

Bilan de compétences



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification a été délivrée au titre des catégories suivantes :
Formation professionnelle, Bilan de compétences, V.A.E.



CONSEIL EN GESTION DE CARRIERE
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

QUI SOMMES-NOUS ?

INTERACTIF est un organisme de **conseil** et de **formation** (inter et intra) qui intervient dans tous les domaines de l'accompagnement individuel et collectif, de la gestion de carrières et des Ressources Humaines, de la formation professionnelle, du management, de la communication et de la gestion d'entreprise.

Notre **approche concrète et pragmatique correspondant aux réalités de l'entreprise** nous permet d'avoir depuis plus de trente ans une clientèle fidèle, qui représente notre meilleur gage de réussite.

NOS CHAMPS D'INTERVENTION :

Le conseil (*management stratégique, gestion des Ressources Humaines, communication et audits...*)

Le bilan de compétences et bilan professionnel

L'accompagnement à la VAE *personnalisé et ateliers*

La formation (*Inter & Intra*) qualifiante et certifiante

Le reclassement *individuel et collectif*

L'orientation des jeunes

Le coaching *personnalisé et team building*

Le recrutement

NOS VALEURS :

Nous croyons à la **simplicité des méthodes** : faire simple et agir.

Nous croyons au **partenariat** : unis avec nos clients dans la réussite.

Nous croyons à la **rigueur** : préconiser les seuls outils adaptés.

Nous croyons au **pragmatisme** des actions : est vrai ce qui réussit.

Nous croyons à la **rentabilité** : évaluer les résultats et contrôler le retour sur investissement des actions préconisées.

NOTRE STRUCTURE :

Créée en **1979** par Claude VERMOT-GAUD, INTERACTIF du GROUPE ALMA comprend aujourd'hui une trentaine de consultants, pour certains **bilingues**, femmes et hommes **issus de l'entreprise** et spécialistes dans leur domaine. Toutes les missions confiées sont supervisées par un **Responsable Qualité**.

Nous sommes implantés en France et à l'étranger.

NOTRE PHILOSOPHIE :

Mise en adéquation des capacités du salarié et des besoins de l'entreprise dans un but d'épanouissement professionnel et de relations « gagnant – gagnant ».

NOTRE EQUIPE PEDAGOGIQUE

Notre particularité est avant tout le caractère concret de nos prestations. Nos consultants sont tous issus du terrain. Ils ont une formation universitaire ou grande école et pour certains, leur parcours est complété par une solide formation en psychologie.

NOTRE PROFIL

Le cabinet Interactif est, à l'origine de sa création, spécialisé dans la gestion de carrière des cadres et cadres supérieurs. Aujourd'hui, nous disposons également d'un département spécifique à l'accompagnement de tout public.



Notre équipe anglo-saxonne intervient pour vous en anglais

SOMMAIRE

PAGE

Bilans de compétences	4
Déroulé-type	8
Bilan proactif	9
Bilan appui conseil	10
Bilan jeune actif	11
Bilan cadres	12
Bilan co-actif	13
Bilan accompagner les femmes à libérer leur potentiel	14
Bilan accompagner les personnes en situation de handicap	15
Bilans modulaires	17
<i>Identifier et valoriser ses compétences</i>	18
<i>Etre guidé dans le cadre d'une difficulté spécifique susceptible de fragiliser une situation professionnelle</i>	19
<i>Se positionner sur le Marché</i>	20
<i>Perspectives professionnelles</i>	21
Accompagnement des parcours professionnels	22
Bilan professionnel	23
Entretien de cadrage et restitution tripartite	25
Les tarifs	26
Les modalités et méthodes pédagogiques	27
Les outils	28
Les modalités d'évaluation	30
Nos agréments	32
La charte	33
Annexe	35
Nos références	37
Nos locaux	39

BILANS DE COMPETENCES

Le bilan de compétences, c'est quoi ?

Le bilan de compétences est un dispositif qui consiste à *analyser ses compétences professionnelles et personnelles, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation* (article L 6313-10 du Code du Travail).

C'est une évaluation qui a pour but de faire apparaître et de faire prendre conscience de ses aptitudes, ses points forts et ceux qui sont à améliorer afin de mieux se situer dans la vie professionnelle, en tirer plus de satisfaction et être plus efficace.

A partir d'idées, il faut en dégager les émotions et le sens en levant les blocages, il permet d'investir dans ses forces et rallumer les astres intérieurs qu'on avait éteint.

Le bilan de compétences permet d'aborder la notion de métier de façon créative, de découvrir les clefs pour formaliser et concrétiser ses idées afin de donner vie à ses projets et passer à l'action.

Il permet de se révéler, les objectifs étant de reprendre sa trajectoire en mains et de trouver le projet qui *nous* ressemble.

Enfin, le bilan de compétences est un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et un outil d'aide à une orientation positive.

COMPETENCE VISEE

(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel

Il s'agit dans un premier temps de retracer son passé pour mieux comprendre son itinéraire et de pouvoir mieux rebondir dans le présent, de lever les blocages et cerner ses valeurs pour faire émerger un projet conforme à ses objectifs afin d'exercer un métier **porteur de sens**.

- Prendre en compte ses motivations, ses intérêts, ses besoins, ses valeurs, ses priorités, ses ressources personnelles.
- Formaliser et mettre en place un plan d'actions précis.

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions en se basant sur :

- La connaissance de sa personnalité
- La définition de ses aptitudes
- L'établissement du bilan de ses compétences et savoir-faire
- L'élaboration du projet personnel
- La réflexion sur les besoins en formation et/ou de validation des acquis de l'expérience

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Identifier ses compétences, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience.
- ✓ Se « découvrir », changer de métier ou de poste, trouver une autre manière de l'exercer, concrétiser un rêve personnel, élargir son horizon professionnel, élargir le champ des possibles
- ✓ Redonner du sens à son travail

Quand bonheur rime avec travail...

INTERACTIF propose une approche concrète, des méthodes traditionnelles ou innovantes et créatives pour aboutir à un projet qui *vous* ressemble et qui *vous* motive. L'objectif étant de vous permettre d'être acteur de vos choix professionnels.

C'est un moment important de la vie professionnelle, conçu pour prendre du recul, faire le point et évaluer son capital en termes d'expérience de réalisations, de compétences et de qualités, car il s'agit de regarder en face ce qui nous anime profondément et de construire avec réalisme sur ces fondations.

Nous vous aidons à élaborer plusieurs pistes concrètes qui sont explorées. Pour chacune d'elles, nous établissons ensemble un plan d'action réaliste, étapes par étapes, ainsi que le plan de formation qui peut être associé.

Notre ambition est que votre bilan de compétences soit un élément majeur dans votre réussite professionnelle et personnelle à venir.

Tout projet doit être **réaliste**, c'est à dire tenir compte des contraintes et des opportunités du marché ; et **réalisable** - il doit pouvoir être atteint par des actions appropriées, à partir du potentiel de compétences.

Pour être opérationnel, il doit comporter trois constantes :

1. Un objectif, savoir ce que l'on veut obtenir,
2. Du temps, projeter sa situation dans l'avenir,
3. Des moyens, pour passer du désir à la réalité.

LES DIFFERENTES PHASES DU BILAN DE COMPETENCES

ENTRETIEN PREALABLE RDV DECOUVERTE (Gratuit et sans engagements)

Objectif : Présentation, faire connaissance.

- Echanger sur la situation actuelle du bénéficiaire, sur ses attentes, ses besoins et ses objectifs
- Présenter le déroulement et la méthodologie du bilan
- Répondre aux interrogations du bénéficiaire
- Valider la recevabilité du projet
- Informer sur la confidentialité des entretiens et des résultats
- Définir la formule la mieux adaptée

PHASE 1. PHASE PRELIMINAIRE

Objectif : Créer un accompagnement personnalisé sur-mesure.

- Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan
- Travail d'investigation intérieure
- Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique
- Choix des outils
- Remise du livret d'accompagnement

PHASE 2. PHASE D'INVESTIGATION

Objectif : Analyse du parcours personnel et professionnel, de formation, des activités professionnelles et extra professionnelles, explorer son histoire professionnelle, son identité et faire émerger des pistes de réflexion.

PARTIE 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

- Profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration
- Étude du parcours de formation : les connaissances
- Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques

PARTIE 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Élaboration du portefeuille de compétences
- Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique....)

PARTIE 3. ÉTUDE DE FAISABILITE, HYPOTHÈSES D'ORIENTATION

- Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle
- Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler
- Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil-type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation

Recherche documentaire et/ou terrain : enquêtes métiers et échanges avec des professionnels

PHASE 3. PHASE DE CONCLUSIONS

Objectif : Exploiter les informations et formaliser le ou les projets professionnels, validation du projet professionnel et mise en action

- Visualisation de son état désiré et validation du projet
- Travail sur les éventuels blocages (peurs, croyances limitantes...)
- Définition du plan d'action détaillé (Quoi ? Où ? Quand ? Comment ?)
- Lecture, validation et remise de la synthèse du bilan

PARTIE 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES

- ✓ Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation.

PARTIE 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION

- ✓ Élaboration d'un plan d'action personnalisé ou plan personnel de progrès (P.P.P.), identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse commentée.

PHASE DE SUIVI

Objectif : évaluer la prestation et conseiller

- Accompagnement et suivi : Suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action, fourniture de conseils et d'outils pour surmonter les obstacles éventuels, et ajustement du plan en fonction de l'évolution des besoins et des circonstances.
- Mesurer les avancements du plan d'action et évaluer l'impact du bilan sur le projet professionnel
- Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés.

INTERACTIF vous propose plusieurs modules selon votre situation et vos besoins

Financement Particuliers :

Nos bilans de compétences

face à face

1	Le bilan proactif : de l'idée au projet	14h	p 09
2	Le bilan appui conseil : donner du sens au projet	16h	p 10
3	Le bilan jeune actif : un nouveau regard vers l'avenir	12h	p 11
4	Le bilan cadres : en quête d'un métier porteur de sens	18h	p 12
5	Le bilan coactif : approche de type coaching, repenser son évolution de carrière, lever des barrières	20h	p 13
6	Accompagner les femmes à libérer leur potentiel : (ré)inventer le futur et booster les possibilités des femmes	15h	p 14
7	Accompagner les personnes en situation de handicap : permettre le repositionnement des personnes en situation de handicap	15h	p 15

Nos bilans modulaires

Qu'est-ce que le bilan de compétences modulaire ?

Le bilan de compétences modulaire est une démarche qui s'adapte en fonction de l'avancée du projet du bénéficiaire, de ses besoins, de ses motivations, de sa situation, des démarches effectuées et de celles qui lui reste à réaliser.

Il s'agit de proposer des prestations séquencées et adaptées aux besoins réels des bénéficiaires.

A l'issue de l'accompagnement, le consultant rédige une note de synthèse retraçant le travail réalisé, les perspectives, le plan d'action... Cette synthèse sera remise au bénéficiaire afin que ce dernier puisse définir ses axes de priorité et construire son parcours professionnel.

L'intérêt ? Il permet une flexibilité au regard de l'autonomie du bénéficiaire et du degré de maturité de son projet.

Plusieurs modules sont proposés, le consultant va aider le bénéficiaire à identifier celui ou ceux qui lui correspond(ent) le mieux et qui l'aidera(ont) à définir un plan d'action à l'issue de la prestation.

La durée ? de 6 à 8 heures selon le bilan modulaire, réparties sur 3 semaines à 2 mois.

