

Bilan De Compétences 24 heures



34, rue Camille Pelletan
92300 Levallois-Perret

01 47 39 90 10

contact@performancecareer-center.com

<http://www.performance-career-center.com>

Skype : Performancecoaching92

Siret : 533 381 190 00024 Ape : 8559A

N° DA 11921847792

M° : L.3 Anatole France - Pont de Levallois

Gare : Clichy-Levallois

Bus : 165 – 274 – 174 -53

Voiture : Parking Marjolin



Présentation

« *Imaginons ensemble le possible au lieu de projeter sur l'incertain* »

Performance Career center, dirigé par Nathalie Hâvre, est un centre spécialisé dans l'accompagnement à l'orientation professionnelle. Les outils utilisés sont :

- Les Bilans d'orientation de carrière
- La Médiation singulière et Coaching
- La Formation
- La VAE

Capitalisant plus de 20 ans d'expérience auprès des entreprises et de leurs dirigeants, nous favorisons le développement des talents grâce à notre parfaite maîtrise :

- △ Des démarches pédagogiques pour adultes
- △ Des techniques de communication et de management
- △ De l'accompagnement
- △ De leviers de développement personnel

Nos valeurs

- △ Des relations de confiance pour des collaborations et des communications ouvertes, franches et intègres.
- △ Nous valorisons la souplesse, la diversité et le partage des connaissances.
- △ Elles définissent qui nous sommes, ce que nous faisons et la façon dont nous faisons les choses.
- △ Elles sont aussi un atout, car elles nous aident à fidéliser, à forger les relations, à préserver et relever notre réputation.



NB : Les stagiaires ont la possibilité de contacter AFNOR Certification pour signaler tout manquement à l'une des exigences du décret du 30 juin 2015 et la possibilité de déposer un avis sur AFNOR Pro Contact (<https://procontact.afnor.org/>).*

* voir en fin de document

Bilan de compétences (Code du travail : Article R.6322-32 à 39)

Public

Toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue d'une mise en projet.

Objectifs

Vous serez en mesure de :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Durée

24 heures dont 16 heures en face à face avec le consultant (présentiel et à distance), 2 heures de tests et 6 heures de recherche tutorées. Bilan sur une période de 10 à 16 semaines, plus entretien de suivi à 6 mois

Tarif CPF salariés

1700 € net de taxe

1500 € net de taxe par visio/conférence

Financement

Via le CPF ou individuel

Accessibilité handicap

 Sur rendez-vous dans un lieu proche adapté : Régus ou bureau club

Méthodologie détaillée

△ Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

- Phase d'entretien préliminaire.
- Phase d'investigation (séances 1 à 5).
- Phase de conclusion et de mise en œuvre du projet (séances 6 à 7).

△ Outils utilisés :

- Questionnaires, test de personnalité (Compétences 2 ou Profil Pro-R) en lien avec des propositions de fonctions et postes, retours d'images (perception des autres), et enquêtes terrain... Les outils viennent en appui de l'accompagnement et font toujours l'objet de restitutions commentées.

△ Suivi post bilan :

- Un contact est entretenu entre le bénéficiaire et son consultant, six mois après le bilan : entretien de face à face, Skype, par téléphone ou par mail.

Phase d'entretien préliminaire

- Objectif général :
 - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
 - Définir et analyser la nature des besoins.
 - Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Outils utilisés :
 - Remise de la plaquette de méthodologie détaillée du bilan de compétences.
- Durée : 1h00 environ.

Phase d'investigation et de conclusion

- Objectif général :
 - Analyser les motivations, les valeurs, les compétences et les aptitudes.
 - Élaborer un projet* professionnel concret et réaliste.
 - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.
 - Prévoir les différents plans d'actions du projet*.

* La notion de projet renvoie aux situations indiquées ci-dessous :

- Une personne qui a le projet de développer une ou plusieurs activités dans le cadre de sa fonction, de son emploi actuel (développement de nouvelles missions, positionnement différent par rapport au poste occupé et/ou au service, réaménagement du poste...);
- Une personne qui vient de changer de fonction et qui a besoin de définir un parcours de formation ou développement personnel afin d'occuper pleinement cette fonction ;
- Une personne qui a l'objectif de s'installer à son compte en créant ou en reprenant une entreprise, de devenir travailleur indépendant ;
- Une personne qui souhaite changer de métier en restant dans son domaine d'activité ou en s'orientant vers un autre domaine ;
- Une personne qui souhaite occuper une fonction / un emploi similaire dans un autre domaine d'activité .

