

BILAN DE COMPETENCES



Coach*rh est la marque et la branche Prestations d'Assess Manager

Coach*rh

Coach*rh est un réseau de Coachs professionnels spécialisés dans l'accompagnement du Changement collectif et individuel.

Sous sommes spécialisés dans :

- Les diagnostics collectifs et Assessment
- Les transformations organisationnelles et culturelles
- La formation, le codéveloppement et le Coaching de Managers

GESTION DE CARRIERE

Assessment & bilan de compétences

ACCOMPAGNEMENT MANAGEMENT

Formation, Coaching, Team building & Séminaires

ASSESS MANAGER

Assess Manager est un éditeur informatique spécialisé dans l'analyse de la personnalité et l'évaluation des compétences managériales

Il délivre des solutions individuelles et collectives pour des usages complémentaires :

- Recrutement, Assessment, Détection de Talents
- Accompagnement de la progression des managers : provoquer les déclics, cibler les besoins, valoriser les forces, organiser un parcours de progression, évaluer les progrès.

RECRUTER

Un outil pour les cabinets de recrutement, Dirigeants & DRH

ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS

Gestion de carrière, détection de talents & progression en Management

CONTACT :

contact@assess-manager.com
www.coach-rh.com

PUBLIC : Tout public

PRÉ-REQUIS : Aucun

ORGANISATION :

• Durée :

24 heures, dont 14 heures de face à face. Le nombre d'heures de travail personnel est potentiellement beaucoup plus important selon le degré d'investissement

• Taille du groupe :

1 personne

• Pédagogie: Active

• Lieu :


Paris ou Nantes

INFOS FINANCEMENT :

Eligible au CPF



OBJECTIFS



- Prendre du recul sur son activité professionnelle
- Structurer ses compétences
- Mieux se connaître
- Valider un projet motivant et réaliste
- Se mettre en action

▶ LES ÉTAPES DU BILAN

Phase préliminaire à l'entretien

Conditions de déroulement,
Méthodes et outils,
Attentes du bénéficiaire (explicite et implicite),
Parcours succinct.

- Test de personnalité et Management
 - Les situations favorables / défavorables
 - Les priorités et motivations
 - Travail sur l'analyse de verbes d'actions
- Synthèse de votre bilan de personnalité*

Phase d'investigation

ENVIES / CONTRAINTES

- Les idées de métier, puisées dans le registre des rêves et envies
- Les contraintes globales
- Généalogie et rapport au travail

VOTRE IDENTITE PROFESSIONNELLE

- Vos compétences techniques et qualités
- Les critères à retenir pour construire et valider un projet

VOTRE DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE

- Les métiers dans la famille
- Les savoirs
- Résumé des expériences professionnelles
- Chronologie et analyse
- Les réalisations professionnelles/ extra-professionnelles
- Les échecs
- La courbe de satisfaction

Synthèse des compétences - La logique de votre parcours, 1er regard sur l'avenir

Phase de Conclusion

VOTRE PROJET

- Les secteurs d'activité à explorer
 - Choisir les orientations du changement
 - Présentation succincte de projet
 - Les arguments potentiels
 - Approfondissements et investigation
- Projet 1 : Evaluation - Projet 2 : Evaluation*
Développer un réseau, valider son projet

VOTRE PERSONNALITE

- L'apparence
- Le 360°

SYNTHESE DU BILAN DE COMPETENCES

- Le fil conducteur du parcours professionnel
 - Le CV
 - Les idées de projet abandonnées
 - Le projet professionnel validé
 - Une option de 2ème projet
- Rétro-planning : le plan d'actions (dont éventuelle formation)*

▶ Moyens pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques, travaux pratiques, et échanges
- Prise de recul et formalisation des processus de réussite
- Echanges dans une logique de Coaching

▶ RÉSULTATS

- Construire les bases solides d'un projet professionnel abouti, qu'il s'inscrive dans une continuité ou le changement
- Développer de nouvelles sources de motivation, une meilleure connaissance de soi pour favoriser un développement professionnel adapté (sources de progrès et méthodes associées, points d'appui)
- Développer un argumentaire solide, réfléchi
- S'inscrire dans l'action par la validation du projet et le développement du réseau associé



Contacts

▪ Les consultants référents bilan de compétences :

Patrice Delfour (Paris)

Tél : 06 61 97 74 59

Mail : patrice.delfour@contactissime.fr

Virginie Loisel (Nantes)