8	Identifier et valoriser ses compétences	10h	p 17
9	Etre guidé dans le cadre d'une difficulté spécifique (mal-être au travail, burn-out...) susceptible de fragiliser une situation professionnelle	08h	p 18
10	Se positionner sur le Marché	08h	p 19
11	Perspectives professionnelles	06h	p 20

Financement Entreprise :

Nos accompagnements des parcours professionnels

12	Le bilan professionnel avec restitution	16h	p 22
	<i>Avec rendez-vous triangulaire</i>	18h	p 24

Résultats attendus

A l'issue du parcours, vous serez capable de :

- ✓ Identifier vos motivations, vos valeurs, vos besoins, vos ressources
- ✓ Analyser vos compétences professionnelles et personnelles
- ✓ Définir un projet professionnel concret, cohérent et réaliste et le cas échéant un projet de formation et/ou de VAE
- ✓ Elaborer un plan d'action pour concrétiser votre projet professionnel
- ✓ Développer vos capacités à piloter votre carrière de façon autonome

Le déroulé type du bilan de compétences

Phase	Séquences	Calendrier	Echéance
Phase préliminaire 2h (+ 1h entretien préalable ou de cadrage)	<u>Rendez-vous préalable</u> : Accueil, analyse de la situation, définition des besoins, objectifs personnels et professionnels du bilan, présentation du déroulement et méthodologie, planning des séances.	Entretien préalable gratuit et sans engagement, ou tripartite de cadrage	
	Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, remise du livret d'accompagnement, travail d'investigation intérieure. Analyse des objectifs. Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels.	1 ^{er} entretien	Semaine 1
Phase d'investigation 18h	Étude du parcours professionnel : les connaissances. Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques	2 ^{ème} au 7 ^{ème} entretien	Semaine 2 à 10
	Tests de comportement professionnel et personnel, questionnaires auto-évaluation		
	Restitution des tests et questionnaires : profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration.		
	Investigation du parcours professionnel, itinéraire passé, l'histoire, les choix antérieurs, investigation sur l'aspect personnel, extraprofessionnel.		
	Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (<i>se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique.</i>)		
	« Mieux se reconnaître pour mieux se faire reconnaître ». Analyse d'activité et formalisation des compétences, élaboration du dossier, itinéraire personnel et professionnel, les acquis de formation, les acquis d'expériences, comment exploiter le portefeuille de compétences.		
	Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'un repositionnement en interne. Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler.		
Bassin de l'emploi, étude de postes (en interne et/ou externe selon la situation). Recherche auprès des centres de documentation, des organismes de formation, la Cité des métiers, salons professionnels, conférences, enquêtes métiers et échanges avec des professionnels.			
Phase de conclusion 4h (+ 2h entretien de restitution)	Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, détermination des besoins de formation. Conclusion, validation.	8 ^{ème} au 10 ^{ème} entretien	Semaine 8 à 12
	Élaboration d'un plan d'action personnalisé, identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse co-construite et commentée.		
	Présentation de son plan de carrière et plan de formation le cas échéant	Entretien tripartite de restitution	Sur accord, à l'issue du bilan professionnel
RV de suivi	Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés.	Entretien de suivi	A partir de 6 mois à l'issue du bilan

Les programmes bilans de compétences

Bilan de compétences proactif

De l'idée au projet

Parcours traditionnel Proactif : Transformer les idées en réalité

14h

Pourquoi faire un bilan proactif ?

Car il permet de saisir les opportunités et prendre des initiatives, être responsable de ses actions plutôt que de simplement réagir aux circonstances. Cela implique d'être conscient de son environnement, de ses objectifs et de ses valeurs, et de prendre des mesures pour les réaliser de manière proactive.

Il est personnalisé et utilise des techniques de coaching individuel ou de méthodes d'analyse approfondie pour créer des parcours sur mesure, adaptés aux besoins spécifiques et aux objectifs de chaque individu.

Le bilan de compétences proactif intègre un choix de vie, devenir soi-même et se révéler, se découvrir, inventer son parcours.

Enfin, plutôt que de se concentrer uniquement sur les compétences actuelles, un bilan proactif peut également explorer les compétences émergentes et les tendances du marché du travail pour aider les individus à se préparer aux défis et aux opportunités à venir.

En résumé, ce parcours de bilan classique mais innovant se distingue par son approche dynamique, interactive et personnalisée, qui va au-delà des méthodes traditionnelles pour offrir une expérience enrichissante et pertinente pour l'évolution professionnelle de chacun.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience.
- ✓ Faire le point sur son parcours professionnel et identifier ses compétences clés, ses aptitudes et motivations.
- ✓ Définir des objectifs professionnels réalistes et réalisables.
- ✓ Élaborer un plan d'action pour atteindre ses objectifs de carrière.

PUBLIC

Toute personne ayant une expérience professionnelle, confrontée à la nécessité de définir ou redéfinir son projet professionnel et de réorienter son parcours professionnel ou de retour à l'emploi.

POINTS FORTS

- Un accompagnement à la fois professionnel et personnel
- Une structure à taille humaine, un accompagnement sur-mesure
- Une équipe de consultants et coachs certifiés et pluridisciplinaires, experts dans leur domaine et passionnés

Bilan de compétences appui conseil Donner du sens au projet

Parcours Éclairage Professionnel Personnalisé : Oser, s'Élever, Réussir

16h

Pourquoi faire un bilan appui conseil ?

Ce parcours est une démarche qui combine à la fois l'expertise en gestion des ressources humaines et le conseil en orientation professionnelle.

Le bilan de compétences appui conseil se différencie du bilan de compétences traditionnel ou proactif par son approche moins 'technique'.

Contrairement à un bilan de compétences plus traditionnel ou classique, qui se concentre principalement sur l'identification des compétences et des intérêts professionnels d'un individu, le bilan de compétences appui-conseil va plus loin en fournissant un accompagnement personnalisé et des conseils stratégiques pour favoriser le développement professionnel et la prise de décision éclairée.

Le bilan appui conseil permet d'identifier les difficultés à surmonter ainsi que les atouts mobilisables et d'en déduire des pistes et cibles professionnelles adaptées, élargies ou nouvelles.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir un ou des projets professionnels hiérarchisés en s'appuyant sur une démarche d'orientation professionnelle volontaire
- Rendre son projet réalisable
- Faire un compromis entre ses souhaits et potentiels et les possibilités du marché du travail et de la formation

PUBLIC

Le bilan de compétences appui conseil s'adresse à toute personne :

- ✓ Devant ou souhaitant changer de métier et ne sachant pas ou plus vers quels emplois diriger ses recherches
- ✓ Qui doit suivre un processus d'élaboration de projet professionnel en différentes étapes pour lesquelles elle a besoin d'un temps de maturation
- ✓ Qui a besoin d'un appui personnalisé

POINTS FORTS

- Une approche personnalisée et soutenue avec possibilité d'adapter des modules selon certaines problématiques soulevées lors de l'entretien préalable
- Ce parcours se distingue par son expertise en gestion des ressources humaines et son orientation vers l'action, visant à soutenir efficacement le développement professionnel et la réussite de l'individu dans son parcours professionnel.
- Le bilan appui conseil permet de valoriser le bénéficiaire et de stimuler son investissement personnel dans son projet professionnel.

Bilan de compétences Jeune actif Un nouveau regard vers l'avenir

Parcours Jeune actif : Bilan de compétences dynamique 12h

Pourquoi faire un bilan jeune actif ?

Faire les bons choix et (re)trouver du sens à sa trajectoire professionnelle.

Le bilan de compétences jeune actif permet de booster sa carrière et donner du sens à sa vie professionnelle.

C'est prendre du recul sur soi-même, apprendre à mieux se connaître et gagner en confiance pour se sentir pleinement épanoui.

Ce parcours offre un accompagnement personnalisé et dynamique pour aider les jeunes actifs à prendre des décisions éclairées concernant leur avenir professionnel.

Cet accompagnement permet d'affirmer sa personnalité, trouver un métier en rapport avec ses valeurs, sa personnalité, ses aspirations et ses aptitudes, être acteur de ses choix, rester positif et aller de l'avant.

Faire une auto évaluation pour vérifier son « cap », voir si l'on est sur la bonne route par rapport à soi-même mais aussi mettre en avant ses qualités et ses compétences, se valoriser, retrouver la confiance en soi, souvent perdue après un échec professionnel (licenciement, démission...). Puis définir de nouvelles pistes, et/ou réorienter sa carrière.

OBJECTIFS :

- Anticiper son changement de carrière, (re)trouver une reconnaissance et une motivation
- Prendre conscience de son potentiel, de ses centres d'intérêts et de ses motivations et les mettre en valeur
- Cibler ses besoins pour potentiellement identifier les pistes qui correspondent à son mode de fonctionnement
- Définir une voie qui correspond à ses capacités et aptitudes, à ses valeurs, s'orienter vers un/des métier(s) en adéquation avec son parcours et sa personnalité
- Envisager une éventuelle reprise d'études ou formation professionnelle
- Repérer les talents et compétences nécessaires pour réussir dans sa trajectoire de carrière, mettre en avant sa valeur ajoutée afin de correspondre aux propositions d'emploi
- Rechercher les passerelles existantes entre sa situation et ses projets, rechercher les adéquations profil-métiers et profil-personnalité
- Définition, identification et ciblage des secteurs d'activité et/ou métiers à découvrir, identifier les métiers qui plaisent et qui recrutent
- Savoir présenter son projet et convaincre en 1 ou 2 mn.
- (Re)Prendre confiance en soi et (re)trouver la motivation pour passer à l'action.

PUBLIC

Pour les jeunes actifs qui ont besoin d'un temps d'écoute pour (re)prendre leur carrière en mains dans une voie qu'ils auront librement choisie.

Pour ceux qui veulent (re)trouver de sens dans leur trajectoire de carrière, qui sont en quête d'autonomie et d'engagement au travail et qui veulent s'épanouir professionnellement.

POINTS FORTS :

Un accompagnement par un spécialiste de l'orientation professionnelle et de la détection de talents des jeunes. Approche dynamique et interactive favorisant l'engagement et la motivation. Ce bilan est centré sur les valeurs, attentes, personnalité, compétences, capacités et ambition du jeune actif. Méthodes pédagogiques interactives et participatives qui permettent de faire émerger son potentiel et de dévoiler des ressources inexploitées

Bilan de compétences Cadres En quête d'un métier porteur de sens

Parcours Leadership éclairé : élever vos compétences vers de nouveaux sommets 18h

Pourquoi faire un bilan cadres ?

Le bilan de compétences pour cadres se distingue souvent par une approche plus ciblée et spécialisée, adaptée aux besoins spécifiques des cadres et des cadres supérieurs.

Ce qui différencie l'approche du bilan de compétences pour cadres par rapport à celui destiné à un public plus général est qu'il prend en compte les défis spécifiques auxquels les cadres sont confrontés dans leur environnement professionnel, tels que la gestion du changement, la stratégie d'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Dans le cas où des hauts potentiels (HPI) sont impliqués, le bilan de compétences cadre peut intégrer une analyse approfondie de leurs besoins spécifiques en matière de développement professionnel, de gestion du stress et d'hypersensibilité, et/ou de gestion des attentes élevées.

En résumé, le bilan de compétences pour cadres se distingue par son approche spécialisée, qui reconnaît les défis uniques auxquels les cadres sont confrontés dans leur parcours professionnel et vise à les accompagner efficacement dans leur évolution de carrière vers des postes de haut niveau.

