



**PRO**EVOLUTION  
key people for key moments\*

Proevolution est une enseigne commerciale de la SARL Proréseau RH

# PRESENTATION DU BILAN DE COMPETENCES

[www.proevolution.pro](http://www.proevolution.pro)  
[contact@proevolution.pro](mailto:contact@proevolution.pro)

**MULHOUSE** (SIEGE SOCIAL - Parc des Collines - Mulhouse)  
2, avenue de Bruxelles - 68350 Didenheim  
Tél : +33 (0)3 89 33 28 80 - Fax : +33 (0)3 89 33 28 89

**STRASBOURG**  
6, quai Koch - 67000 Strasbourg  
Tél : +33 (0)3 88 24 73 20 - Fax : +33 (0)3 88 24 73 21

**LE HAVRE**  
120, boulevard Amiral Mouchez - 76087 Le Havre  
Tél : +33 (0)2 35 24 76 20

**ROUEN**  
11, rue du Donjon - 76000 Rouen  
Tél : +33 (0)2 32 83 27 19

**PARIS**  
98, route de la Reine - 92100 Boulogne-Billancourt  
Tél : +33 (0)1 41 31 13 63

**LYON**  
47, rue Maurice Flandin - 69003 Lyon  
Tél : +33 (0)4 72 13 23 08

## PROGRAMME D'INTERVENTION

### **Prérequis :**

Toute personne désirant se poser pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, dans une démarche accompagnée par l'entreprise ou une démarche purement personnelle.

### **Objectifs :**

A travers cette démarche, notre mission est d'aider le bénéficiaire du programme à faire le bilan de sa carrière professionnelle, des compétences mises en œuvre tout au long de son parcours et à réfléchir à son évolution à travers différentes étapes, décrites ci-dessous.

### **Modalités et contenus :**

#### **1. CAPITAL PROFESSIONNEL**

- **Découverte de la personne**

Le salarié retrace son état civil, sa formation, ses choix d'études, sa biographie générale.

- **Analyse du parcours professionnel**

Il analyse ses principales étapes : les contextes professionnels, les missions et les résultats, les acquis, les principales réalisations. Il met en évidence les raisons des changements et le fil conducteur de son parcours.

- **Analyse des réalisations**

Cette partie permet de décrire de façon détaillée les événements et les actions qui ont conduit à des résultats tangibles : mise en avant des effets de répétitions, identification des lignes de force et de faiblesse, analyse des échecs.

- **Synthèse des compétences**

Après avoir extrait puis listé toutes ses compétences, le salarié va les classer, les évaluer et les regrouper par domaines en identifiant les plus spécifiques.

- **Analyse du scénario de réussite**

A travers l'analyse de trois réussites, l'objectif est d'identifier les circonstances, les contextes, les environnements et les conditions spécifiques qui ont permis d'assurer le succès.

## 2. CAPITAL PERSONNEL

- **Auto-évaluation**  
A travers sa propre perception « autoportrait », il dégage ses grandes caractéristiques personnelles.
- **Enquête d'image**  
Une enquête d'image « regard des autres », qu'il peut mener auprès de supérieurs hiérarchiques, de collaborateurs, de pairs et de contacts personnels, sert de base à une synthèse faite par le consultant. Toutefois, elle est réalisée dans la mesure où son environnement professionnel le permet.
- **Tests**  
A l'aide d'une batterie de tests, le consultant décrit et commente les caractéristiques de la personnalité du cadre, son approche des projets, des tâches, son mode relationnel.
- **Valeurs, Motivations et Activités préférées**  
A partir des faits dégagés dans l'étude des réalisations et de la biographie puis grâce à des outils propres au cabinet et avec l'aide de son consultant, il met en avant les éléments qui lui procurent satisfaction et plaisir.

## 3. ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- **Identification des compétences et activités cibles**  
A partir de l'analyse de ses expériences et compétences ainsi que de ses caractéristiques personnelles, il définit un cahier des charges pour ses prochaines étapes professionnelles qui soit motivant par rapport à une situation souhaitée.
  - **Analyse des opportunités et contraintes**  
Dans un deuxième temps, l'intéressé peut procéder à un rapprochement entre " une situation souhaitée" et la réalité du marché de l'entreprise en procédant à une collecte d'information qui va mener une description concrète des composantes d'un ou plusieurs projets professionnels qui va ou vont devenir l'objet de ses investigations.
  - **Communication et synthèse**  
Il élabore avec le consultant une communication écrite et orale et une argumentation qui lui permettent de soutenir son projet et ses plans d'action auprès de ses différents interlocuteurs.
4. **SUIVI** : Un suivi à 6 mois, à l'initiative du salarié, pour évoquer ce qu'il aura entrepris, obtenu, pour la réalisation de ses projets.

<b>BILAN DE COMPETENCES</b>		
<b>Déroulement du bilan</b>	- 10 séances de 2H  - 4 H de travail personnel (réflexion personnelle, recherches, enquêtes métiers...)	➤ <b>Soit 20 H de face à face</b>  ➤ <b>24 H heures de bilan au total</b>
<b>Dates</b>	A PLANIFIER, pour information via le CPF le bilan démarre à J+11 jours ouvrés après la validation du candidat sur la plateforme	Pour information via le CPF le bilan démarre à J+11 jours ouvrés après la validation du candidat sur la plateforme
<b>Tarif</b>		<b>2 200 € HT</b>
<b>Financement</b>	Selon le contexte de la personne	Par l'entreprise Via le CPF ou financement personnel
<b>Evaluation</b>	Le bilan de compétence fait l'objet d'une évaluation à chaud (à la fin du bilan) et à froid (6 mois après la fin du bilan)	

- Le collaborateur formalisera, avec son consultant, par écrit, un projet intégré dans le compte-rendu du bilan.
- Le consultant, responsable de la mission pilote l'ensemble du bilan. Il joue le rôle de miroir et s'attache à favoriser l'objectivité du diagnostic, à étayer les réflexions du cadre et à argumenter ses propositions.
- Un guide de travail est remis au collaborateur et sert de méthodologie pour élaborer et formaliser la réflexion pendant et en dehors des rendez-vous.

**Tous les travaux sont couverts par la confidentialité.**