

BILAN DE COMPÉTENCES

PUBLIC VISÉ :

Toute personne désireuse de réfléchir ou de faire évaluer son parcours professionnel.

PRÉ REQUIS :

Aucun.

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S) :

L'issue de ce bilan de compétences permettra à la personne de :

- Discerner sur sa personnalité professionnelle.
- Construire de manière appropriée un projet conforme à celle-ci et répondant d'une part, au niveau de ses compétences techniques et d'autre part, à aux compétences du marché de l'emploi.
- Faciliter et identifier de manière active les opportunités et les acteurs de réseau qui permettront un débouché rapide à ses actions.

DURÉE ET MODALITÉ D'ORGANISATION :

Volume horaire : 14h d'accompagnement en présentiel ou en visio.

Prévoir environ 12 heures de travail personnel.

Fréquence : Une séance par quinzaine.

Dates et horaires fixées avec le bénéficiaire.

LIEUX :

A nos bureaux (10, rue Mayet, 75006 PARIS) ou par skype/teams/zoom.

ACCESSIBILITÉ :

Pour toute situation de handicap merci de nous contacter pour envisager la faisabilité.
francois.bert@edelweiss-rh.com.

DÉLAI D'ACCÈS :

L'accès est immédiat à compter de la signature de la convention avec un délai de rétractation de 14 jours.

TARIFS :

Particuliers : 2400 € TTC facturés en 2 termes, 50% à la signature, le solde à mi-parcours.

Entreprises : 4000 € HT facturés intégralement à la signature.

BILAN DE COMPÉTENCES

DÉROULÉ/CONTENU DE LA FORMATION :

- Phase Préliminaire : Vérifier que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan, analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire, déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins et définir conjointement les modalités de déroulement.
- Phase d'investigation : Entretien de mise en situation (4 heures) et 5 ateliers d'environ 2h chacun.
 - Entretien de personnalité autour de mises en situation concrètes, détermination du moteur de personnalité professionnel de l'accompagné(e) et des critères-clefs du poste futur.
 - Phase « introspective » Identifier les compétences professionnelles, extra-professionnelles et ses aptitudes, construire ensemble son projet professionnel et en vérifier la pertinence (réaliste et réalisable), élaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience.
 - Phase « projective » : réflexion ouverte sur le spectre des postes possibles, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise de l'accompagné(e). Validation de la faisabilité et de la cohérence des choix.
 - Identification des entreprises, associés potentiels ou acteurs de recrutement concourant à la réussite du projet.
 - Exercices de projection personnelle pour réduire ses peurs et incarner son projet.
- Phase de restitution : Récapitulatif et synthèse des résultats du bilan de compétences. Une définition très concrète du poste futur, autour de critères-clés de recherche et de discernement, pour amener la personne dans une posture conforme à l'axe de progression fondamental de sa personnalité

MOYEN D'ENCADREMENT :

Le bilan de compétences est accompagné par François Bert et/ou par Laëtitia d'Arras.

François Bert est depuis 2011 président et fondateur d'EDELWEISS RH, cabinet qui conseille les entreprises et les organisations publiques dans la construction de leurs équipes et accompagne les dirigeants au discernement.

Nous restons par ailleurs disponibles à tout moment par téléphone pour réagir à une opportunité qui demanderait une préparation urgente.

BILAN DE COMPÉTENCES

MÉTHODES MOBILISÉES : (Moyens pédagogiques et techniques)

- Evaluation de la personnalité professionnelle :
 - Situation dans l'organigramme : questionnaire écrit sur la manière dont le poste est reçu et vécu, les aptitudes, handicaps, contraintes, souhaits et leviers d'optimisation de l'individu et de l'organisation, rapide débriefing oral.
 - Bilan de personnalité : entretien suivant la méthode Edelweiss.

Méthode innovante d'aide au discernement, reposant sur l'observation pratique des logiques de comportement et des moteurs de fonctionnement d'une personnalité au travers de mises en situations concrètes :

- Quelles sont, au fond, ses motivations professionnelles ?
- Quel est le moteur de leur activation (logique décisionnelle / cérébrale / relationnelle) ?
- Avec quelle énergie entre-t-il dans l'action (impulsion / création / captation) ?
- Et par conséquent, quelle configuration de poste rend l'exercice de sa fonction durablement confortable et légitime ?

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION :

➤ Entretiens :

Individuels, à notre cabinet.

Pratique du débriefing, de la simulation opérationnelle, du jeu de rôle, du brainstorming.

A chaque fin de formation, ½ heure est consacrée aux questions / réponses afin de pouvoir répondre aux objectifs.

➤ Livrables :

Bilan de personnalité du candidat : il s'agit d'un texte synthétique et pragmatique, ciblant le centre de gravité autour duquel s'articulent les qualités professionnelles du candidat.

Il s'en suit une définition très concrète du poste futur, autour de critères-clefs de recherche et de discernement, dont le but est d'amener le candidat dans une posture conforme à l'axe de progression fondamental de sa personnalité.

De là, la feuille de suivi s'organise suivant un canevas de décision plus large dans son champ mais plus discriminant dans sa vision de poste, intégrant éventuellement par pragmatisme des « postes étapes » avant l'objectif.