

BILAN DE POSITIONNEMENT

Cibles

Managers, responsables, salariés cadres ou non cadres

Objectifs

Une démarche plus souple et plus rapide que le Bilan de Compétences qui permet :

- La connaissance de soi (personnalité, comportements, valeurs...)
- L'identification de ses centres d'intérêts et de ses motivations
- L'évaluation de ses aptitudes et de son potentiel, sa forme d'intelligence
- Des précisions sur le style de management (ou de comportement)

Afin de gérer au mieux ses ressources personnelles :

- Retrouver les moyens d'avancer dans sa vie professionnelle
- Poser des axes de développement
- Détecter des besoins éventuels en formation

Finalités

Bien se repositionner dans sa vie professionnelles
Repérer ses potentialités et ses axes de développement

Modalités

Ce bilan est réalisé en quatre séances étalées sur 1 ou 2 semaines

Il comprend deux entretiens et des tests :

- Un premier entretien en début de séance
- Un autre après les tests pour un débriefing avec la personne

Nos " + "

- Un respect de la personne, des pratiques et de la confidentialité
- Une évaluation complète et fiable par le croisement de plusieurs outils professionnels validés
- Un débriefing en toute transparence
- Des consultants expérimentés dans cette pratique
- Prestation pouvant être prise en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du Droit Individuel à la Formation (DIF)

DÉROULEMENT DU BILAN DE POSITIONNEMENT

Première étape

Un **entretien individuel** avec un consultant

- Recueil d'informations
- Historique et analyse du parcours professionnel et extra-professionnel
- Identification des compétences acquises

Phase d'investigation

Séances d'investigations - Passation de tests :

- Personnalité
- Orientation
- Motivations
- Aptitudes intellectuelles

Phase de conclusion

Un **deuxième entretien individuel** avec le consultant :

- Débriefing sur les résultats des tests réalisés. Échange, discussion, préconisations et validation avec la personne concernée
- Cet entretien apporte des prises de conscience, pose des axes de développement, peut mettre en évidence des besoins en formation, améliorer l'efficacité et les chances de réussite

Cette étape est suivie d'un **compte-rendu** écrit des investigations