



37, rue d'Amsterdam - 75008 Paris

Tél. : 01 42 26 07 54

Fax : 01 42 26 09 88

<http://www.lca-performances.com>

Bilan de compétence professionnelle

Tout métier exige des compétences techniques sans lesquelles il est quasiment impossible de l'assumer correctement. Parallèlement à ces compétences techniques, il y en a d'autres tout aussi importantes : l'intelligence émotionnelle et relationnelle. Ces compétences non techniques sont des aptitudes fondamentales qui se développent à travers toutes les expériences accumulées. Elles sont essentielles pour être performant dans son travail car elles guident les émotions, elles assurent la dynamique des liens transversaux – inter professionnels et donnent sens au développement des compétences techniques.

Lorsque les femmes et les hommes souhaitent s'épanouir et que les entreprises recherchent de la performance, le bilan des compétences peut répondre aux attentes des uns et des autres. Il constitue un outil privilégié pour détecter les talents, leurs compétences et les propulser à leur niveau de performance optimale, la base du succès de toute organisation.

Le dispositif bilan de compétence permet de faire le point sur sa situation professionnelle dans la perspective d'élaboration ou de validation d'un projet professionnel, d'optimisation de la performance de son projet sur le marché de l'emploi, d'élaboration des scénarios de réalisation, de définir une stratégie et de déployer des plans d'action opérationnels pour réussir son projet professionnel.

Le bilan de compétence s'adresse également aux collaborateurs qui souhaitent évaluer leurs performances techniques et comportementales et de discerner les compétences clés qui leur permettront de vivre leur accomplissement par la performance dans leur travail actuel ou futur. Validé auprès de plus de 1000 personnes et construit selon des normes scientifiques rigoureuses, il peut être réalisé en ligne avec toutes les garanties de sécurité et de confidentialité. Le bilan de compétence constitue un véritable challenge et apporte des réponses concrètes pour la gestion des carrières, du développement personnel et permet de mieux piloter votre réussite professionnelle.

Qu'est ce que le bilan de compétences ?

Une fois les atouts et axes de progrès élaborés, un plan d'action est mis en œuvre afin de permettre au participant de développer ses compétences dans la durée. Le processus de réalisation du bilan est réalisé au travers d'une plateforme conviviale qui permet d'accélérer le rythme des évaluations et du traitement des résultats. Durant toute la durée d'évaluation, les participants ont la possibilité de contacter le consultant chargé d'intervention pour bénéficier d'un accompagnement en cas de besoin.

A l'issue de ce bilan de compétences, nous pouvons organiser des sessions de débriefing, avec chacun des collaborateurs évalués, et fixer avec eux un plan de développement des compétences. Cette méthode est validée par des experts des sciences sociales et par plus d'un millier des collaborateurs des entreprises privées et publiques qui l'ont déjà mis en œuvre avec succès.

Ce que le collaborateur peut attendre d'un bilan de compétences

Une action accompagnée par le consultant permet au collaborateur de devenir acteur de son développement professionnel et plus particulièrement à :

- Faire le point sur sa situation professionnelle et la valeur de son potentiel,
- Construire son avenir professionnel sur la base de ce qui vous motive vraiment,
- Approfondir la connaissance de son environnement socioprofessionnel,
- Identifier ses compétences techniques et comportementales,
- Traduire les résultats des investigations en opportunités de professionnalisation,
- Déceler les freins éventuels à la réalisation de son projet professionnel,
- Développer son autonomie dans le champ professionnel,
- Définir une stratégie de réalisation de son projet de développement professionnel.

Ce que l'entreprise peut attendre du bilan de compétences :

- Améliorer la performance individuelle et collective de ses Ressources Humaines,
- Accroître la mobilisation et l'implication dans le processus de changement,
- Détecter les talents pour mieux optimiser les actions de formation,
- Rendre les collaborateurs créatifs et proactifs,
- Développer les compétences pour restaurer l'initiative et relever les défis,
- Développer la culture de succès et de reconnaissance,
- Provoquer une évolution authentique et productive dans la communication,
- Anticiper les parcours professionnels et détecter les forts potentiels,
- Développer les capacités d'adaptation au changement des hommes et des organisations,
- Réduire les états émotionnels générateurs de l'anxiété, de l'ennui et du stress au travail.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le déroulement d'un bilan de compétences s'étale sur une période de 10 à 12 semaines sous forme d'entretiens et de télécoaching. La durée moyenne de sa réalisation est de 20 à 24 heures. La répartition des séances est organisée avec le consultant lors de premier contact. Parallèlement à ces entretiens, qui sont au centre de la démarche, le bénéficiaire réalise un travail de recherches d'informations et de documentation auprès des entreprises et des organismes ciblés qui vont lui permettre de concevoir un projet professionnel performant, porteur de la réussite.

Organisation du processus bilan de compétence

- Le recueil des attentes du collaborateur et la définition des objectifs de son bilan de compétences,
- La définition des modalités de déroulement des opérations indiquant les méthodes et les techniques qui vont être utilisées,
- L'établissement d'un calendrier des séances de travail qui pourront être réalisées hors temps de travail, le soir et les samedis,
- La signature de la convention tripartite dans le cadre du plan de formation.

Évaluation du parcours professionnel

- L'identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles,
- L'analyse du parcours professionnel et personnel,
- Le discernement des aptitudes et attitudes au travail : personnalité, organisation personnelle, sens de l'initiative, mode de comportement professionnel, style de management, type de relations collègues, hiérarchie,
- L'analyse des réalisations significatives : dans quelles circonstances, grâce à quelles caractéristiques de personnalité, résistances surmontées, quels résultats, qualités et compétences révélées,

- L'appréciation du contexte professionnel : moments de changement, de transition, les réalisations,
- L'évaluation des différentes composantes de la personnalité et recherche des intérêts professionnels,
- L'évaluation des compétences opérationnelles professionnelles et extra professionnelles : nature de compétences, durée de pratique, degré d'intérêt, comment et où les transposer,
- L'identification des compétences transférables et des potentialités inexploitées,
- Le recensement des facteurs permettant la réalisation d'un projet professionnel,
- L'identifier les motivations et les intérêts professionnels par rapport aux éléments clés de la personnalité, mesurer des écarts entre profil et projet.

Élaboration du projet professionnel

Le collaborateur est invité à construire un projet cohérent, en lien avec ses possibilités et en cohérence avec son environnement personnel et professionnel. Le projet intègre des contraintes et des opportunités professionnelles et doit pouvoir être atteint par des actions appropriées, à partir du potentiel de compétences du collaborateur.

- L'exploitation des recherches documentaires et organisation de rencontres avec des professionnels,
- L'identification des pistes d'évolution professionnelle par fonction, environnement, niveau de responsabilité, degré des compétences exigées au sein de son entreprise ou à l'extérieur,
- La définition des axes opérationnels de changement ou de continuité professionnelle,
- L'extrapolation des orientations professionnelles et préparation des moyens pour leur mise en œuvre,
- La mesure des écarts entre son profil personnel et les différentes options du projet professionnel,
- L'élaboration du projet professionnel et mise en œuvre des plans d'action opérationnels,
- La projection d'un plan de formation, si nécessaire, pour assurer la réussite de son projet professionnel.
- Une phase de suivi pourra avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la fin du bilan afin de faire le point et d'évaluer l'action.

Tarif de cette prestation est de 1920,00€ Net