVOST



### Durée :

16 à 24h00

10 à 14 séances de 1h à 2h chacune (à titre indicatif)

Possibilité d'évoluer en fonction des besoins de la personne accompagnée



### Public

- Tout public



### Prérequis à la formation

Aucun



### Méthodologie :

- Techniques de questionnement (verbales et écrites), d'écoute, et des exercices
- Questionnaires permettant d'identifier les modes de fonctionnement et l'environnement de travail privilégié (DISC, PerformanSe, messages contraignants, retour d'image, 360°...), sélectionnés en fonction des besoins
- Capacité du consultant à faire approfondir les différentes réponses de manière à obtenir les éléments concrets caractérisant ses ressources et son capital



### Prix

- Entreprise : 190 € HT par heure
- CPF : 144 € TTC par heure



## Déroulement du bilan de compétences

À travers les 3 phases réglementaires du bilan de compétences (Phase Préliminaire, Phase d'Investigation et Phase de Conclusion) il y a plusieurs étapes :

### 1. ÉTAPE 1 :

- . Poser les objectifs et le cadre du bilan
- . Définition du contrat d'objectifs, des résultats escomptés, des freins envisageables et des enjeux pour la personne à entrer dans cette démarche de bilan.

### 2. ÉTAPE 2 : Exploration :

A partir du travail de réflexion qu'elle aura effectué en amont de chacune des séances de travail, nous lui proposons d'avancer sur les 4 axes suivants :

- . Identification des besoins psychologiques : Définition des centres d'intérêt et des aspirations dans tout projet professionnel, de ce qui la met en énergie dans une activité de travail,
- . Formalisation des valeurs :
  - Clarification des points importants à trouver dans toute relation professionnelle, qui sont porteurs pour elle dans la relation avec les personnes de son environnement,
  - Mise en avant de ce qui peut constituer pour elle une limite dans son mode de fonctionnement, voire une rupture avec son environnement,
- . Clarification des modes de fonctionnement :
  - Identification des qualités, qui sont des ressources pour elle,
  - Clarification des pièges envisageables, tant au travail que dans la relation interpersonnelle,
  - Définition des axes qui lui semblent pertinents à travailler pour plus de satisfaction pour elle-même,
- . Définition des compétences :
  - Contextualisation des compétences acquises et définition de celles qu'elle souhaite pérenniser et/ou développer,
  - Définition des potentiels qu'elle n'a pas forcément explorés ou développés jusqu'ici,

### 3. ÉTAPE 3 : Projection

- . Clarification de son projet de vie et des conditions associées qui viendront « cadrer » le ou les projets,
- . Identification des principaux projets dans la continuité du travail précédent (exploration et projet de vie),
- . « Cartographie » des principaux projets dans leurs atouts et points de vigilance en matière de compétences, modes de fonctionnement, aspirations,
- . Définition des plans d'action à mettre en place pour les concrétiser,

### 4. ÉTAPE 4 : Confrontation et décision

Confrontation des différents projets à la réalité du marché de manière à prioriser et décider de la piste à suivre.

## 5. ÉTAPE 5 : Conclusion du bilan

- . Synthèse du projet argumenté,
- . Validation définitive du plan d'action de réalisation,
- . Formalisation et remise du dossier de synthèse au bénéficiaire,

## Nous contacter

- Tremplin rh – 6 bis rue des verts Prés - 59700 Marcq-en-Baroeul
- hello@tremplin-rh.com - Tel : 03 20 06 62 03

25/06/2024