Les cadres sont pleinement investis dans leur vie professionnelle et une large majorité considère que faire carrière est un objectif professionnel déterminant. Mais ils privilégient de plus en plus leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle plutôt que de chercher à accéder au pouvoir en sacrifiant leur vie privée, ou à faire des concessions sur leurs valeurs pour avoir un meilleur poste.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Mettre l'accent sur le développement des compétences de leadership, de gestion d'équipe et de prise de décision stratégique, qui sont essentielles dans les rôles de direction.

Offrir aux cadres une occasion unique d'évaluer leurs compétences, d'explorer de nouvelles opportunités de carrière et de développer des stratégies pour atteindre l'excellence professionnelle.

En combinant une analyse approfondie avec une planification stratégique, ce parcours permettra aux bénéficiaires de prendre leur carrière en main avec confiance et détermination.

PUBLIC

Formules spécifiques

- **Cadres et cadres supérieurs** : à la recherche de talents. Programme spécialement conçu pour les cadres qui diffère par le sens des responsabilités et de l'initiative.
- **Haut potentiel** : Des intervenants experts dans l'accompagnement des HPI. Une relation faite de juste distance et de bienveillance qui permet de retrouver estime de soi et confiance. Une pédagogie individualisée et adaptée en fonction de sa situation et des objectifs visés.

POINTS FORTS

Notre équipe de consultants intervient également pour former à la certification « Manager une équipe au quotidien avec agilité », enregistrée à France Compétences (Répertoire Spécifique) depuis 2018, ce qui nous a permis de former plus de 600 managers et futurs managers.

Pour maintenir un haut niveau de qualité, INTERACTIF assure une veille sur les nouvelles tendances du management et s'assure d'être au fait de l'état de l'art dans le domaine managérial.

Utilisation du test CTPI-R, outil d'aide à l'accompagnement et à la décision qui permet d'évaluer le potentiel managérial, les compétences comportementales et le mode de fonctionnement des managers et des dirigeants.

BILAN CO-ACTIF

Exploration Co-Active : Bilan de compétences et épanouissement professionnel

20h

Quels sont les secrets d'une carrière réussie ?

Le parcours bilan co-Actif combine un bilan de compétences individuel avec un accompagnement de type coaching personnalisé. Il est un outil de gestion de mobilité professionnelle ancré dans la réalité quotidienne et environnementale et projeté vers le futur, qui aide à repenser son évolution de carrière.

Il s'agit dans un premier temps de retracer son passé pour mieux comprendre son itinéraire et de pouvoir mieux rebondir dans le présent pour faire émerger un projet conforme à ses objectifs.

Le modèle de bilan/coaching Co-Actif repose sur 4 piliers à savoir :

- Le candidat est naturellement créatif, plein de ressources
- Le programme des aspirations et actions est établi par le candidat avec le soutien du consultant/coach
- Le consultant/coach s'implique à 100 % dans le moment présent avec le candidat tout en l'aidant dans sa trajectoire de réussite future
- Le consultant/coach peut transmettre des outils et méthodes en lien avec la problématique du bénéficiaire et en accord avec ce dernier, pour avancer plus vite dans la réalisation de l'objectif à atteindre

L'accompagnement au positionnement professionnel passe par différentes étapes :

- ✓ Analyser la situation et le contexte
- ✓ Identifier les solutions possibles
- ✓ Choisir la meilleure solution

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Les objectifs reposent sur plusieurs questionnements et/ou problématiques et visent entre autres la performance, ils sont basés sur des critères de réussite, par exemple :

- S'affirmer dans sa fonction, améliorer son mode de management, son leadership, repérer les atouts sur lesquels s'appuyer pour accéder à l'emploi ou le poste recherché...
- Parvenir à identifier les priorités et savoir les communiquer
- Dégager du temps pour accompagner son équipe et l'évolution du service
- Etre accompagné dans la prise d'une nouvelle fonction, développer un projet
- Se sentir plus serein, prendre du recul vis à vis du quotidien
- Surmonter ses peurs, faire face aux situations difficiles, à ses émotions, surmonter un échec, un obstacle
- Résoudre des difficultés (par exemple, un problème de communication, prise des décisions, gestion du stress, événement traumatisant...)
- Développer son autonomie et sa créativité, son efficacité dans l'organisation de son travail
- Aider à construire un projet de vie

PUBLIC

- ✓ Toute personne volontaire et disponible pour s'engager dans un travail de réflexion et pour mener des démarches personnelles.
- ✓ Aux personnes souhaitant être acteurs de leur projet ; ils devront se sentir fortement impliqués et être prêts à s'investir en temps. Ils devront également « porter » ce projet de façon convaincue car ils seront confrontés à la recherche d'un projet, d'un emploi ou d'un environnement qu'ils devront s'approprier.

POINTS FORTS

Une prestation animée par des coachs certifiés.

Accompagnement au positionnement professionnel basé sur des méthodes de coaching professionnel qui reposent sur des techniques permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Approche intégrative combinant les aspects pratiques du bilan de compétences avec les techniques de coaching pour une transformation profonde.

Focus sur le développement personnel et professionnel pour permettre aux participants de réaliser leur plein potentiel.

Bilan de compétences - Accompagner les femmes à libérer leur potentiel

Parcours d'Empowerment Femmes, épanouissement au féminin 15h

Pourquoi faire un bilan de compétences spécifique pour femmes ?

Les femmes rencontrent au travail des problématiques spécifiques et adoptent parfois des comportements limitants comme l'auto censure, la sur adaptation ou encore la sous-évaluation qui les freinent dans la visualisation de leurs possibilités et dans la projection d'un changement professionnel. Dépasser les limites et les croyances limitantes est un réel enjeu dans leurs orientations.

Ce parcours de bilan se distingue d'un bilan de compétences plus standard car son approche est centrée sur les défis spécifiques des femmes. Il prend en compte les défis professionnels et personnels auxquels les femmes peuvent être confrontées dans leur carrière, tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les stéréotypes de genre, la progression de carrière et les opportunités de leadership.

En résumé, ce bilan reconnaît les défis uniques auxquels les femmes sont confrontées dans leur parcours professionnel et vise à les soutenir spécifiquement dans leur développement de carrière et leur progression vers le succès professionnel.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ (Ré)inventer le futur et booster les possibilités des femmes
- ✓ Explorer des aspirations et des objectifs professionnels alignés sur les valeurs féminines : mettre l'accent sur l'identification des aspirations professionnelles qui sont spécifiquement alignées sur les valeurs, les intérêts et les motivations des femmes dans le monde du travail.
- ✓ Renforcer les compétences de leadership, de négociation salariale et de gestion des conflits, afin d'aider les femmes à s'affirmer et à réussir dans leur carrière.
- ✓ Offrir un soutien et des conseils pour naviguer dans des transitions de carrière telles que le retour au travail après une pause, la reconversion professionnelle, ou la gestion des défis spécifiques liés à la maternité ou à la parentalité.
- ✓ Développer autonomie et confiance en soi pour piloter sa vie professionnelle en pleine puissance.

PUBLIC

Le bilan de compétences spécial accompagnement des femmes s'adresse à toutes les femmes désireuses de prendre en main leur carrière professionnelle, de surmonter les obstacles spécifiques auxquels elles peuvent être confrontées et de réaliser leur plein potentiel dans un environnement de travail égalitaire et inclusif.

- ✓ En reconversion professionnelle après une pause carrière (maternité, congé parental, etc.) qui cherchent à réintégrer le marché du travail.
- ✓ Occupant des postes où elles se sentent sous-valorisées ou mal utilisées, cherchant à identifier et à exploiter pleinement leurs compétences et leur potentiel.
- ✓ Confrontées à des obstacles professionnels tels que le plafond de verre, le sexisme au travail ou les disparités salariales, cherchant à surmonter ces défis et à progresser dans leur carrière.
- ✓ Les femmes entrepreneures ou porteuses de projets souhaitant clarifier leurs objectifs professionnels, renforcer leurs compétences en gestion d'entreprise et développer des stratégies de croissance.
- ✓ En quête de développement personnel et professionnel, désireuses d'explorer de nouvelles possibilités de carrière, de concilier vie professionnelle et vie personnelle, et de trouver un équilibre entre leurs aspirations personnelles et professionnelles.

POINTS FORTS

Un bilan en mode coaching pour accompagner les femmes à oser ouvrir le champ des possibles, à sortir du mode « contraintes », à valoriser tout son potentiel et à identifier les freins qui pourraient les empêcher de concrétiser leur projet professionnel.

Un parcours qui motive vers l'action et qui booste l'employabilité : Un temps d'écoute privilégié qui offre une pause d'introspection et de prise de recul sur soi

Un regard positif qui offre un nouvel angle de vue et qui se concentre à identifier et valoriser les atouts, les aptitudes et les talents des femmes. Tout ce qui fait d'elle sa singularité.

Aider à transiter avec sérénité et clarté vers une vie qui *leur* ressemble

Bilan de compétences - Accompagner les personnes en situation de handicap

Parcours Inclusif, développer ses compétences avec bienveillance 15h

Pourquoi faire un bilan de compétences spécifique pour personnes en situation de handicap ?

Le bilan de compétences pour les personnes en situation de handicap est une démarche personnalisée visant à identifier les compétences, les intérêts professionnels et les objectifs de carrière des individus confrontés à des défis liés à leur handicap.

Conçu pour répondre aux besoins uniques de chaque personne, ce parcours prend en compte les capacités, les limitations et les aspirations professionnelles de chacun afin de lui offrir un soutien adapté dans son parcours professionnel.

En résumé, le bilan de compétences pour les personnes en situation de handicap vise à les accompagner dans leur développement professionnel, en tenant compte de leurs capacités, de leurs aspirations et des défis liés à leur handicap, afin de favoriser leur intégration professionnelle et leur épanouissement sur le marché du travail.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Développer autonomie et confiance en soi pour piloter sa vie professionnelle en pleine valorisation.
- ✓ Faciliter l'intégration, favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner dans leur évolution professionnelle les personnes reconnues en tant que travailleur handicapé.
- ✓ Développer la confiance en soi et l'affirmation de soi et la relation aux autres.
- ✓ Se remobiliser sur un projet professionnel compatible avec sa situation de santé.
- ✓ Maintenir dans l'emploi la personne en situation de handicap et accompagner son évolution professionnelle.
- ✓ Prendre en compte les problématiques de santé, des situations de handicap ou plus simplement de désavantages.
- ✓ Il s'agit véritablement de soutenir les personnes en situation de handicap ou en demande de reconnaissance de leur handicap.

PUBLIC

- ✓ Un bilan de compétences pour les personnes en situation de handicap qui est conçu pour répondre à leurs besoins spécifiques en matière de développement professionnel et de transition de carrière.
- ✓ Pour les personnes qui souhaitent reprendre en main leur projet professionnel et gagner en bien-être.

POINTS FORTS

Un soutien individualisé tout au long du parcours, y compris des conseils sur les formations disponibles, les programmes de réadaptation professionnelle, les opportunités d'emploi adaptées au handicap, ainsi que des conseils pour surmonter les obstacles et les préjugés liés au handicap sur le lieu de travail.

Consultants spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou fragilisés, qui ont su développer leurs capacités d'écoute, d'analyse et d'ouverture. Ils sont psychologues et/ou coachs certifiés.

En cas de nécessité, nous faisons appel à des experts en ergonomie et/ou avec la médecine du travail.