Tél : 02 28 23 00 44

Mail : vloisel@assess-manager.com

▪ Votre interlocuteur administratif:

Tél : 01 40 03 84 95 – 62 rue Jean-Baptiste Pigalle, 75009 Paris

Tél : 02 28 23 00 44 – 31 rue du chemin Rouge, 44300 Nantes

Mail : contact@assess-manager.com

▪ Plus d'information sur Coach*rh

www.coach-rh.com

▪ Plus d'information sur Assess Manager

www.assess-manager.com

Bilan de Compétences

Gestion de Carrière

Coach-rh propose une démarche pragmatique et une méthodologie éprouvée. Votre bilan de compétences vous permettra de franchir un nouveau pas dans votre carrière, en ayant une parfaite connaissance de vos forces et faiblesses, opportunités et menaces, et un chemin tracé des étapes à franchir afin d'atteindre votre objectif.



Déroulement de l'entretien

1. Faisons connaissance :

- * Qui êtes-vous ?
- * Quelles sont vos attentes et objectifs au travers de cette démarche de Bilan de Compétences ?
- * Avez-vous des réticences, doutes, contraintes ?

2. Présentation de l'outil Bilan de Compétences – échange sur la méthodologie

3. La proposition de Coach-rh dans le cadre d'un Bilan de Compétences

- * Présentation du cabinet et des outils mis à disposition
- * Présentation du consultant
- * Présentation de la logique de travail et d'échange dans le cadre du bilan de compétences

4. Questions ouvertes, précisions à apporter ?



Les principales phases du bilan

- 1) Phase préliminaire : C'est la phase de prise de contact entre vous et nous. Nous allons analyser vos besoins et vos attentes. Le consultant va vous présenter la démarche proposée par Coach rh, et vous informer sur les conditions du bilan, sur les méthodes et outils qui seront utilisés. Cette phase est aussi l'occasion, pour vous, de poser toutes les questions que vous avez à propos du bilan.
- 2) Phase d'investigation : Cette phase correspond au corps du bilan. Elle vous permet de mieux vous connaître et d'analyser en profondeur vos compétences, vos connaissances, vos aptitudes, et votre personnalité (à l'aide d'outils solides qui ont fait leurs preuves), mais également vos sources de motivation, vos centres d'intérêts, etc. Tout ceci dans le but de travailler sur un ou plusieurs projets, en vue de sa concrétisation post-bilan.
- 3) Phase de conclusion : Il s'agit de la dernière phase du bilan, qui vous permet, grâce au plan d'action établi pas à pas avec le consultant, de passer de la réflexion à l'action. Cette phase vous permet de revenir sur les parties précédentes du bilan, de valider la faisabilité du projet, et de valider les différentes étapes du plan d'action avant sa mise en œuvre concrète. Cette phase se termine systématiquement par la remise du document de synthèse.



Effectuer un bilan de compétences procède d'une démarche importante pouvant viser plusieurs objectifs selon votre situation. Il permet de mieux vous connaître, et de valider la meilleure adéquation entre ce que vous êtes - vos savoirs, savoir-faire, savoir-être et aspirations - votre activité professionnelle, et les réalités du marché.

Il a pour finalité de construire un projet professionnel dans la durée.

Le document de bilan qui va vous être remis va vous accompagner dans ce travail de réflexion pendant toutes les étapes du bilan. Certaines parties vont vous paraître faciles à compléter, d'autres moins. Votre consultant qui vous accompagne pendant toutes les étapes de votre bilan pourra vous aider, vous guider ou vous éclairer dans cet exercice, pour mieux cerner ou formuler votre identité dans le contexte professionnel et extra-professionnel. Il n'y a pas de mauvaise réponse, essayez tout simplement d'être le plus transparent et honnête possible tout au long des exercices qui vous sont proposés. Chaque partie vous sera expliquée, n'hésitez pas à poser des questions si certains points requièrent un éclaircissement ou des précisions.

Les projets professionnels peuvent être très variés : confirmation de la poursuite de votre carrière dans le même métier et secteur d'activité, adaptation de votre métier, évolution professionnelle, nouvelle orientation professionnelle, formation - reconversion, création d'entreprise.

Face à toutes ces possibilités, Coach-rh vous propose un accompagnement afin de vous aider à mieux cerner vos forces et faiblesses, et bâtir un projet en phase avec vos compétences, vos aspirations et les réalités du marché à court et moyen terme ; rendre plus lisible votre chemin parcouru et votre personnalité afin de mieux tracer la route à venir.

