

LES BILANS



Les bilans sont pluriels dans la mesure où :

↳ Ils peuvent

- Répondre à des objectifs différents : définir/valider un projet d'évolution, retrouver du sens à son parcours, anticiper un changement professionnel...
- Concerner des populations différentes : Managers, cadres, non cadres... à des âges variés, jeunes cadres, quadra, seniors...

↳ Ils participent

- D'une démarche individuelle initiée par le salarié
- D'un processus concerté dans lequel l'entreprise est impliquée en amont et en aval de la démarche.

↳ Ils font l'objet

- D'une synthèse strictement confidentielle propriété du bénéficiaire du bilan
- D'une restitution à l'entreprise pilotée par le bénéficiaire avec l'appui du consultant.

Quelque soit la modalité de bilan choisie, c'est une démarche qui contribue à :

- Développer la valeur professionnelle du salarié sur le marché interne comme externe
- Le rendre acteur de son développement professionnel

L'ESPRIT DANS LEQUEL NOUS TRAVAILLONS NOTRE DEONTOLOGIE

Selon nous, une démarche de bilan n'a de sens que si elle fait « bouger » la personne, que ce soit au niveau de sa perception des choses ou au niveau de sa situation concrète. C'est pourquoi notre approche du bilan repose sur les principes d'intervention suivants :

↳ **Valider avec la personne le bien-fondé de la démarche** et l'orienter vers d'autres ressources (coaching, thérapies ...) si ce n'était pas le cas. Valider que la personne se trouve dans un moment pertinent pour s'engager dans cette démarche.

↳ A chaque individu sa démarche :

Dans le respect du cadre décrit, nous nous attachons à adapter et personnaliser notre questionnement et nos outils.

↳ Une posture respectueuse de l'autre, qui développe la responsabilité et la liberté :

Nous ne sommes pas des experts de l'avenir, mais nous créons les conditions pour que chaque personne élabore et mette en oeuvre un futur satisfaisant

• **Un souci de conjuguer principes de plaisir et de réalité** tout au long de la démarche

• **La conviction qu'un « bon » projet n'existe pas dans l'absolu** : le « bon » projet est celui qui s'inscrit favorablement dans l'environnement de la personne

LE BILAN DE COMPETENCE



OBJECTIFS DE LA DEMARCHE

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet au salarié de prendre du recul sur son parcours, ses réalisations, sa personnalité et ses motivations pour dégager des axes d'évolution pertinents et réalistes

COMMENT

Le bilan s'articule autour de **7 séances de travail**, d'une durée de **2h chacune**, réparties sur une durée totale de **2 à 3 mois**. **A ces 14h d'entretiens de face à face, il faut ajouter 10h de travail personnel.**

La démarche démarre par un entretien d'accueil et se conclut par une **séance de suivi réalisée 6 mois après** la dernière séance de bilan.

DEROULEMENT DU PROGRAMME

↳ Phase préliminaire

- **Séance d'accueil** : Analyse de la demande et présentation de la méthodologie

↳ Phase d'investigation

- **Séances 1 à 3 : Bilan professionnel (6h)**

- Faire le point avec la personne sur sa situation, analyse de sa relation au travail et de son parcours professionnel
- Dégager le fil conducteur de son parcours et identifier ses compétences « mobilisables »
- Réflexion sur le métier, première esquisse de la prochaine étape de vie professionnelle.

- **Séances 4 et 5 : Bilan personnel (4h)**

- Travail sur ses moteurs individuels, ses valeurs et son cap
- Identification de ses ressources personnelles et de ses freins

↳ Phase de conclusion

- **Séances 6 et 7 : Objectifs de vie professionnelle et définition des projets (4h)**

- Réflexion sur ses objectifs de vie professionnelle, identification des projets
- Définition des projets et élaboration d'un plan d'actions

- **Suivi** 6 mois après la dernière séance (30' à 1h)

LE BILAN DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



OBJECTIFS DE LA DEMARCHE

Développer la valeur des salariés en interne comme en externe :

Véritable outil de dialogue et de gestion de la mobilité, ce bilan vise une meilleure adéquation entre les opportunités offertes par l'Entreprise et les compétences et motivations de ses salariés.

Rendre les salariés acteurs de leur développement :

Fort d'un check-up professionnel complet et d'une meilleure connaissance de soi, chaque salarié devient davantage acteur de ses choix et implications professionnelles, permettant ainsi à l'Entreprise d'avancer avec des salariés plus performants et plus impliqués dans leurs responsabilités

COMMENT

Initiée par le salarié ou l'entreprise, la démarche se déroule sous la forme de **7 entretiens** en face à face, encadrés par **2 entretiens tripartites** :

- Un, avant le démarrage pour préciser les objectifs réciproques et le contexte dans lequel s'inscrit le bilan
- Un, à l'issue de la démarche pour que le bénéficiaire restitue les conclusions du bilan afin de partager, valider et mettre en oeuvre ses idées d'évolution future avec les RH.