Les programmes bilans modulaires

Un bilan modulaire de quelques heures peut être plus adapté dans certaines situations pour plusieurs raisons :

- ✓ **Flexibilité** : Un bilan modulaire permet aux participants de choisir les modules qui correspondent le mieux à leurs besoins spécifiques. Cela leur donne la possibilité de se concentrer sur les aspects les plus pertinents pour leur situation professionnelle sans avoir à suivre un programme complet et plus long.
- ✓ **Focus sur des besoins spécifiques** : Un bilan modulaire permet de répondre de manière plus précise aux besoins spécifiques des bénéficiaires. Par exemple, une personne peut choisir de se concentrer uniquement sur le développement de compétences techniques, tandis qu'une autre peut opter pour des modules axés sur son positionnement par rapport au Marché du travail ou encore sur des aspects liés au développement personnel.
- ✓ **Gain de temps** : Pour les personnes qui ont des contraintes de temps ou qui souhaitent obtenir rapidement des résultats, un bilan modulaire de quelques heures peut être une solution efficace. Il leur permet de bénéficier d'un accompagnement ciblé et de conseils personnalisés en un temps réduit.
- ✓ **Coût** : Un bilan modulaire peut être plus abordable financièrement. Cela peut être avantageux pour ceux qui ont un budget limité ou qui ne nécessitent qu'une intervention ponctuelle.
- ✓ **Évolutivité** : Un bilan modulaire peut être adapté et étendu au fil du temps en fonction de l'évolution des besoins des personnes. Cela permet un accompagnement continu et progressif, avec la possibilité d'approfondir certains aspects au fur et à mesure que nécessaire.
- ✓ **Motivation accrue** : En abordant des points précis et concrets, le bénéficiaire peut se sentir plus motivé et engagé dans le processus de bilan de compétences. Cela peut favoriser une participation active et une implication plus grande dans la démarche.

En résumé, un bilan modulaire axé sur des points précis offre plusieurs avantages, notamment un focus sur les besoins spécifiques, des coûts adaptés, une motivation accrue et des recommandations pertinentes.

Par ailleurs le bilan modulaire offre une approche flexible, rapide et personnalisée pour répondre aux besoins spécifiques des personnes, tout en leur permettant de bénéficier d'un accompagnement ciblé et de conseils adaptés à leur situation professionnelle.

Module 1 « Identifier et valoriser ses compétences »

Parcours Valorisez vos talents ! 10h

Pourquoi faire un bilan modulaire axé sur les compétences ?

Ce parcours se concentre davantage sur la carrière et le développement professionnel que sur une approche plus globale qui met en avant un projet personnel avec étude de la personnalité, la connaissance de soi et le développement personnel.

Ce bilan de compétences modulaire est une démarche personnalisée qui vise à identifier ses compétences clés, à les évaluer et à les mettre en valeur de manière efficace dans son parcours professionnel. Il permet de mieux comprendre ses atouts et ses axes d'amélioration, et de les utiliser pour atteindre ses objectifs professionnels.

Ce module comprend des activités telles que des auto-évaluations, des exercices de réflexion et des études de cas pour aider les bénéficiaires à identifier leurs compétences, à les évaluer et à élaborer des stratégies pour les mettre en valeur dans un contexte professionnel. En fin de module, les participants seront mieux équipés pour communiquer efficacement leurs compétences et leur valeur sur le marché du travail.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Savoir analyser, trier, hiérarchiser les compétences.
- ✓ Savoir identifier les compétences clés : apprendre à reconnaître et à définir ses compétences techniques, transversales et comportementales, ainsi que ses réalisations professionnelles et expériences pertinentes.
- ✓ Évaluer les compétences actuelles en les comparant aux exigences du marché du travail et aux attentes des employeurs.
- ✓ Explorer les compétences transférables et identifier les compétences acquises dans un domaine professionnel et les appliquer dans d'autres contextes professionnels.
- ✓ Valoriser les compétences : savoir présenter ses compétences de manière convaincante dans un CV, une lettre de motivation, un profil LinkedIn ou lors d'un entretien d'embauche.
- ✓ Développer un plan d'action pour renforcer ses compétences existantes, acquérir de nouvelles compétences et atteindre ses objectifs professionnels à court et à long terme.
- ✓ S'affirmer et améliorer la confiance en soi en prenant conscience de ses capacités professionnelles et de sa valeur sur le marché du travail.

PUBLIC

- ✓ Pour les personnes qui envisagent un changement de carrière afin d'identifier les compétences transférables et valoriser leurs expériences passées dans de nouveaux domaines.
- ✓ Les jeunes diplômés pour mettre en lumière leurs compétences et leurs réalisations académiques, ainsi que leurs expériences de stage et professionnelles.
- ✓ Toute personne souhaitant progresser dans sa carrière pour identifier ses compétences actuelles, définir des objectifs professionnels et élaborer des plans de développement.

POINTS FORTS

Mise en forme de son portefeuille de compétences.

Hypothèses d'orientation et/ou de réorientation professionnelle adaptés à son profil et au marché du travail.

Préparation à un entretien d'embauche avec la mise en valeur de ses compétences.

Un accompagnement basé sur des aspects concrets pour évaluer les compétences qui offre une approche précise, objective, réaliste, pertinente, actionnable et engageante, favorisant ainsi un développement professionnel efficace et ciblé.

Module 2 « Être guidé dans le cadre d'une difficulté spécifique susceptible de fragiliser une situation professionnelle (mal-être au travail, burn-out...) »

Parcours Accompagnement spécialisé face aux difficultés professionnelles 08h

Pourquoi faire un bilan modulaire axé sur les difficultés professionnelles ?

Burn-out, bore-out, stress, précarité, instabilité, inégalité, handicap, discrimination, mal-être... Les causes sont variées : journées de travail longues, surcharge de travail, pression des délais, travail monotone, accident, retour après une longue absence...

Ce parcours se concentre sur l'accompagnement des personnes qui rencontrent des difficultés spécifiques susceptibles de compromettre leur situation professionnelle. Il offre un accompagnement sur mesure pour aider les personnes à surmonter des difficultés spécifiques qui pourraient fragiliser leur situation professionnelle. Il vise à identifier les obstacles, à renforcer les compétences nécessaires et à développer des stratégies pour surmonter ces défis.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Faire face à des situations professionnelles difficiles, des souffrances au travail et trouver un équilibre satisfaisant entre vie personnelle et vie professionnelle.
- ✓ Savoir repérer ses points de vigilance et ses fragilités liés au monde du travail.
- ✓ Identifier des difficultés, des problèmes relationnels, de stress, de surcharge de travail, de perte de motivation, de difficultés d'adaptation, etc.
- ✓ Evaluer ses compétences et ressources personnelles pour faire face à ces difficultés (compétences techniques, comportementales et émotionnelles selon sa situation)
- ✓ Renforcer les compétences nécessaires pour faire face aux difficultés identifiées.
- ✓ Développer des stratégies d'adaptation efficaces pour surmonter les obstacles rencontrés dans son environnement professionnel.

PUBLIC

Toute personne confrontée à des difficultés professionnelles et émotionnelles telles que le mal-être au travail ou le burn-out. Par exemple :

- ✓ Les personnes en situation de stress professionnel. Ce module est particulièrement adapté aux personnes qui ressentent un niveau élevé de stress, d'anxiété ou de mal-être au travail, pouvant résulter de facteurs tels que la charge de travail excessive, les relations difficiles avec les collègues ou les supérieurs, ou un manque de reconnaissance professionnelle.
- ✓ Les personnes qui présentent des signes de burn-out, tels que l'épuisement émotionnel, la démotivation, et la perte d'intérêt pour le travail.
- ✓ Les personnes qui envisagent une transition de carrière en raison de leur mal-être au travail.
- ✓ Toute personne ayant besoin de soutien et de guidance pour surmonter les difficultés professionnelles et émotionnelles qui fragilisent sa situation professionnelle.

POINTS FORTS

Un accompagnement sur-mesure qui offre un soutien individualisé prenant en compte autant la personnalité que les aptitudes du bénéficiaire pour élaborer un projet professionnel permettant de retrouver son équilibre et un bien-être au travail, et l'envie de travailler dans une activité qui correspond à ses valeurs.

Renforcement de l'estime de soi, en mettant l'accent sur la reconnaissance de ses compétences et de ses réalisations, ce programme contribue à renforcer son estime de soi et la confiance en ses capacités professionnelles.

Possibilité d'un accompagnement réalisé par un professionnel formé en psychologue du travail.

Module 3 « Se positionner sur le Marché »

Parcours Se positionner stratégiquement sur le marché professionnel

08h

Pourquoi faire un bilan modulaire axé sur le Marché du travail ?

Car il vous permettra de mieux vous positionner sur le marché du travail en identifiant vos atouts, en évaluant votre positionnement actuel et en définissant une stratégie efficace pour atteindre vos objectifs professionnels.

Ce parcours vous aide à comprendre comment vous vous situez par rapport aux exigences du marché et aux attentes des employeurs.

Savoir valoriser ses compétences et expériences professionnels, effectuer une recherche d'emploi cohérente avec son parcours et cibler les secteurs qui recrutent, comprendre comment mieux adapter son profil aux attentes des recruteurs, développer son employabilité... sont autant de raisons qui amènent à vouloir entreprendre une démarche visant à aider à mieux se positionner sur le marché du travail en identifiant ses atouts, en évaluant ses compétences et en définissant une stratégie adaptée à ses objectifs professionnels.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Évaluer son positionnement professionnel par rapport au marché du travail, en mettant en évidence ses forces, ses axes d'amélioration, ses compétences, ses motivations et ses expériences professionnelles pertinentes
- ✓ Augmenter son employabilité et travailler sur la notion de "self-marketing" ou comment "se vendre".
- ✓ Développer une stratégie de recherche d'emploi efficace en identifiant les canaux de recrutement appropriés, en perfectionnant son CV et sa lettre de motivation, et en préparant des entretiens d'embauche réussis
- ✓ Développer son réseau professionnel.
- ✓ Connaître le fonctionnement du marché du travail et les logiques de recrutement des entreprises, en fonction de sa cible d'emploi.
- ✓ Comprendre les tendances actuelles du marché du travail, les secteurs en croissance, les métiers en demande, et les compétences recherchées par les employeurs
- ✓ Réaliser une enquête métier

PUBLIC

- ✓ Les personnes en reconversion professionnelle, pour les accompagner dans leur transition vers de nouveaux secteurs d'activité ou métiers, en mettant en valeur leurs compétences transférables.
- ✓ Pour soutenir les personnes en recherche d'emploi dans leur recherche active d'emploi.
- ✓ Pour les personnes souhaitant renforcer leur employabilité et à accéder à des emplois stables et de qualité sur le marché du travail.
- ✓ Pour guider les personnes souhaitant évoluer professionnellement dans leur progression de carrière, en identifiant des opportunités de développement et des pistes d'évolution professionnelle.

POINTS FORTS

Les principaux points forts de ce module sur le positionnement sur le marché du travail résident dans son approche pragmatique, sa personnalisation, son actualisation, son interaction, son encouragement à l'autonomie et son impact mesurable.

Ce module se concentre sur des aspects concrets, fournissant des conseils pratiques et des outils directement applicables.

Les participants bénéficient de l'accompagnement et des conseils d'experts en orientation professionnelle, en recrutement ou en développement des compétences

Il vise des résultats tangibles, un projet professionnel réaliste basé sur la réalité du marché du travail.

Module 4 « Perspectives professionnelles »

Parcours Un nouveau regard vers l'avenir... Faire les bons choix

06 heures

Pourquoi faire un bilan modulaire Perspectives professionnelles ?

Conçu spécifiquement pour les personnes ayant peu d'expérience professionnelle, et donc davantage orientées vers leur avenir que vers leur passé ; ce programme permet de réaliser une évaluation rapide mais approfondie des compétences et aptitudes à mobiliser, des intérêts professionnels et des objectifs de carrière en se basant sur les résultats d'outils d'appréciation.

