



BILAN DE CARRIERE ET D'EVOLUTION

Toute personne a besoin, à certains moments de sa vie, de se situer dans sa carrière et de réfléchir à son évolution professionnelle.

Le Bilan de Carrière et d'Evolution permet de mener une réflexion sur son parcours, de se connaître dans ses différentes dimensions et, à partir de là, de déterminer un projet professionnel qui soit en adéquation avec ses compétences, ses motivations et ses valeurs.

A l'issue de ce bilan, vous aurez :

- identifié vos compétences et acquis professionnels
- acquis une meilleure connaissance de vous-même, de vos points forts et axes de développement
- repéré vos aspirations non satisfaites, clarifié vos motivations et valeurs
- défini un projet professionnel qui vous mobilise, vérifié qu'il est réaliste et construit un plan d'action à court et moyen terme.

DEROULEMENT

Le bilan se déroule en 3 phases:

1. La phase préliminaire a pour objet:

- de confirmer votre engagement dans la démarche,
- de définir et clarifier vos objectifs,
- de vous informer en détail du déroulement du bilan de compétences et des méthodes employées,
- de rencontrer des consultants pour en choisir un qui vous convienne.

2. La phase d'investigation se compose de 4 étapes:

- L'identification des compétences et acquis professionnels
- Les caractéristiques de la personnalité, les points forts et axes de développement, les valeurs
- La recherche des motivations puis la définition d'un projet professionnel en adéquation
- La validation du projet et la définition des étapes

Elle comprend 10h d'entretiens en face à face avec votre consultant, des tests et nécessitera environ 25h de travail personnel.

3. La phase de conclusion comprend:

- La rédaction par vos soins d'une synthèse écrite: elle reprendra les principaux résultats de la phase d'investigation (compétences, atouts et freins), la synthèse des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de votre projet professionnel et résumera les principales étapes du plan d'action que vous aurez établi, incluant un éventuel projet de formation.
- Un entretien de 2h avec le consultant pour conclure le processus, confronter la synthèse et affiner le plan d'action.



METHODOLOGIE

La méthode alterne travail personnel de réflexion, échanges actifs avec le consultant que vous avez choisi et tests qui vous aident à mieux vous connaître.

Dans le processus de bilan de compétences tel que nous l'entendons, c'est avant tout vous qui faites un travail de réflexion sur vous-même: il est donc essentiel que vous consacriez du temps à cette réflexion comme nous vous le recommandons.

Le consultant n'est pas là pour vous dire qui vous êtes, quelles sont vos compétences et ce que vous devez faire. C'est un accompagnateur qui vous guide dans le processus, vous aide à clarifier votre pensée et à élargir le champ des options, vous sert de miroir. De même les tests vous donnent une image de vous-même et non pas la "vérité": ils vous permettent d'approfondir votre réflexion et d'enrichir le travail avec votre consultant.

Les outils utilisés :

- Un classeur de travail contenant les grilles de réflexion et d'auto évaluation de l'ensemble du parcours
- Le profil de personnalité Insights Discovery: vous recevrez un rapport détaillé qui décrira votre profil de personnalité basé sur vos réponses au questionnaire. Un consultant certifié à cette méthode en fera avec vous le débriefing.
- Une analyse graphologique
- Suivant les besoins, des tests complémentaires vous seront proposés.

DEONTOLOGIE

Cette démarche est tout à fait confidentielle. Le travail que vous avez fait, les différents tests sont votre propriété. Nous ne conservons aucun document et nous ne les transmettrons à personne, sauf à votre demande. De même, le ou les consultants avec qui vous travaillerez sont tenus au secret professionnel. Vous n'êtes tenu à aucune restitution sur ce bilan à votre entreprise.

Nous nous engageons à mettre tous les moyens en œuvre pour que ce bilan soit une réussite. De votre côté, nous vous demandons de vous engager à fond dans la démarche en particulier en réalisant les exercices consciencieusement et en dialoguant avec franchise avec votre consultant.

Vous choisirez vous-même votre consultant: il est essentiel que vous vous sentiez bien et en confiance avec lui. Si en cours de bilan des difficultés surgissaient entre vous, vous aurez la possibilité de changer de consultant à condition d'avoir un entretien à 3 avec le directeur d'Equipe & Développement pour clarifier les raisons de ce désaccord.

Equipe & Développement est accrédité par le Fongecif

RETOUR PAGE D'ACCUEIL : www.equipedev.fr/