

Bilan De Compétences 14 heures



34, rue Camille Pelletan
92300 Levallois-Perret

01 47 39 90 10

contact@performancecareer-center.com

<http://www.performance-career-center.com>

Skype : Performancecoaching92

Siret : 533 381 190 00024 Ape : 8559A

N° DA 11921847792

M° : L.3 Anatole France - Pont de Levallois

Gare : Clichy-Levallois

Bus : 165 – 274 – 174 -53

Voiture : Parking Marjolin

Présentation

« *Imaginons ensemble le possible au lieu de projeter sur l'incertain* »

Performance Career center, dirigé par Nathalie Hâvre, est un centre spécialisé dans l'accompagnement à l'orientation professionnelle. Les outils utilisés sont :

- Les Bilans d'orientation de carrière
- La Médiation singulière et Coaching
- La Formation
- La VAE

Capitalisant plus de 20 ans d'expérience auprès des entreprises et de leurs dirigeants, nous favorisons le développement des talents grâce à notre parfaite maîtrise :

- △ Des démarches pédagogiques pour adultes
- △ Des techniques de communication et de management
- △ De l'accompagnement
- △ De leviers de développement personnel

Nos valeurs

- △ Des relations de confiance pour des collaborations et des communications ouvertes, franches et intègres.
- △ Nous valorisons la souplesse, la diversité et le partage des connaissances.
- △ Elles définissent qui nous sommes, ce que nous faisons et la façon dont nous faisons les choses.
- △ Elles sont aussi un atout, car elles nous aident à fidéliser, à forger les relations, à préserver et rehausser notre réputation.



NB : Les stagiaires ont la possibilité de contacter AFNOR Certification pour signaler tout manquement à l'une des exigences du décret du 30 juin 2015 et la possibilité de déposer un avis sur AFNOR Pro Contact (<https://procontact.afnor.org/>).*

* voir en fin de document

Bilan de compétences (Code du travail : Article R6322-32 (abrogé au 1 janvier 2019))

Public

Les personnes voulant faire un bilan de compétences uniquement en face à face. Car elles n'ont pas le temps de travailler chez elles ou bien elles n'ont pas la technologie informatique qui convient ou toute autre raison.

Toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue d'une mise en projet.

Objectifs

Vous serez en mesure de :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;

Durée

14 heures en face à face avec le consultant (présentiel) . Bilan sur une période de 10 à 16 semaines, plus entretien de suivi à 6 mois


Tarif CPF salariés

1500 € net de taxe

Financement

Via le CPF ou individuel

Accessibilité handicap

 Sur rendez-vous dans un lieu proche adapté : Régus ou bureau club (ou autre)

Méthodologie détaillée

△ Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

- Phase d'entretien préliminaire.
- Phase d'investigation.
- Phase de conclusion et de mise en œuvre du projet

△ Outils utilisés :

- Sélection de questionnaires, test de personnalité (Compétences 2 ou Profil Pro-R) en lien avec des propositions de fonctions et postes. Les outils viennent en appui de l'accompagnement et font toujours l'objet de restitutions commentées.

△ Suivi post bilan :

- Un contact est entretenu entre le bénéficiaire et son consultant, six mois après le bilan : entretien de face à face, Skype, par téléphone ou par mail.

Phase d'entretien préliminaire

- Objectif général :
 - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
 - Définir et analyser la nature des besoins.
 - Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Outils utilisés :
 - Plaquette de méthodologie du bilan de compétences.
- Durée : 1h00 environ.

Phase d'investigation et de conclusion

- Objectif général :
 - Analyser les motivations, les valeurs, les compétences et les aptitudes.
 - Élaborer un projet* professionnel concret et réaliste.
 - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.
 - Prévoir les différents plans d'actions du projet*.

* La notion de projet renvoie aux situations indiquées ci-dessous :

- Une personne qui a le projet de développer une ou plusieurs activités dans le cadre de sa fonction, de son emploi actuel (développement de nouvelles missions, positionnement différent par rapport au poste occupé et/ou au service, réaménagement du poste...);
- Une personne qui vient de changer de fonction et qui a besoin de définir un parcours de formation ou développement personnel afin d'occuper pleinement cette fonction ;
- Une personne qui a l'objectif de s'installer à son compte en créant ou en reprenant une entreprise, de devenir travailleur indépendant ;
- Une personne qui souhaite changer de métier en restant dans son domaine d'activité ou en s'orientant vers un autre domaine ;
- Une personne qui souhaite occuper une fonction / un emploi similaire dans un autre domaine d'activité .