Ce module offre une exploration rapide et ciblée pour se projeter dans des options de carrières qui sont alignées sur ses aspirations individuelles.

Il permet en outre d'identifier ses atouts et ses freins, développer ses talents, être acteur de ses choix, rester positif et aller de l'avant, prendre du recul sur soi-même, apprendre à mieux se connaître et gagner en confiance pour se sentir pleinement épanoui.

Il permet également de clarifier ses objectifs professionnels et de mettre en évidence des pistes professionnelles auxquelles nous n'aurions peut-être pas pensé.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Prendre conscience de ses capacités et potentiels, augmenter son estime de soi, (re)trouver une reconnaissance et une motivation.

- ✓ Identifier les grandes tendances de sa personnalité.
- ✓ Evaluer son comportement en situation de travail et analyser ses compétences-clés.
- ✓ Connaître son style de travail, ses préférences d'environnement et son potentiel de développement.
- ✓ Avoir une meilleure connaissance de ses atouts, de ses forces et de ses besoins afin de développer ses talents.
- ✓ Rechercher les adéquations profil-métiers et profil-personnalité.
- ✓ Se projeter vers une voie qui favorise son épanouissement professionnel.
- ✓ Être guidé pour trouver un métier en rapport avec ses valeurs, sa personnalité, ses aspirations et ses aptitudes.

PUBLIC

- ✓ Professionnels en transition de carrière, jeunes diplômés ayant peu d'expérience, personnes cherchant à identifier leurs forces professionnelles.
- ✓ Jeunes travailleurs qui veulent définir une orientation rapide et efficace pour s'assurer être sur la bonne voie.
- ✓ Toute personne où le temps, les ressources et les besoins nécessitent une approche plus rapide et plus ciblée.

POINTS FORTS

Un bilan de compétences plus court qui se concentre sur les points essentiels et les questions les plus urgentes.

Ce bilan flash permet d'établir un diagnostic rapide et précis de ses compétences et aptitudes afin de définir un projet professionnel basé sur ses intérêts et ses valeurs et de mettre de l'ordre dans ses idées.

Il permet de détecter son profil d'aptitudes, son mode de comportement et ses possibilités d'adaptation et offre une analyse synthétique de son style de travail et de l'environnement qui correspond le mieux.

Plusieurs tests de positionnement, de motivation ou encore d'orientation, permettent de se situer dans un contexte professionnel tout en intégrant la dimension vie personnelle afin de mieux gérer cet équilibre vie privée/vie professionnelle.

- ✓ **MOTIVATION+** : outil d'évaluation spécialement conçu pour aider à comprendre quels sont les "moteurs" qui propulsent l'énergie d'une personne au travail et contribuent à son engagement.
- ✓ **VOCATION** : outil d'orientation qui amène à faire un choix éclairé.

Accompagnement des parcours professionnels

Le monde change, les carrières aussi...

Afin d'accompagner et de sécuriser les parcours individuels des salariés, INTERACTIF propose des bilans de situation professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration de leurs stratégies d'évolution.

Les scénarios possibles :

- Pour le salarié, anticiper en cas de suppression de poste ou d'une réorganisation, évoluer en interne, valider un projet, se reconvertir, changer de poste, renouer avec des perspectives professionnelles plus motivantes, vérifier ses compétences, évaluer sa compétitivité à un poste...

Le bilan professionnel permet au salarié de se projeter dans son évolution de carrière et ainsi de rester motivé tout au long de son parcours professionnel.

- Pour l'entreprise, faire évoluer un salarié vers un poste de management ou plus en adéquation avec ses compétences, fidéliser des talents, dynamiser les parcours, prévenir une inaptitude au poste, élaborer un projet de formation, proposer des perspectives de progrès...

Le bilan professionnel permet à l'entreprise de trouver des solutions de mobilité sécurisées et de favoriser une adaptation au poste.

NOTRE MODE OPERATOIRE

- ✓ Une prestation d'accompagnement alternant entretiens de face à face et travail personnel.
- ✓ Un accompagnement centré sur les besoins et problématiques de chaque salarié, recensés en amont lors d'un entretien de cadrage et définition des objectifs. Une analyse des besoins est réalisée lors de l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation de bilan professionnel.
- ✓ Parcours en e-learning inclus pour compléter les entretiens : vidéos, fiches mémo, guide de l'entretien de recrutement...
- ✓ Aide à la décision, recherches documentaires, définitions de postes
- ✓ Des techniques d'entretiens reposant sur une base solide qui va aider à convertir les contraintes et entraves de son quotidien en missions et actions plus agréables. L'objectif étant de retrouver aisément la joie et le plaisir de travailler et s'investir amplement dans ses tâches et projets professionnels.

Les étapes :

- Évaluation des attentes en amont pour mieux cibler les besoins des salariés et test de positionnement
- Remise d'un plan d'action
- Évaluation de la prestation à la fin de la session
- Entretien individuel de suivi
 - Analyse des actions mises en œuvre pour approfondir les pistes professionnelles définies lors du bilan professionnel et les éventuelles difficultés rencontrées
 - Réflexion sur des actions à mettre en œuvre
 - Etudes de nouvelles pistes
 - Conseils personnalisés pendant une durée de 6 mois après la fin du bilan professionnel par Email, téléphone...
 - Si intégration dans un nouveau poste, analyse de la situation, difficultés rencontrées, conseils

A chaque fois que jugé nécessaire, le consultant prendra contact avec le conseiller RH ou/formation pour s'assurer que les pistes évoquées avec les salariés soient réalisables au sein de la structure dans le cas d'une demande de mobilité interne.

BILAN PROFESSIONNEL

Programme d'optimisation professionnelle en entreprise

16h + restitution tripartite

Pourquoi faire un bilan professionnel ?

Le bilan professionnel est un temps de réflexion approfondie sur le parcours professionnel du salarié qui permet de donner un sens à sa carrière.

Il est une réponse face à un événement, une aide à la décision qui va au-delà d'un état des lieux ; il est un outil de gestion de carrière dynamique orienté vers le changement.

Il est une occasion de prise de conscience de son investissement personnel dans le travail, de ses priorités, valeurs et obstacles.

La réussite suppose la cohérence entre trois éléments nécessaires pour que le bilan professionnel puisse être véritablement efficace :

- l'existence d'emplois clairement identifiés dans l'entreprise et/ou sur le marché du travail
- l'adéquation de la formation de base et la formation complémentaire du bénéficiaire
- Le projet individuel du bénéficiaire

Un bilan professionnel demandé par un employeur consiste en un processus d'évaluation et de développement des compétences des salariés au sein de l'entreprise.

Il vise à identifier les forces, les faiblesses et les besoins de développement de chaque salarié afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle au sein de l'organisation.

Ce parcours inclut des entretiens individuels, des évaluations de compétences, des retours d'expérience et la mise en place d'un plan d'action personnalisé pour favoriser la performance et la satisfaction au travail.

Effectuer un bilan professionnel présente pour l'entreprise et ses salariés de nombreux avantages. Il permet d'engager une réflexion lucide et mobilisatrice sur sa dynamique professionnelle pour une prise de poste efficace.

Entre autres :

- Mieux connaître les possibilités du salarié, identifier et valoriser les compétences, les talents et les potentiels existants dans le cadre d'une optimisation des ressources humaines et une anticipation des besoins en compétences ;
 - Pour lui, en développement personnel, mieux se connaître : *Qui suis-je dans ma vie professionnelle ? Qu'est-ce que je vaudrais ?* Un bilan professionnel permet de prendre conscience de la valeur de ses compétences et de son expérience professionnelle, ce qui peut renforcer la confiance en soi et son employabilité
- Mieux cerner ses aspirations professionnelles, en offrant des opportunités de développement professionnel et de progression de carrière, les employeurs peuvent augmenter leur taux de rétention des talents et réduire le turnover ;
 - Pour lui, mieux les définir : *Qu'est-ce que je veux ?* Un bilan professionnel peut offrir un soutien précieux dans la transition vers de nouveaux postes et aider à repérer les opportunités de carrière correspondant à ses objectifs
- Gérer sa carrière en fonction de ses potentialités d'évolution ; en encourageant la mobilité interne et en offrant des opportunités de progression de carrière, les employeurs renforcent leur culture d'entreprise en montrant leur engagement envers le développement et l'épanouissement de leurs salariés ;
 - Pour lui, garder un bon niveau de motivation tout au long de sa carrière ; en identifiant ses points forts et ses axes de développement, il peut bénéficier d'un plan de développement personnalisé pour renforcer ses compétences et progresser dans sa carrière
- Eclairer les choix de formation, en faire un véritable investissement, en fonction non seulement du court terme - *besoin de perfectionnement dans le poste* ; mais également du moyen terme - *besoin de développement par rapport à un potentiel et aux vacances probables d'emplois*

En résumé, un bilan professionnel offre des avantages significatifs pour l'employeur et les salariés en favorisant le développement professionnel, la progression de carrière et la rétention des talents.

Nous recherchons la meilleure adéquation possible entre un individu et une fonction de l'entreprise.

Cette adéquation est obtenue par l'utilisation des moyens suivants :

- Des entretiens avec différentes évaluations qui mettent en évidence ses atouts et axes de progression afin de valoriser la suite de son parcours professionnel et d'esquisser le projet professionnel le plus adapté à sa personnalité et au marché du travail.
- Des entretiens en mode coaching basés sur l'écoute active, le questionnement, la reformulation et le recadrage.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Mesurer les écarts entre ses compétences actuelles et celles qui seront nécessaires pour faire face aux nouvelles exigences d'un changement de poste et de prévoir le temps nécessaire et les moyens à mettre en œuvre pour combler les écarts.
- Valoriser le salarié, stimuler son investissement personnel dans un projet de formation ou d'évolution, l'associer aux décisions qui le concernent.
- Lui permettre, s'il le souhaite, de se positionner à plus ou moins long terme dans un autre environnement au sein de sa structure ou à l'extérieur.
- Ouvrir son champ de vision professionnelle, devenir force de proposition et s'investir là où les postes peuvent s'ouvrir en valorisant ses propres objectifs.

POINTS FORTS

Faire le point sur son parcours professionnel, se reconvertir, demander une mobilité en interne, cet accompagnement comporte une phase non négligeable d'investigation du marché du travail, des secteurs d'activité et des métiers (internes et/ou externes), basée sur divers outils : études de marché, documentation, entretiens avec des professionnels.

Possibilité de programmer un entretien de cadrage avant le démarrage, de réaliser un point à mi-parcours et un entretien de restitution en fin de parcours. Ces rendez-vous sont inclus dans le forfait et peuvent être effectués par téléphone ou en visioconférence, ou bien être synthétisés dans un rapport envoyé au responsable des ressources humaines. Ce rapport expose les opportunités de mobilité et le plan de développement professionnel du collaborateur.

Il est possible d'envisager un module optionnel de restitution tripartite lors d'une réunion en présentiel ou par visioconférence, permettant ainsi au collaborateur de partager ses réflexions sur l'évolution de sa carrière.

La restitution tripartite peut donc être organisée de deux façons :

1. Réunion triangulaire afin de faire le point sur le plan de carrière du bénéficiaire, présentation de son projet professionnel en indiquant ses aptitudes, ses points forts et les freins identifiés.
2. Remise d'un compte-rendu avec ou sans échange téléphonique ou visio.