Nous proposons une approche pragmatique. Notre expérience et notre métier ne sont pas seulement celui des ressources humaines. Nous vous apportons également une expertise professionnelle via une expérience terrain riche, en phase avec les réalités du marché, pour mieux vous accompagner.



La logique de travail et la philosophie liée au bilan de compétences

Coach-rh, c'est avant tout un état d'esprit :

Accompagner dans un bilan de compétences, c'est écouter, reformuler, recadrer, éclairer, interroger, orienter ou conseiller, sans jugement, sans à priori, dans une attitude générale positive et orientée vers la construction.

Nous nous interdisons toute volonté ou vision pré-faite du projet final sur lequel vous déboucherez.

Prendre le temps de valider, comprendre, vérifier, intérioriser.

Valider le projet : un projet non validé ne sera pas mis en œuvre. Un projet irréaliste fera plaisir dans l'instant, mais ne sera pas porteur. L'objectif du bilan est de vous permettre de mieux vous connaître pour développer vos possibles, tout en s'inscrivant dans la réalité et les contraintes du marché.

Enfin, nous irons à votre rythme ; pour autant nous inscrirons le bilan dans un délai maximum de 4 mois. Ce délai maximum est imposé par une nécessité de suivi régulier pour ne pas se détacher trop du travail réalisé, tout en prenant le temps de la réflexion d'une part, mais aussi de démarches liées à la validation progressive du projet ad hoc.

Une fois le bilan finalisé avec un projet validé, nous aurons deux nouveaux temps d'échange en rendez-vous pour suivre l'état d'avancement de votre projet. Un premier dans les 2 mois suivant l'issue du bilan de compétences à votre initiative et un second 6 mois après l'issue du bilan fixé dès l'échéance du bilan.

Individualisation : Le + de Coach*rh

Chaque bilan est unique et la méthodologie utilisée par Coach*rh permet une adaptation et une individualisation de l'accompagnement en fonction de vos besoins et attentes spécifiques.



La déontologie relative au bilan de compétences

Coach rh et nos consultants-bilan s'engagent à ce que le bilan de compétences repose sur le consentement et/ou l'adhésion volontaire du bénéficiaire. Ainsi, nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences. (Art. L. 900-4-1 du code du travail).

Les consultants en bilan de Compétences sont tous des coachs certifiés.

Nous débutons le bilan de compétences suite à la signature de la convention par les trois parties (salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan Coach rh, et l'organisme paritaire agréé dans le cas d'un congé individuel de formation ou l'employeur dans le cas d'un plan de formation). (Art. R. 900-3 du code du travail).

Nous suivons et respectons la mise en œuvre des trois étapes réglementaires du bilan de compétences. A savoir, la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion. Auxquelles s'ajoute le suivi post-bilan à 6 mois, pour faire le point sur le projet professionnel. (Art. R. 900-1 du code du travail).

Nous nous engageons à communiquer au bénéficiaire, à l'issue du bilan, une restitution écrite sous forme de synthèse. Cette synthèse comporte l'ensemble des indications définies par l'article R. 900-2 du code du travail. Coach rh s'engage également dans ce document à faire apparaître clairement le plan d'action lié au projet professionnel de la personne.

Nous utilisons dans le bilan des méthodes et outils fiables et validés (Art. R. 6322-56 du code du travail), adaptés aux objectifs du bénéficiaire. Ces méthodes et outils sont mis en œuvre par des personnels qualifiés (psychologue) et présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité.

Nous nous engageons également auprès de vous à respecter les règles de confidentialité imposées par les lois relatives au bilan de compétences. Nous vous garantissons ainsi lors des échanges le respect du secret professionnel.

Par exemple, selon l'article 19 du décret n°2003-759 du 1^{er} Août 2003, les résultats détaillés du bilan de compétences et le document de synthèse qui sont rédigés à la fin du bilan de compétences sont la propriété exclusive de l'agent qui a bénéficié de ce bilan et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à son initiative. Autrement dit, le consultant s'engage auprès du bénéficiaire du caractère confidentiel du bilan et l'informe que les documents (cités ci-dessus) seront détruits à l'issue de la prestation (après le suivi à 6 mois, avec l'accord du bénéficiaire).