

B I L A N S

- × Bilan de compétences
 - × Bilan d'étape professionnelle
 - × Bilan de positionnement
- ↳ *Voir démarche détaillée ci-après*

Bilan de compétences

Présentation BC

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et définir un projet professionnel

Objectifs

- Analyser ses aptitudes et compétences personnelles et professionnelles.
- Identifier ses priorités professionnelles
- Une prestation en 4 phases pour définir son projet professionnel, 1 phase optionnelle pour le suivre dans son plan d'actions.

Méthodes pédagogiques

- Tests choisis en fonction des besoins et en accord avec le bénéficiaire.
- Tests d'aptitudes, de personnalité et de motivations, questionnaire qui permet de visualiser le mode de fonctionnement et le comportement social du candidat.

Modalités

- > **1ère phase : ANALYSE DE LA DEMANDE 1h**
 - + Définition et analyse détaillée de la nature des besoins du bénéficiaire
 - + Organisation des différentes étapes et du calendrier prévisionnel.
 - + Signature convention tripartite
- > **2ème phase : INVESTIGATIONS 10h**
 - + Analyse du parcours personnel et professionnel : repérage des points forts et domaines de vigilance,
 - + Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, des motivations, intérêts et valeurs.
 - + Repérage des éléments transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées. Repérage des ressources et potentiels inexploités.
 - + Connaissance de soi, développement personnel.
- > **3ème phase : DEFINITION DU PROJET 10h**
 - + Réflexion sur le ou les projet(s) en interne et en externe, recherche d'informations.
 - + Confrontation du ou des projet(s) au marché ou à l'entreprise : rencontres de professionnels ou mises en situation.
 - + Identification des réserves de faisabilité du ou des projet(s).
 - + Conseils sur l'évolution de carrière du bénéficiaire.
 - + Elaboration d'un plan d'action par le bénéficiaire.
 - + Préconisation d'axes de formation éventuels.
- > **4ème phase : SYNTHESE 3h**
 - + Rédaction et validation du document de synthèse avec le bénéficiaire

Si accompagnement dans la mise en œuvre du projet

- > **Phase 5 : ACCOMPAGNEMENT 5 à 9h**
 - Si évolution en entreprise : accompagnement, intégration à la nouvelle fonction (coaching, confiance en soi, management ... développement personnel).
 - Si projet en externe : accompagnement recherche d'emploi . Accompagnement individuel dans la réalisation du projet.
 - 6 entretiens d'1h30 avec le bénéficiaire répartis sur 6 mois

Bilan d'étape professionnelle

Présentation BEP (séniors et carrières)

Vous souhaitez réaliser un état de lieux du parcours d'un collaborateur et élaborer un projet d'évolution en interne

Objectifs

- Accompagner sur l'évolution professionnelle d'un salarié sénior
- Anticiper et préparer un départ en retraite être acteur de leur avenir
- Une prestation en 4 phases

Méthodes pédagogiques

- Entretiens approfondis
- Travail sur supports pédagogiques,
- Tests de potentiel, de personnalité, de motivation

Modalités

- > **1ère phase : ANALYSE DE LA DEMANDE**
 - > Expression des attentes, découverte du contexte
 - > Présentation de la démarche
 - > Organisation du calendrier prévisionnel
- ❖ **1 entretien entre le salarié, son responsable et le Consultant**
- > **2ème phase : CE QUE J'AI FAIT, CE QUE JE FAIS ET CE QUE JE SUIS**
 - > Inventaire des acquis et atouts professionnels : parcours de formation et professionnel
 - > Analyse des réussites professionnelles et extra professionnelle
 - > Identification des motivations, des valeurs et intérêts professionnels /extra professionnels
 - > Mieux se comprendre et mieux se connaître
 - > Identification de son potentiel
- ❖ **1 séance d'une ½ journée entre le salarié et le consultant avec passation de tests**
- > **3ème phase : CE QUE JE VEUX POUR DEMAIN**
 - > Découverte de ses atouts et de son mode de fonctionnement
 - > Réflexion sur son positionnement professionnel et personnel
 - > Identification de pistes de projets professionnels ou extra-professionnel
 - > Identification des conditions de mises en œuvre du/des projet(s)
 - > Identification de professionnels à rencontrer pour valider le(s) projet(s)
- ❖ **1 demi-journée Rencontre auprès de professionnels pour confrontation**
- > **4ème phase : CE QUE JE METS EN ACTION**
 - > Retour d'expériences (rencontre avec les professionnels...)
 - > Définition et élaboration d'un plan d'action à mettre en place pour la réalisation du projet
 - > Restitution d'une synthèse
- ❖ **1 entretien entre le salarié, son responsable et le Consultant**

Bilan de positionnement

Présentation BP (séniors et carrières)

Vous souhaitez faire le point sur les acquis professionnels et le potentiel de l'un de vos salariés afin d'optimiser son positionnement dans son poste et/ou dans l'entreprise

Objectifs

- Accompagner sur l'évolution professionnelle d'un salarié sénior
- Anticiper et préparer un départ en retraite être acteur de leur avenir
- Une prestation en 4 phases

Méthodes pédagogiques

- Entretiens approfondis
- Travail sur supports pédagogiques,
- Tests de potentiel, de personnalité, de motivation

Modalités

- > **1ère phase : ANALYSE DE LA DEMANDE**
 - > Expression des attentes, découverte du contexte (évolution des poste, évolution , technologique de l'entreprise...)
 - > Présentation de la démarche
 - > Organisation du calendrier prévisionnel
- ❖ **1 entretien entre le salarié, son responsable et le Consultant**
- > **2ème phase : INVESTIGATIONS**
 - > Identifier les qualifications : les acquis et atouts professionnels du poste/fonction
 - > Analyse des caractéristiques personnelles : personnalité, intérêts/motivations, valeurs / Connaissance de soi
 - > Analyse de l'adéquation du salarié en fonction de son profil de poste et de son évolution : les savoir-faire, les savoirs, savoir-être, les motivations, le potentiel d'évolution, l'accessibilité et potentiels inexploités
- ❖ **1 séance d'une ½ journée entre le salarié et le consultant avec passation de tests**
- > **3ème phase : EVALUATION DE POSITIONNEMENT /QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**
 - > Evaluation des acquis professionnels et personnels, réflexion et prise de conscience des modes de fonctionnement, motivations et intérêts professionnels
 - > Analyse des écarts entre le profil du salarié et le profil de poste
 - > Réflexion sur le positionnement : les attentes professionnelles et personnelles du salarié nécessaires dans le poste et/ou dans l'entreprise
 - > Identification de pistes d'optimisation de la qualification professionnelle du salarié
 - > Proposition d'actions à mettre en place (formations internes ou externes, actions personnelles
- ❖ **1 séance d'une ½ journée chez Aptitudes Conseil entre le salarié et le consultant**
- > **4 ème phase : SYNTHESE ET PLAN D'ACTIONS**
 - > Présentation de l'évaluation de la qualification professionnelle : Bilan de l'état des lieux et restitution des résultats
 - > Echange sur le positionnement actuel de la personne dans l'entreprise : atouts et points de vigilance ; analyse des écarts et des difficultés
 - > Engagement, validation des actions à mettre en place
- ❖ **1 entretien entre le salarié, son responsable et le consultant et remise d'un rapport**