

BILAN DE COMPETENCES

OBJECTIFS DE FORMATION :

- Analyser vos compétences personnelles et professionnelles et motivations
- Définir et valider son projet professionnel et, le cas échéant, son projet de formation
- Élaborer un ou plusieurs projets professionnels réalistes en adéquation avec l'environnement économique
- Définir un plan d'action permettant la concrétisation de vos projets
- Utiliser vos atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

PUBLIC VISE :

Salarié.e ou demandeur.euse d'emploi

DEROULE :

PHASE 1 : ENTRETIEN DE CADRAGE

Entretien préalable afin de :

- Confirmer l'objectif et l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- Prendre connaissance de la situation et du contexte général du bénéficiaire : définir et analyser la nature de ses besoins,
- Informer le bénéficiaire sur la méthodologie et le déroulement de l'accompagnement

PHASE 2 : INVESTIGATION, ANALYSE DU PARCOURS SOCIOPROFESSIONNEL

Étape 1 : Inventaire du savoir-faire et identifier ses motivations

Objectifs :

- Permettre au Bénéficiaire, avec l'aide de son conseiller, d'identifier les lignes de force de ses connaissances et de ses compétences, ainsi que celle qu'elle aurait à consolider. En d'autres termes, ce que la personne peut considérer comme ses domaines d'expertises, ses points forts, sans qu'il s'agisse de la limiter à ces domaines

Sélectionner, avec le Prestataire, tous les éléments et les arguments qui mettront en valeur le projet professionnel de la personne face aux décisionnaires.

Mise à jour 17/10/22

- ▷ s'inscrire contact@synerteam.fr
- ▷ nous contacter au 04 74 16 01 73

PROCHAINES SESSIONS :

A définir avec le bénéficiaire

DUREE : 24H DONT AU MOINS 10H EN FACE A FACE

LIEU

Bureaux de SynerTeam - Espace St Germain - 28bis Av. Général Leclerc
38200 VIENNE

TARIF : 2 500€ TTC

INTERLOCUTRICE

Magali MICHEL
mmichel@synerteam.fr

MISE EN PLACE

Un entretien préalable de présentation de notre démarche sera réalisé par notre équipe qui se mobilisera pour un démarrage dès validation du financement

PRE-REQUIS NECESSAIRES POUR SUIVRE L'ACTION DE FORMATION

Aucun pré-requis nécessaire

MATERIEL REQUIS

Aucun matériel requis pour le/la bénéficiaire

Méthodes : Analyser avec le consultant la liste des réalisations du bénéficiaire, c'est-à-dire d'actions issues du contexte professionnel ou extra-professionnel (associatif...) qui ont amené des résultats marquants, positifs, significatifs ou négatifs (on tire autant d'enseignements de ses échecs que de ses succès)

- Auto-évaluation à l'aide d'exercices : « ce qui me plaît ou me déplaît », inventaire des sources de motivations professionnelles, des priorités, analyse des satisfactions retirées des réalisations, évaluation des critères de « sécurité », sociaux, des contenus du poste et des perspectives du salarié), débriefé avec le consultant

Etape 2 : Identifier ses aptitudes intellectuelles, ses compétences comportementales et ses intérêts professionnels

Objectifs :

- S'assurer que le Bénéficiaire possède les prés requis, au niveau des aptitudes intellectuelles, des compétences comportementales, et des intérêts professionnels pour réaliser le projet professionnel
- Ouvrir éventuellement la réflexion vers d'autres opportunités
- Identifier des axes de développement, pour accompagner le bénéficiaire dans la réalisation de son projet

Méthodes :

- Passation du ProfileXT et débriefing avec le consultant. Le ProfileXT est un processus qui évalue à la fois les aptitudes intellectuelles, les compétences comportementales et les intérêts. Il permet également de réaliser des modèles de poste sur mesure, et dispose d'une bibliothèque de mille postes. Le consultant peut ainsi comparer les résultats du Bénéficiaire par rapports aux modèles de postes sélectionnés. Dans le cas d'un manager, un nouveau rapport PXT select permet d'analyser quel type de leadership développe la personne.
- Portraits et autoportraits
- Questionnaire sur les aspirations
- Possibilité de 180° et 360° (optionnel)