Le bilan de compétences 14h

Performance Career Center

Selon les besoins une sélection de questionnaires ou outils ci-dessous présentés, sera faite à l'intention du bénéficiaire dans l'objectif de la réalisation de son bilan.

 Synthèse de votre bilan à compléter après chaque séance	 Suivi de l'avancement des questionnaires	
 Analyse : Parcours personnel et scolaire	 Test HERRMANN sur l'intelligence	 Vos Drivers (Contraintes et projet)
 Quels sont mes besoins psychologiques	 Répertoire vos compétences	 Identifiez vos talents spécifiques
 Valeurs et conséquences professionnelles	 Vos attentes professionnelles	 Perception des autres de vous-même
 Désir de reconnaissance et conséquences	 Facteurs actuels de motivation	 Votre personnalité de leader
 Mode d'apprentissage et conséquences	 Enquête auprès des professionnels	 Egogramme, posture transactionnelle
 Comportement en situation tendue	 Positionnement de votre communication	 Créer un CV en ligne
 Ma programmation interne	 Style social	 Appréciation du bilan
 Style comportemental	 Moi et l'équipe	 Conservation de la synthèse

Attention : Les questionnaires ici présentés ne sont pas exhaustifs, des éléments complémentaires ou différents peuvent être utilisés. Le centre est doté d'outils variés pour des accompagnements ciblés.

En plus le bénéficiaire aura accès à une base de données facilitant le travail de recherche

Bonjour, a

BIBLIOTHEQUE DE DOCUMENTS GENERAUX

[Livret d'Accueil des Stagiaires](#)

[Panorama mobilité des cadres](#)

[Le livre Blanc Métiers Porteurs](#)

[Les liens vers les fiches métiers](#)

[Sites pour journaux professionnels](#)

[Sites réseaux sociaux professionnels](#)

[Listing fédérations professionnelles](#)

[Sites Ministères et emplois/concours](#)

[Cabinets et portails de recrutement](#)

[Aide pour les enquêtes métiers](#)

[Emploi collectivités](#)

[Renforcer une langue étrangère avec des séries TV](#)

[Explications d'un Business Plan](#)

[Modèle de gestion et bilan d'entreprise](#)

[Salons - Congrès - Manifestations](#)



[Observatoires des métiers](#)

[Liens Témoignages Vidéos Métiers](#)

[Liens pour lettres de motivation](#)

[MOOCS : Développer des compétences](#)

[Modèles de CV par métier](#)

[Salaires par métier](#)

Suivi post bilan

Dans les 6 mois qui suivent la conclusion du bilan, nous sollicitons le bénéficiaire pour un entretien personnalisé de suivi (en face à face, SKYPE, par courrier ou par mail).

- Objectif général : Permettre au bénéficiaire de s'assurer que la stratégie développée est en bonne adéquation avec le ou les projet(s).

L'éthique de Performance Career Center

Performance Career Center s'engage à :

- △ Confier les prestations à des professionnels expérimentés,
- △ Apporter au bénéficiaire une prestation d'accueil, de conseil, d'aide au choix, d'accompagnement et d'évaluation, de qualité et conforme à des objectifs réalistes,
- △ Proposer une méthodologie et une pédagogie qui auront pour but de rendre autonome le bénéficiaire dans la conduite de sa carrière,
- △ Garantir les qualités et les valeurs des praticiens : respect d'autrui, écoute, ouverture d'esprit, disponibilité, objectivité et implication dans l'actualité économique et social,
- △ Garantir une relation professionnelle avec ses partenaires confraternelle et loyale,
- △ Afficher et faire appliquer les règles de déontologie et de confidentialité dans ses locaux, auprès des consultants permanents et non permanents.

* DÉCRET DU 30 JUIN 2015

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000028697726&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20191202>