Le bilan de compétences

Performance Career Center

Séances	Intitulé des séances	Objectifs	Outils utilisés
①	<p>Recueil des apports personnels et professionnels</p> <p>➤ Compétences</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser la ou les formes d'intelligence et les domaines métiers à privilégier - Synthétiser les valeurs ajoutées du parcours. - Mettre en valeur les savoir-faire en termes de projet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Test Hermann. - Analyse du parcours personnel. - Drivers
②	<p>Examen des réalisations et des compétences</p> <p>➤ Compétences</p> <p>→ Durée : 3h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire les réalisations - Identifier les compétences particulières. - Mettre en exergue le fil rouge qui caractérise l'emploi de vos compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnalité de leader - Construire le référentiel de ses compétences (activités, savoir, savoir-faire, savoir-être) - Identifier le talent qui vous singularise
③	<p>Identification des motivations, des valeurs et des freins personnels</p> <p>➤ Personnalité</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'interroger sur les choix et les motivations profondes qui orientent les actions et les comportements. - Savoir tirer parti de vos aptitudes de façon positive 	<ul style="list-style-type: none"> - Mes attentes professionnelles - Appréciation des valeurs - Déterminer vos besoins psychologiques - Typologie de reconnaissance

La sélection des questionnaires n'est pas exhaustive, des éléments complémentaires ou différents peuvent être utilisés. Le centre est doté d'outils variés pour des accompagnements ciblés.

Séances	Intitulé des séances	Objectifs	Outils utilisés
④	<p>Caractéristiques personnelles et modes de fonctionnement</p> <p>➤ Personnalité</p> <p>→ Durée : 3h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les points forts et les axes de progrès. - Approfondir la connaissance de soi. 	<ul style="list-style-type: none"> - La perception des autres - Test de personnalité : Profil Pro-R ou Compétence 2 - Besoins psychologiques
⑤	<p>Préférences de secteurs et de métiers</p> <p>➤ Exploration</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner les secteurs d'activités et les métiers. - Identifier les fonctions possibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Moi et l'équipe - Préférences de secteurs et de métiers - Enquête terrain - Grille d'analyse d'un métier
⑥	<p>Validation du pré projet professionnel</p> <p>➤ Exploration</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner les éléments favorables au projet professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer la validation de votre projet professionnel
⑦	<p>Élaboration du projet professionnel et/ou du projet de formation</p> <p>➤ Synthèse</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et valider un projet professionnel. - Préparer à la mise en œuvre du projet. - Élaborer la synthèse finale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Synthèse stratégique et prospective du bilan - Questionnaire de satisfaction

La sélection des questionnaires n'est pas exhaustive, des éléments complémentaires peuvent être utilisés. Le centre est doté d'outils variés pour des accompagnements ciblés.

Suivi post bilan

Dans les 6 mois qui suivent la conclusion du bilan, nous sollicitons le bénéficiaire pour un entretien personnalisé de suivi (en face à face, SKYPE, par courrier ou par mail).

- Objectif général : Permettre au bénéficiaire de s'assurer que la stratégie développée est en bonne adéquation avec le ou les projet(s).

* DÉCRET DU 30 JUIN 2015

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000028697726&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20191202>



L'éthique de Performance Career Center

Performance Career Center s'engage à :

- △ Confier les prestations à des professionnels expérimentés,
- △ Apporter au bénéficiaire une prestation d'accueil, de conseil, d'aide au choix, d'accompagnement et d'évaluation, de qualité et conforme à des objectifs réalistes,
- △ Proposer une méthodologie et une pédagogie qui auront pour but de rendre autonome le bénéficiaire dans la conduite de sa carrière,
- △ Garantir les qualités et les valeurs des praticiens : respect d'autrui, écoute, ouverture d'esprit, disponibilité, objectivité et implication dans l'actualité économique et social,
- △ Garantir une relation professionnelle avec ses partenaires confraternelle et loyale,
- △ Afficher et faire appliquer les règles de déontologie et de confidentialité dans ses locaux, auprès des consultants permanents et non permanents.