Un **entretien de suivi 6 mois après** l'entretien tripartite de fin

DEROULEMENT DU PROGRAMME

• **Entretien d'accueil** : Analyse de la demande, présentation du processus et de la méthode

Tripartite de lancement entre le bénéficiaire, son RH et le consultant pour cadrer les objectifs, enjeux, contexte de la démarche, mais aussi moyens et rôle du consultant.

Séances 1 à 3 : Check up professionnel

- Synthèse dynamique du parcours à travers la « courbe de satisfaction
- Elaboration et formalisation de son portefeuille de compétences clés
- Travail sur son scénario de réussite, ses motivations et les caractéristiques de ses environnements porteurs

Passation d'un inventaire de personnalité (MBTI) et envoi des questionnaires « retours d'image (démarche de type 360 °)

Séances 4 et 5 : Connaissance de soi

- Identification de ses modes de fonctionnement privilégiés, atouts, zones de risque et enjeux de développement avec le MBTI
- Analyse croisée MBTI et retour d'image pour mise en exergue des points de convergence et risques de méprise
- Synthèse de personnalité et axes de développement

Séances 6 et 7 : Formalisation et Marketing des projets d'évolution

- Elaboration de pistes d'évolution possibles à partir de la synthèse des séances précédentes
- Réflexion entre la cohérence des projets d'évolution et les besoins de l'entreprise, avec conduite d'une enquête « métiers » ou expérimentation concrète (via opération de type « vis mon poste ») si nécessaire
- Construction de la communication efficace autour du(des) projet(s) retenu(s) et formalisation dans le document de synthèse

Tripartite de fin avec les mêmes acteurs qu'en démarrage :

- Présentation par le bénéficiaire des conclusions argumentées de la démarche, échange et co-construction du plan de mise en oeuvre du projet retenu

Entretien de suivi 6 mois après l'entretien tripartite de fin

LE BILAN A MI-PAROURS



UN BILAN À MI-PAROURS: QUE PEUT-ON EN ATTENDRE ?

- ↳ **Un recentrage sur soi, sur ses moteurs** : «de quoi ai-je envie maintenant ? »
- ↳ **Une capitalisation sur ses atouts clés** : «comment exploiter au mieux la diversité de mes expériences ?»
Comment prendre soin de mon employabilité ?
- ↳ **Une nouvelle perception de sa contribution passée et future pour dépasser les a priori sur les «sénior»** :
« comment changer mon regard et celui des autres ? »

COMMENT ?

Bilan d'une durée totale de **20 heures**, sur une période de **3 à 4 mois**:

- ↳ **16 heures** d'entretiens individuels (8 séances de 2H)
- ↳ **1 heure** de passation de tests ou questionnaires
- ↳ **2 heures** de réunion tripartite (salarié, RH, consultant) en fin de bilan
- ↳ **1 heure** d'entretien de suivi

Environ **10 heures de travail personnel** entre les séances, à partir de supports de réflexion et d'action proposés par le consultant.

Au préalable: un **entretien d'accueil d'1H à 1H30** qui nous permet d'analyser la demande et d'en valider la pertinence.

POUR QUI ?

Une démarche qui s'adresse à **tout collaborateur de plus de 40 ans**.

LE DÉROULEMENT DE LA DÉMARCHE

↳ Entretien d'accueil

Analyse de la demande, présentation de la méthodologie

↳ Séances 1 à 3 : Recentrage sur son identité et ses moteurs

- Qu'est-ce que je retiens de «tout ça»?
- Travail sur ses moteurs individuels, ses valeurs : «mon scénario de réussite»
- Identification de ses ressources personnelles et de ses freins à partir du MBTI (Indicateur de personnalité)
Début de l'élaboration de sa carte des talents

↳ Séance 4 : Retour d'image

- Comment mon environnement me perçoit-il ?
Démarche 360° «light» : auto-perception et perception de l'entourage professionnel
- Mise en évidence des points forts reconnus et des décalages de perception, émergence des « risques de méprise »

En option : identification de son style de leadership avec le LJI (Leadership Judgement Indicator)

LE BILAN A MI-PARCOURS



↳ Séances 5 et 6 : Regards sur son parcours professionnel

Quel sens et quelle dynamique dégager de mon parcours ?

- Dégager le fil conducteur de son parcours et identifier ses compétences « mobilisables »
- Premières esquisses de contributions futures possibles

Finalisation de sa carte des talents

⇒ *Si nécessaire, enquête « métiers » menée sur le terrain*

↳ Séance 7 : Projection dans le futur

Et demain ?

- Réflexion sur ses objectifs de vie professionnelle, hiérarchisation des critères de choix
- Définition de projets et élaboration d'un plan d'actions

Co-rédaction d'une synthèse du bilan, support de l'entretien tripartite

↳ Séance 8 : Marketing de soi et du projet

Comment convaincre ?

- Préparation de l'entretien tripartite: construction d'un discours motivant sur le(s) projet(s) envisagé(s) et entraînement à sa présentation

↳ Entretien tripartite

- Présentation, par le salarié, des conclusions du bilan afin de construire l'évolution future avec les RH.

Entretien de suivi 6 mois après l'entretien tripartite