

A quoi sert un bilan ?

- Analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et vos 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 visé : salarié ou demandeur d'emploi

Dates : A définir lors de votre premier rendez-vous avec votre consultant

Durée : 24 h
(temps préparation des séances et rédaction note de synthèse par le consultant inclus)

Entretiens en face à face au moins 10 heures + Travail personnel

Le bilan de compétences peut être réalisé sur le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur.

Lieu : au domicile du bénéficiaire et/ou en distanciel

Tarifs : 2500 € TTC

Modalités d'accès : Après un entretien initial de présentation de la démarche

Délais d'accès : Dès signature et/ou validation par l'organisme financeur

Notre approche- Démarche

La méthodologie est constituée de 5 étapes :



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 : Investigations, analyse du parcours socioprofessionnel

Etape 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.

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 pré 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.



Moyens et ressources : Documentation en ligne, accès à des plateformes de test et de recherche et d'analyse des compétences), outils d'évaluation (PXT Select™, Everything DiSC®, Check point 360° en option)

Documents remis : Livret d'accueil, Livret de Progression Individuel, Note de Synthèse,

Financements : sur fonds propres et/ou avec participation employeur et/ou avec le Compte Personnel de Formation

Modalité d'évaluation initiale

Une évaluation préalable à l'entrée en formation est réalisée dès la demande d'inscription afin d'identifier les connaissances et les besoins de chaque futur participant.

Modalités d'évaluation :

Point d'étape à chaque entretien, questionnaire d'évaluation de fin de parcours, questionnaire d'évaluation à six mois

Accessibilité : Les modalités d'accompagnement sont adaptées à la situation du bénéficiaire après analyse des besoins lors de l'entretien initial.

Votre consultant : présentation disponible sur :

<https://www.perfhomme.com/stores/perfhomme-lorraine/>

Accessibilité aux personnes handicapées

Pour toute inscription de personnes en situation de handicap nous contacter de manière à étudier pour l'aménagement de la formation.

Le référent handicap est M. Dominique MULLER

dmuller@perfhomme.com

La confidentialité :

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

Méthodes :

- Passation du Profile XT et débriefing avec le consultant.

Le Profile XT 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
- Questionnaires sur : les valeurs, 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 cotoyés à l'extérieur de l'entreprise.

Méthodes :

- Evaluation Everything DiSC®

Everything DiSC® est un outil d'évaluation des comportements qui permet de mieux comprendre son mode de fonctionnement et celui des autres, afin d'améliorer la communication, la collaboration et l'efficacité relationnelle au travail.

- Questionnaire d'autodiagnostic sur les postures de vie, les drivers

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



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.

Cadre légal et réglementaire :

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

Indicateurs de performance – année 2025 (hors CPF)

• Nombre de bénéficiaires

accompagnés : 1

• Taux de réalisation des bilans : 100 %
(bilans arrivés à leur terme)

• Taux de satisfaction à chaud : 100 %
(des bénéficiaires se déclarent "très satisfaits" à l'issue du bilan)

• Taux de satisfaction à froid (à 6 mois) : 100 %

(des bénéficiaires se déclarent "très satisfaits")

Pour toute information :

Votre interlocuteur Perfhomme :
Dominique MULLER
06 25 70 77 45
dmuller@perfhomme.com

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 nombreux réseaux (animation de clubs APM et GERME, ANDRH, MEDEF, CGPME, Chambre des métiers du Conseil, APEC...), 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.