Etape 3 : Identifier son mode de relation aux autres

Objectifs :

- Les relations avec les autres sont importantes et parfois déterminantes comme source de satisfaction ou de réussite personnelle. C'est même souvent un critère de choix, tant pour l'individu que pour l'entreprise
- Il s'agit donc de caractériser le style relationnel de la personne, c'est-à-dire son comportement spontané, habituel, vis-à-vis des différents types d'interlocuteurs : supérieurs, pairs, subordonnés, clients, fournisseurs et éventuellement interlocuteurs côtoyés à l'extérieur de l'entreprise

MOYENS PEDAGOGIQUES ET D'ENCADREMENT MIS EN ŒUVRE

Test de personnalité et d'aptitudes en ligne, documentation en ligne, accompagnement par un.e consultant.e expert.e en gestion des compétences et ressources humaines

SUPPORTS

D'ACCOMPAGNEMENT

Livret d'accueil, Livret de Progression Individuel, Note de Synthèse

MODALITES DE SUIVI ET DISPOSITIF D'EVALUATION

Evaluation préalable à l'entrée en formation réalisée dès la demande d'inscription afin d'identifier les connaissances et les besoins. Bilan intermédiaire réalisé par le.la consultant.e à chaque étape. Questionnaire d'évaluation à l'issue du Bilan de Compétences puis à 6 mois

CONFIDENTIALITE

L'intégralité des échanges entre le salarié et son consultant demeure strictement confidentielle.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article R.6322-35 à 39 et R.6322-56 à 61 du code du travail est seule destinataire du document de synthèse. Celui-ci ne peut être communiqué à un tiers qu'avec son accord.

Mise à jour 17/10/22

Méthode :

- Questionnaire d'autodiagnostic de 27 questions, débriefé avec le consultant

Etape 4 : Identifier les projets professionnels en adéquation avec l'investigation réalisée

Objectifs :

- Analyse des cibles d'emplois en corrélation avec les résultats de l'exploration et recherche des éventuelles actions de formation à envisager

Méthodes :

- Recherche documentaire des fiches métiers (bibliothèque de poste Profiles International, APEC, ROME), et analyse des compétences transposables et écarts avec le poste
- Enquête terrain, rencontres éventuelles des professionnels

Etape 5 : Synthèse et Choix du projet professionnel

Objectifs :

- Choix du projet professionnel
- Elaboration du plan de développement associé

Méthodes :

- Lister toutes les cibles et synthétiser les avantages et les inconvénients de chacune d'elles, en affectant des coefficients de pondération à chacun des critères
- Mise en contact avec le réseau : nos implantations locales et nos contacts réguliers avec les entreprises nous permettent d'avoir une bonne connaissance des acteurs économiques et institutionnels dans chaque région

Par ailleurs, nous sommes présents dans de plusieurs réseaux, ce qui nous permet de rayonner en termes de prospection sur un potentiel vaste d'entreprises et de décideurs.

PHASE 3 : RESTITUTION DU BILAN ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

À l'issue du bilan, le(s) projet(s) professionnel(s), réaliste(s) et réalisable(s) (au maximum deux) et le parcours de retour à l'emploi interne ou externe sont formalisés, mettant en adéquation :

- Les intérêts professionnels, les compétences (acquises et transférables), les motivations et les qualités personnelles du salarié
 - Le marché de l'emploi interne ou externe (emplois identifiés, opportunités professionnelles à venir) et les possibilités de se former
 - Les contraintes et les critères d'exigence du Bénéficiaire (mobilité géographique, environnement et contenu de la fonction, emplois exclus.)
- Mise en place du plan de développement
 - Accompagnement individuel par le consultant
 - Recherche et choix de formations éventuel
 - Le consultant construit pour le Bénéficiaire une offre autour des compétences acquises, des compétences transférables et de celles qui peuvent être acquises.

Mise à jour 17/10/22

CADRE LEGAL

Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-

4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Contactez notre référente handicap mmichel@synerteam.fr

PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

En cours de calcul

Mise à jour 17/10/22