Dans le premier cas, il faut prévoir un supplément en raison de la mobilisation du consultant sur une demi-journée

Option

Cadrage tripartite

Un rendez-vous de cadrage tripartite pourra être organisé en amont de la prestation et avec l'accord du salarié, pour présenter la méthodologie et afin de définir les objectifs, confirmer l'engagement du salarié et planifier les séances du bilan professionnel.

OBJECTIFS

- ✓ Analyser la demande ;
- ✓ Décrire la méthodologie ;
- ✓ Définir les objectifs du bilan professionnel ;
- ✓ Organiser les sessions d'accompagnement.

MODALITES

- Entretien tripartite + remise d'un planning des sessions à la DRH ou Responsable de service

DUREE

Environ 1 heure en face à face triangulaire (peut se faire en visioconférence)

Restitution tripartite

Un rendez-vous de restitution tripartite pourra être organisé à l'issue de la prestation et avec l'accord du salarié, pour présenter son plan de carrière et éclairer les éléments constitutifs de la synthèse 'adéquation profil candidat/profil fonction' et les freins éventuellement constatés.

OBJECTIFS

- ✓ Indication des savoirs, savoir-faire et aptitudes ;
- ✓ Identification d'un repositionnement dans l'entreprise ;
- ✓ Présentation des éléments qui ont permis de retenir chacun des projets ;
- ✓ Identification et validation de ses éléments ;
- ✓ Indication des axes de progrès ainsi que des freins à la réalisation des projets ;
- ✓ Plan d'action.

MODALITES

- Entretien tripartite + remise d'une synthèse rédigée et commentée à la DRH ou Responsable de service

DUREE

1 à 2 heures en face à face triangulaire (peut se faire en visioconférence)

Les modules et les tarifs

Le bénéficiaire bénéficie d'une autorisation d'absence de 24 heures lorsqu'il réalise son bilan de compétences sur son temps de travail avec l'accord de son employeur.

Ce temps d'absence lui permet de consacrer des heures dédiées à des activités de **travail personnel tutoré**, telles que la réalisation de tests et questionnaires, une recherche sur les métiers et d'autres enquêtes pertinentes, en complément des séances de face à face avec le consultant.

Prestation / Module	Nombre d'heures de face à face en présentiel ou en distanciel synchrone	Tarif HT ou Nets de TVA
---------------------	---	-------------------------

LES BILANS DE COMPETENCES		
Bilan proactif	14h	1 800 €
Bilan appui conseil	16h	2 150 €
Bilan Jeune actif	12h	1 500 €
Bilan Cadres	18h	2 500 €
Bilan Co-actif	20h	3 000 €
Bilan accompagnement des femmes	15h	2 000 €
Bilan en situation de handicap	15h	2 000 €

LES BILANS MODULAIRES		
Identifier et valoriser ses compétences	10h	1 250 €
Être guidé dans le cadre d'une difficulté spécifique susceptible de fragiliser une situation professionnelle	08h	1 120 €
Se positionner sur le Marché	08h	1 120 €
Perspectives professionnelles	06h	840 €

LES BILANS PROFESSIONNELS		
Bilan professionnel + restitution	16h	2 500 €
Rendez-vous triangulaire	2h	200 €

Modalités et méthodes pédagogiques

Nos parcours de bilans de compétences combinent différentes modalités, méthodes pédagogiques et outils pour offrir aux participants une expérience d'apprentissage complète et personnalisée, répondant ainsi à leurs besoins individuels en matière d'évolution professionnelle.

Une prestation d'accompagnement alternant entretiens de face à face, tests d'aptitudes et de comportement professionnel, enquêtes métiers et travail personnel (recherches documentaires et du marché de l'emploi, rencontres professionnelles)

- Un accompagnement en présentiel, distanciel et/ou mixte.
- Un parcours en e-learning inclus pour compléter les entretiens : vidéos, fiches mémo, guide de l'entretien de recrutement...
- Un entretien préalable qui permet au consultant d'échanger avec le bénéficiaire pour s'assurer que le processus de bilan de compétences sera adapté à ses besoins et de créer un cadre de confiance propice à un accompagnement efficace.
- Un programme centré sur les besoins et problématiques de chaque personne, évaluation des attentes recensées en amont lors de l'envoi d'un questionnaire avant le démarrage et suivi d'un premier entretien de définition des objectifs. Une analyse des besoins est réalisée lors de l'entretien afin d'adapter au mieux la prestation et de coconstruire le parcours du bilan.
- Remise d'une synthèse de bilan et des tests de personnalité ou de comportement professionnel et qui comporte un plan d'action
- Évaluation de la formation à la fin de la session
- Suivi post-formation : conseils personnalisés prodigués par le consultant dès que le besoin s'en fait ressentir durant l'année suivant la session par mail, visioconférence ou téléphone
- Entretien de suivi personnalisé à 6 mois afin d'évaluer les bénéfices tirés du bilan, les actions envisagées et/ou réalisées et apporter conseils et actions correctives le cas échéant

Différentes méthodes sont proposées selon le profil, les attentes et les besoins du bénéficiaire. Il peut s'agir d'une approche traditionnelle ou innovante. Les deux approches ont leurs propres avantages et le choix entre des méthodes traditionnelles et innovantes dépendra des préférences individuelles, des besoins spécifiques des participants et des objectifs du bilan de compétences.

Les méthodes traditionnelles ont été éprouvées et utilisées pendant de nombreuses années, ce qui peut inspirer confiance en leur efficacité et leur fiabilité.

Elles peuvent sembler plus accessibles pour certaines personnes qui préfèrent les approches plus familières et structurées, ou qui ont besoin d'un cadre bien défini et des étapes claires, ce qui peut faciliter la planification et la gestion du processus et leur mise en œuvre. Par ailleurs elles offrent une continuité dans le processus de bilan de compétences, ce qui peut être rassurant pour les participants.

Les méthodes innovantes peuvent être plus flexibles et personnalisées pour répondre aux besoins individuels des participants, offrant ainsi une approche plus dynamique. L'utilisation de jeux, d'écriture ou d'art par exemple peut rendre le processus de bilan de compétences plus engageant et stimulant pour certains bénéficiaires. Elles peuvent permettre une exploration plus approfondie et interactive des compétences, des intérêts et des aspirations professionnelles, favorisant ainsi une réflexion plus profonde et des résultats plus enrichissants.

Certaines approches pédagogiques novatrices telles que des séances d'exploration créative par des méthodes innovantes de projection et de production originale (*project-image, turbo-théâtre, mind-mapping* -> permet de passer du « jeu subi » au « jeu décide », *écriture* -> *apprendre à se raconter par le story-telling, imagination, méthode IKIGAI...*) encouragent souvent la créativité et la pensée hors des sentiers battus, ce qui peut aider les participants à découvrir de nouvelles perspectives et opportunités.

Nos outils

Les outils permettent de mieux comprendre ce qui fait « vibrer » le salarié au travers d'un travail et par la suite de lui permettre d'ajuster et de mener une réflexion plus juste.

- Livret de travail « diagnostic de carrière » : guide sur son parcours professionnel, son mode de fonctionnement dans l'entreprise, son rôle, son environnement, etc.
- Guide de réflexion : Identification des pistes et hypothèses d'orientation, du pré projet au projet.
- Elaboration d'un portefeuille de compétences.
- Fiches-métiers avec définition de fonction, qualités requises, niveau de formation souhaitée, compétences associées, grilles de salaire, spécificités...
- **QUESTIONNAIRES D'AUTO EVALUATION** et/ou tests validants. Certains tests sont fondés sur la théorie des Big Five et sur la base des modèles les plus utilisés en recrutement et orientation professionnelle (Typologie de Jung, RIASEC de J. Holland, modèle des valeurs de E. Spranger...)

Les tests permettent de « détendre » la personne et de la mettre en confiance face au travail attendu.

Voici une sélection de tests et questionnaires.

Le STRONG

Questionnaire d'orientation et d'intérêts professionnels basé sur les types de personnalité et les environnements de travail. Il évalue les préférences personnelles des individus par rapport à six domaines d'intérêts professionnels : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel.

Le MBTI

Indicateur de personnalité proposant seize types différents. Il sert comme outil dans les identifications des personnalités dans des cadres liés au management ou aux problèmes dans le cadre des relations interpersonnelles.

Le RIASEC : Test de personnalité sous forme de questionnaires sur les motivations, les intérêts, les compétences et les qualités.

Questionnaire d'auto-évaluation :

- Qui suis-je ?
- Votre image
- Profil de Gardner (intelligences multiples)
- Votre attitude
- Vos aptitudes professionnelles

Ancres de carrière de Schein

Outil de développement professionnel qui recouvre les compétences, la motivation et les valeurs.

- Ancre technique/fonctionnelle
- Ancre esprit d'entreprise
- Ancre de direction
- Ancre de service/ dévouement
- Ancre autonomie/ indépendance
- Ancre défi
- Ancre sécurité/ stabilité
- Ancre mode/ qualité de vie

Le jeu des 100 métiers.

Jeu de carte pour faire émerger les intérêts professionnels.

Les valeurs fondamentales qui guident les choix et comportements, selon le modèle de Schwartz

ETIX : Ce test évalue l'attitude de la personne en identifiant les zones de risques liées aux comportements contre-productifs. Il s'agit alors de définir des mesures préventives, afin de permettre à la personne de s'identifier dans un nouveau poste.

PROFIL PRO : Il permet d'anticiper le mode de fonctionnement d'un individu, sa façon d'interagir avec les autres, ses qualités et ses limites éventuelles. L'intérêt de ce test est basé sur l'analyse de l'adéquation entre les compétences du candidat et celles exigées pour le poste à pourvoir. Il met en relation les potentialités identifiées chez la personne avec les compétences requises pour un poste donné.

BF5 : Ce test est intéressant pour identifier les caractéristiques essentielles du mode de fonctionnement de la personne, dans ses relations aux autres et dans la façon dont elle gère son environnement. Cela permet de définir en amont un référentiel de poste spécifique dans son entreprise ou dans un autre établissement et apprécier ainsi les affinités du candidat avec le poste à pourvoir.

Process Com[®] : Ce test permet d'identifier sa personnalité parmi 6 traits caractéristiques. Il étudie les interactions entre les personnes et en tire des mini-scénarios selon les comportements de chacun. Il permet de mieux comprendre les comportements qui génèrent du stress.

CPTI-R : Outil d'aide à l'accompagnement et à la décision qui permet d'évaluer le potentiel managérial, les compétences comportementales et le mode de fonctionnement des managers et des dirigeants.

Vocation : Identifie des domaines d'intérêts selon le modèle RIASEC et offre une analyse en termes de personnalité, valeurs, aptitudes potentielles, style d'apprentissage et environnement de travail. Il est conçu pour aider à identifier les domaines qui pourraient correspondre à sa vocation.

Orientation : est un outil d'aide à l'orientation pour les jeunes en les aidant à mieux se connaître, à clarifier leurs objectifs et à prendre des décisions éclairées en matière d'éducation et de carrière.

Motivations professionnelles : conçu pour aider à identifier ses motivations professionnelles principales. Il mesure l'importance de plusieurs de motivations liées à l'environnement professionnel, ainsi que la satisfaction sur chacun de ces facteurs.

Emotion : évalue les « soft skills » en faisant ressortir les capacités à gérer ses émotions, à s'automotiver ou encore à entretenir de bonnes relations avec ses collaborateurs.

Dans certains cas, une connaissance précise ou une aptitude particulière doit être décelée. Nous utilisons alors des tests du CPA, formule abrégée ou BUR 1 et 2, tests de l'EAP pour les emplois de bureau ou les tests de Pearson TalentLens (anciennement ECPA)

Modalités d'inscription et durée

Pour se positionner sur un module spécifique, l'entretien préalable permet de co-définir les objectifs en fonction des attentes et besoins du bénéficiaire, eux-mêmes déterminés sous la forme d'un échange libre.

