

## BILAN DE POSITIONNEMENT

### Cibles et finalités

- Managers, responsables, salariés cadres ou non cadres
- Bien se repositionner dans sa vie professionnelle pour repérer ses potentialités et ses axes de développement

### 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
- 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

### 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 conseillers expérimentés dans cette pratique

## DEROULEMENT DU BILAN DE POSITIONNEMENT

### Phase préliminaire

(1 séance)

- Un entretien individuel avec un conseiller
- Recueil d'informations
- Historique et analyse du parcours professionnel et extra-professionnel

### Phase d'investigation

(2 séances)

Passation de tests :

- Personnalité
- Orientation
- Motivations
- Aptitudes intellectuelles

### Phase de conclusion

(1 séance)

Un deuxième entretien individuel avec le conseiller :

- Débriefing sur les résultats des tests réalisés. Échange, discussion, préconisations et validation
- 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
- Remise d'un compte rendu écrit des investigations

## FINANCEMENT

La prestation peut être prise en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.