Pour les particuliers, un devis précisant le montant global en TTC est soumis au bénéficiaire soit par email, par courrier ou par voie dématérialisée ou sur la plateforme moncompteformation.gouv.fr ou celle de pôle emploi.

Pour les employeurs, un devis précisant le montant global en HT ou Net de TVA selon le statut est soumis à l'employeur ou au salarié soit par email, par courrier ou par voie dématérialisée.

Un bilan de compétences peut se dérouler entre 3 semaines et 4 mois et comprend un entretien de suivi à 6 mois après la fin de l'accompagnement.

Modalités d'évaluation

Remise de synthèse coconstruite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrit préalable)

INTERACTIF fait évaluer la qualité de sa prestation par le bénéficiaire.

Evaluation continue en suivant la progression de l'accompagnement et le degré d'acquisition en évaluant la capacité à reconnaître, valoriser et évaluer ses acquis, décrire des situations de travail ou des missions, décrire ses activités et formaliser ses compétences.

Evaluation « à chaud » à l'issue de la prestation.

Evaluation « à froid » à 6 mois.

Suivi personnalisé durant 1 an après la fin du bilan afin de mesurer les bénéfices tirés du bilan, s'informer sur la mise en œuvre des actions envisagées lors de l'élaboration du projet professionnel et suivre la trajectoire d'orientation de carrière du bénéficiaire.

Prérequis

Pas de prérequis, mais un entretien préalable est nécessaire afin d'analyser la demande et vérifier la pertinence de s'engager dans une démarche de bilan de compétences. La démarche doit être basée sur le volontariat, le bénéficiaire doit être prêt à être acteur de son bilan.

Public visé

Toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaître les métiers et les secteurs professionnels, coconstruire un projet réaliste et individualisé.

Type de parcours de formation

Individualisé

Référent pédagogique

Katia CATILLON katia.catillon@interactif.eu tél. 01 47 23 84 20

Profil consultants

Les consultants en bilans de compétences sont des professionnels expérimentés. Ils sont issus du terrain, ils ont une formation universitaire ou grande école et pour certains, coachs ou consultants certifiés, leur parcours est complété par une solide formation en psychologie et/ou habilités à la passation des tests ([Article R6322-56](#)).

Financement et modalités de règlement

- CPF Autonome : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation. Montant CPF déduit à l'issue de la session. Possibilité de s'inscrire jusqu'à 11 jours ouvrés avant le démarrage.
- Entreprise (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- France Travail : l'Aide individuelle à la formation (AIF) permet de (co)financer, dans certaines situations spécifiques, tout ou partie des frais pédagogiques d'un bilan de compétences.
- Artisan, indépendant, chef d'entreprise... : prise en charge (totale ou partielle) via des dispositifs spécifiques.
- Financement personnel : règlement en 2 ou 3 fois par virement bancaire ou par chèques encaissables au jour du démarrage puis les mois suivants.

Conditions de réalisation du bilan de compétences

Le livret d'accueil, les engagements du bénéficiaire, le règlement intérieur et les conditions générales de vente, précisent les moyens et les conditions matérielles du déroulement du bilan de compétences.

L'accompagnement est individualisé et sur mesure, le contenu et la durée sont adaptés selon les attentes, les besoins et le profil du bénéficiaire.

Les entretiens en présentiel sont organisés dans des locaux dédiés et respectant les mesures de confidentialité.

Les entretiens en distanciel sont réalisés par visio, selon les possibilités techniques disponibles.

Des supports comprenant des livrables, des documents à consulter, des exercices à faire et des tests sont mis à disposition sur notre plateforme e-learning.

Situation de handicap

Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. En cas de non accessibilité, une recherche de solution est recherchée.

Lors de l'entretien préalable, le consultant remplit une fiche qui permet d'identifier les éventuels freins dans cette démarche si le bénéficiaire est en situation de handicap.

Adaptation des moyens : Support projeté adapté mis à disposition sur un ordinateur portable individuel pour les personnes malvoyantes, utilisation possible de l'application AVA pour les personnes malentendantes, rythme adapté et fauteuil ergonomique limitant la fatigabilité.

Référent Handicap : Maei CATILLON maei.catillon@interactif.eu 01 47 23 84 20


Nos agréments



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre des catégories suivantes :
Formation professionnelle, Bilan de compétences, V.A.E.



Membre de la  Fédération Nationale Professionnelle de la
Validation des Acquis de l'Expérience

« La VAE, un outil au service des employeurs :
Ingénierie de formation et accompagnement par des cabinets experts certifiés qualité »

Membre de la Fédération



« Les Acteurs de la Compétence sont pleinement engagés pour renforcer l'accès de tous au développement des compétences, pour permettre une insertion professionnelle durable des jeunes et des personnes en recherche d'emploi et pour accompagner l'évolution des métiers, les transformations des territoires et la compétitivité de l'économie du pays. »



Charte déontologique

INTERACTIF s'est porté garant du bon déroulement de la démarche soutenue par un dispositif et une méthodologie éprouvés.

La démarche du bilan de compétences est basée sur des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle

PRINCIPES

- Consentement du bénéficiaire
- Respect du secret professionnel
- Respect de la vie privée
- Accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers
- Destruction des documents à l'issue du bilan

Respect des personnes : Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande. Etablir avec la personne une relation basée sur l'écoute et le respect en lui permettant d'être acteur volontaire et responsable de son bilan.

La première rencontre sera organisée avec le consultant expérimenté qui conduira le bilan.

La présence d'un psychologue ou de toute personne dûment habilitée est requise si des outils/méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.

Les consultants doivent :

- Informer de façon précise sur le centre, la méthode et les outils utilisés, le déroulement du bilan.
- Faire préciser les motivations et les attentes et vérifier avec elle l'opportunité de la démarche.
- Confirmer la stricte confidentialité de la démarche et des informations recueillies tout au long de la prestation.

Professionalisme : INTERACTIF est composée d'une équipe de consultants pluridisciplinaires.

Les consultants doivent :

- Se former régulièrement et actualiser leurs méthodes et outils.
- Respecter des valeurs telles que le secret professionnel, la neutralité, l'écoute bienveillante et sans jugement.
- Aider à identifier les acquis et les potentialités personnels et professionnels.
- Faire découvrir comment utiliser les connaissances et les compétences.
- Faciliter l'information sur les métiers et les secteurs d'activité grâce au réseau de professionnels et aux ressources documentaires.

Le bilan de compétences est une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

INTERACTIF s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la profession, mises en œuvre par des professionnels expérimentés.

INTERACTIF respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

La démarche du bilan comprend les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Les consultants doivent :

- Soumettre puis remettre un document de synthèse coconstruite au bénéficiaire, seul destinataire.
- Faire le point dans les 6 mois pour faire le point sur sa situation.

Cadre légal DECRET N° 2018-1330 DU 28 DECEMBRE 2018 RELATIF AUX BILANS DE COMPETENCES

Art. R. 6313-4.

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Art. R. 6313-5.

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Art. R. 6313-6.

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Art. R. 6313-7.

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Art. R. 6313-8.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

La durée d'un bilan de compétences est de 24h maximum si celui-ci est réalisé sur temps de travail.



Annexe

Profil créé à partir de la combinaison des trois intérêts les plus élevés.

R S A

- ★★★★☆ Réaliste
- ★★★★☆ Social
- ★★★★☆ Artiste

Description :

Il apparaît que XXXXXXXXXXXX est principalement tournée vers les activités qui se déroulent en extérieur ou qui comportent une dimension physique. Les tâches pratiques qui offrent des résultats tangibles sont susceptibles d'être particulièrement importantes dans sa recherche de la profession idéale.

XXXXXXXXXXXX est également susceptible de présenter une propension vis-à-vis des activités qui impliquent de communiquer et de collaborer avec d'autres personnes. Par conséquent, les tâches qui impliquent une interaction sociale sont également susceptibles de représenter un intérêt particulier pour elle.

En outre, il apparaît que XXXXXXXXXXXX apprécie les activités artistiques qui font appel à sa créativité. En conséquence, les tâches qui lui offrent la possibilité de s'exprimer en concevant et en mettant en pratique ses idées peuvent également représenter un intérêt particulier pour elle.

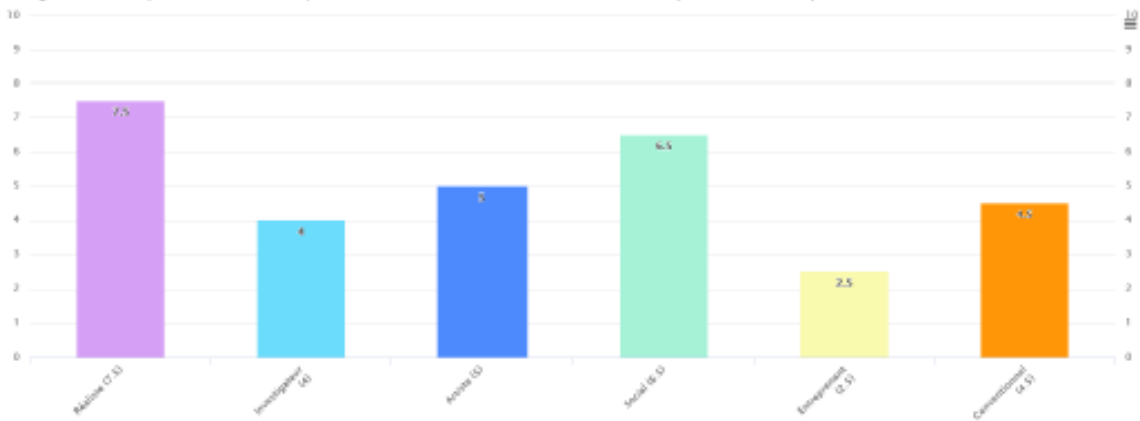
Les métiers appropriés incluant :

- Enseignement dans des environnements extérieurs : agriculture, éducation physique.
- Industrie du tourisme : guide touristique, etc.
- Photographie, vidéomachin, insonorisation du son, etc.
- Industrie hôtelière : serveur(-use), barman, etc.
- Naturaliste, paysagiste.

Les résultats (sur 10)

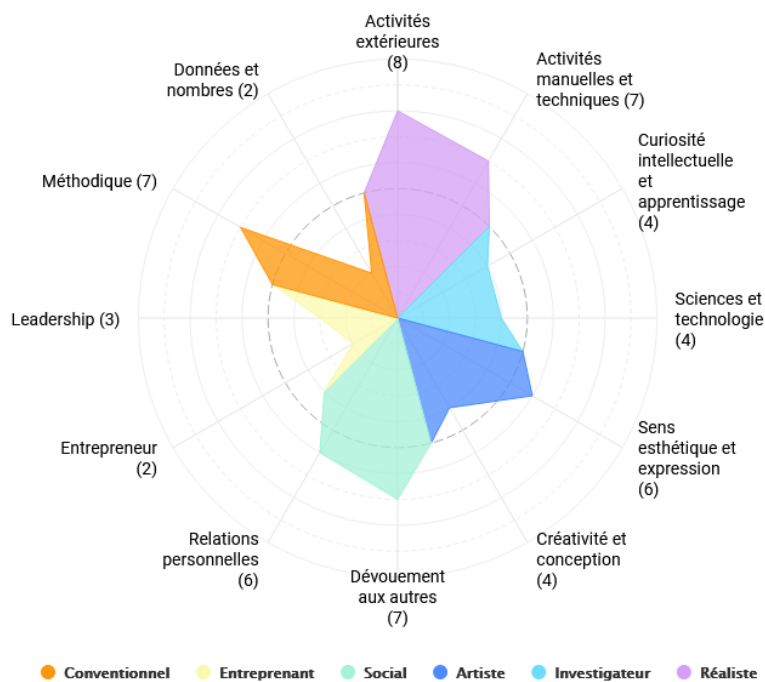
Résultats pour les dimensions RIASEC

L'histogramme ci-dessous présente les résultats de chaque facteur du modèle RIASEC. La combinaison des trois facteurs les plus élevés détermine le profil RIASEC.



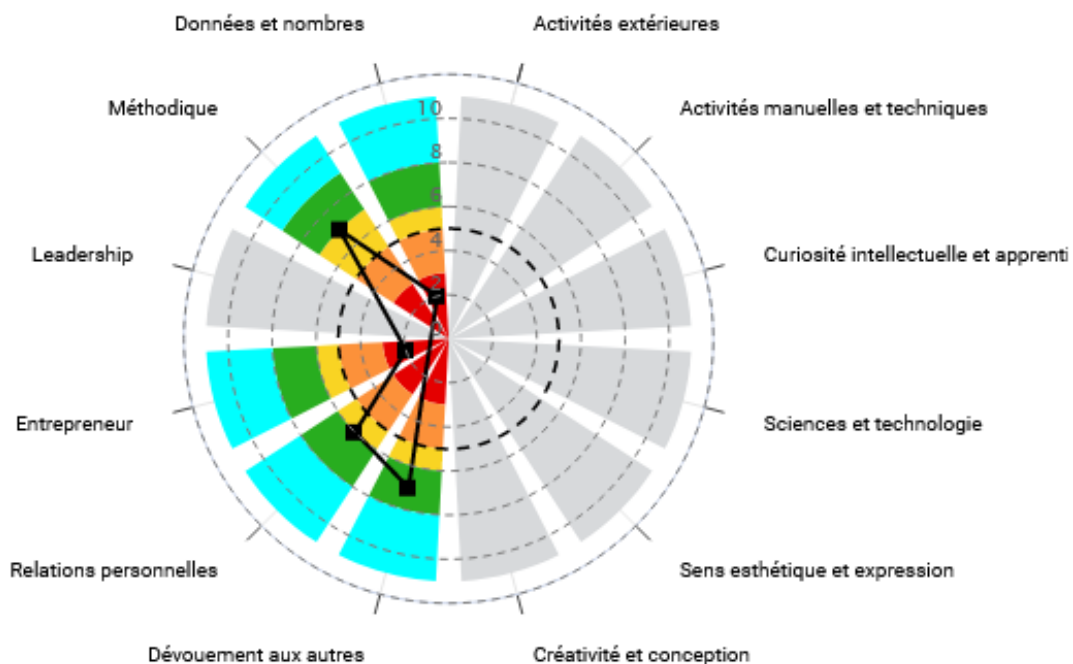
Résultats détaillés par facteur

Le graphique suivant donne une vision plus détaillée de chaque facteur du modèle.



Ressources humaines et gestion d'entreprise

- Scores du candidat
- Zone de dépassement
- Zone optimale
- Zone d'ancrage
- Faible correspondance
- Mauvaise correspondance
- Dimension non prise en compte



POINTS FORTS

Dimension	Optimal	Candidat
Dévouement aux autres	6 - 8	7
Relations personnelles	6 - 8	6
Méthodique	7 - 9	7

ZONE D'ANCRAGE

Dimension	Optimal	Candidat
-----------	---------	----------

POINTS DE DÉVELOPPEMENT

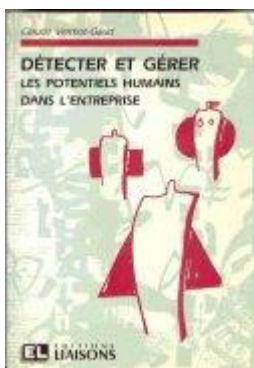
Dimension	Optimal	Candidat
Entrepreneur	6 - 8	2
Données et nombres	6 - 8	2

Nos références

Ils nous font confiance...

Aéronautique : Airbus, EADS, Hurel Hispano, Aéroports de Paris, Honeywell • **Agro-Alimentaire** : Groupe Danone, Nestlé France, Groupe Bel, Lesieur, Pains Jacquet, East-Balt, Olida • **Associatif** : Scouts Unitaires de France, Unicef, Aurore, Missions Locales et PAIO, Paralysés de France • **Banque/Assurance** : Allianz, Axa, Société Générale, Groupama, Worms, Crédit Agricole, BNP Paribas, Sofinco, Gamex • **Commerce/Distribution** : Galeries Lafayette, Moulinex, FNAC, Carrefour, JPG, Boulanger, Nespresso • **Communication/Média/Presse** : Euro RSCG, JDN, N.R.J., Canal+, Les Echos, L'Equipe, 20minutes, Time Life, Régie Française de Publicité, RTL, France Loisirs • **Consulting/Services** : Lowendal Masai, Nexity, Cap Gemini, Accenture, Mc Kinsey, Phone-Régie • **Cosmétique/parfumerie** : Guerlain, Christian Dior parfums, L'Oréal, Paco Rabanne, Nina Ricci, Estée Lauder, Bourgeois Chanel, Yves Rocher, Clarins, Marionnaud • **Energie** : GDF Suez, GDF-Erdf, EDF, RTE, Schlumberger, Total, Air Liquide • **Hôtellerie/Restauration** : Hôtel Ritz, Hôtel le Saint-Paul, Sodexo, Hôtel Carlton, Les Chaînes Citadines, Avenance • **Industrie** : Technip, Saint Gobain, PSA Peugeot Citroën, Normed, Sanofi, Seita, Lafarge, BP, PCM Pompes • **Informatique/Electronique** : IBM, Philips, Technicolor SA, Hewlett Packard, Sony • **Luxe/habillement** : LVMH, Hermès, Christian Dior, Daniel Hechter, Swarovski, Agnès b, Yves Saint Laurent, Gap France • **Pharmaceutique** : Sanofi, Merck-Sharp & Dohme, Arkopharma, Johnson & Johnson, Ipsen Pharma Biotech, Besin Iscovesco • **Télécommunication** : Alcatel Lucent Debitel, SFR, La Poste, France-Télécom, Siemens, G.E.T., Kpn Group • **Tourisme/Loisirs** : Groupe Barrière, American Express Voyages, Disneyland Resort, Théâtre National de Chaillot, Club Med • **Transport/Automobile** : Air France, British Airways, SNCF, RATP, Norbert Dantressangle, DHL, Alstom • **Secteur Public et Parapublic** : APHP, APHM, Assemblée Nationale, Banque de France, Caisse des Dépôts et Consignations, Caisse Primaire d'Assurance Maladie, Conseil Général de Gironde, Conseil Général du Finistère, Conseil Général du Nord Pas-De-Calais, Conseil Régional d'Ile-De-France, D.G.A., D.G.C.I.S., Haute Autorité de Santé, Ministère des Finances, Météo France, Ville de Levallois, Ville de Suresnes, Mairie de Paris, Mairie de Marseille, MDEE, ONF (Office National des Forêts), APCA (Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture), CRMA (Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat), CNFPT, EPIDE, MSA, C.C.I, R.M.N. (Réunion des Musées Nationaux) • **International** : A.U.F (Agence Universitaire de la Francophonie), Ambassade d'Australie, Ambassade de Grande Bretagne, Ambassade des Etats-Unis, Assemblée de l'Union de l'Europe Occidentale, O.C.D.E., Komercni Bank (Tchéquie), Banque Ouest Africaine de Développement (TOGO), C.C.I. de Martinique, C.H.U. de Fort de France, Présidence de la République du Gabon, Société d'énergie et d'eau du Gabon, ONG Aide et Action Sénégal, I.C.C. Chambre de Commerce et d'Industrie ...

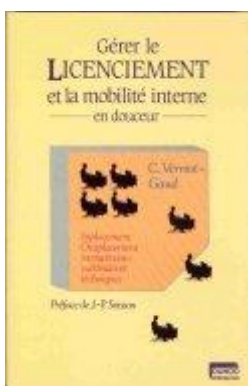




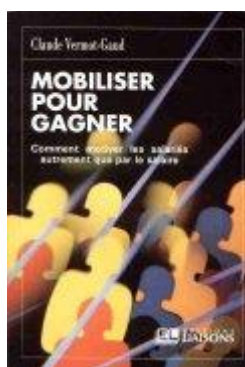
Détecter et gérer les potentiels humains dans l'entreprise.
de Claude Vermot-Gaud
Editions Liaisons



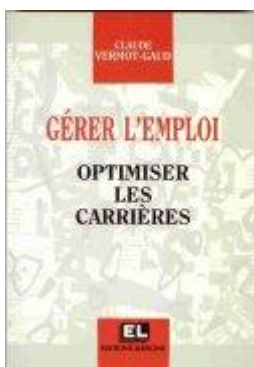
La politique sociale de l'entreprise.
de Claude Vermot-Gaud
Editions Hommes et Techniques



Gérer le licenciement et la mobilité interne en douceur.
de Claude Vermot-Gaud
Editions Dunod



Mobiliser pour gagner
de Claude Vermot-Gaud
Editions Liaisons



Gérer l'emploi. Optimiser les carrières.
de Claude Vermot-Gaud
Editions Liaisons



Prévoir l'emploi et gérer les carrières individuelles
de Claude Vermot-Gaud
Editions d'Organisation



Je négocie avec mes partenaires sociaux.
de Claude Vermot-Gaud
Editions d'Organisation

Nos locaux

Locaux principaux (Ile-de-France) :

www.interactif.eu
01 47 23 84 20

- 2 avenue Marceau 75008 Paris
- **Guadeloupe** : Quai Ferdinand de Lesseps 97110 Pointe à Pitre

Nos antennes

- **Paris** : 1er, 3è, 4è, 6è, 10è, 11è, 12è, 13è, 14è, 15è, 18è, 19è, 20è
- **La Défense** : 22 place des Vosges 92400 Courbevoie et
Tour Atlantique 1 place de la Pyramide 92800 Puteaux
- **Ile-de-France** : BEZONS, BOURG-LA-REINE, CERGY, CHOISY-LE-ROI, CLAMART, CONFLANS
SAINTE HONORINE, CRETEIL, EVRY, ISSY LES MOULINEAUX, MAISONS-
ALFORT, MASSY PALAISEAU, MONTROUGE, NEUILLY PLAISANCE, NOISY LE
GRAND, SAINT-DENIS, TAVERNY, TORCY, VANVES, VINCENNES
- **Province** : AIGUES-MORTES, BEAUVAIS, BIZANOS, CALVI (CORSE), COMPIEGNE, DAX,
HASPARREN, JAUX, L'ISLE JOURDAIN, LE FOUSSERET, LES VANS, MONACO,
MOUGINS, NANTES, NICE, REZE, SAINT HERBLAIN, VANNES
- **USA**



Paris ALMA



INVALIDES



REPUBLIQUE



BOURG-LA-REINE



SAINT DENIS



ALESIA



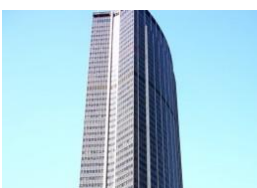
NATION



SACRE-CŒUR



BORDEAUX



MONTPARNASSE



LA DEFENSE



NICE



POINTE A PITRE