



360-feedback-enligne.fr est une création du cabinet ALEC Coaching

BOOSTER VOTRE EVOLUTION PROFESSIONNELLE EN TRAVAILLANT SUR VOS SOFT-SKILLS

Bilan de compétences portant sur des compétences de savoir-faire et savoir-être (soft-skills)

Date de mise à jour du document : 20/05/2022

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Pour être recruté.e puis être performant.e au travail, les seules compétences techniques ne suffisent plus.

Aujourd'hui **les compétences de savoir-être** sont les premières compétences demandées par les entreprises. En effet, l'évolution du monde du travail, avec la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, met le capital humain, donc les « soft-skills » au premier plan.

Salarié.e, que l'on soit manager ou collaborateur, aujourd'hui on se doit de développer des compétences de savoir-être (soft-skills) appelées aussi compétences comportementales, ou encore compétences transverses ou compétences transversales humaines.

Ces compétences de savoir-être (comme par exemple, communication, adaptation au changement, etc.) transforment un salarié lambda en un collaborateur efficace, agréable et entraînant pour le reste de l'équipe.

Ces compétences sont recherchées en situation professionnelle par les employeurs mais également par les recruteurs chez tous les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique dans la structure professionnelle et quelle que soit aussi leur fonction (ou rôle).

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 117 538 162 75 auprès de la DIRECCTE

Le bilan de compétences est :

- une démarche personnelle,
- une démarche accompagnée par des professionnels experts,
- un moment de prise de recul pour engager une réflexion sur soi et son évolution professionnelle.

Prérequis et délai d'accès

Toute personne (salariée ou demandeuse d'emploi) travaillant ou ayant travaillé en milieu professionnel (entreprise, organisation publique, association, etc.) quelle que soit sa fonction ou son statut.

Il est nécessaire de disposer d'un ordinateur et d'un accès à Internet, permettant de travailler à distance (visio), dans de bonnes conditions.

Un entretien préalable court de 15 à 30min (entièrement gracieux) permet de vérifier que le bilan de compétences souhaité par le bénéficiaire du bilan pourra bien être effectué par le cabinet ALEC Coaching.

Suite à cet entretien, le bénéficiaire renseignera un questionnaire de situation qui sera partagé avec le coach qui l'accompagnera et qui consignera ses attentes, ses motivations et ses souhaits d'évolution professionnelle.

Le premier entretien (phase préliminaire) de la démarche bilan, pourra être positionné dans un délai minimum de 1 semaine et sera établi en tenant compte des agendas du bénéficiaire d'une part et du coach accompagnant d'autre part.

Objectifs

Les objectifs de ce bilan de compétences sont :

- faire le point sur sa situation professionnelle actuelle (éléments satisfaisants, éléments souhaités dans l'avenir)
- disposer d'un état des lieux large et précis sur ses compétences de savoir-être (soft-skills),
- identifier les actions à mettre en œuvre pour évoluer au niveau de ses compétences de savoir-être et sur le plan professionnel.

Durée

La période pendant laquelle se déroule le bilan de compétences est de 6 à 10 semaines en fonction des souhaits du bénéficiaire du bilan.

Le temps que devra consacrer le bénéficiaire du bilan est d'environ 15 heures.

Modalités

Le bilan comprend 4 phases :

1. préliminaire
2. investigation
3. projective
4. conclusion

Les entretiens se déroulent en visio, sans se déplacement pour le bénéficiaire du bilan.

Phase 1 : préliminaire : pourquoi je me lance dans un bilan de compétences et présentation de la démarche – 1 entretien (1h30)

Cette phase comprend 2 étapes :

1. Présentation de qui je suis et de mes attentes par rapport au bilan de compétences (questionnaire)
2. Présentation de la démarche du bilan de compétences et de mon implication dans chacune des étapes (coach)

Les livrables de la phase 1

A l'issue de cette phase préliminaire, le bénéficiaire du bilan aura :

- compris les différentes phases du bilan et au-delà, les différentes étapes de chacune des phases et saura ce qu'il a à travailler de son côté, et les « livrables » de la phase
- connaîtra précisément ce qu'il devra faire pour permettre de lancer la phase d'investigation.

Travail préalable effectué par le bénéficiaire du bilan estimé à 1h30 :

- lecture de documents transmis
- questionnaire permettant de se présenter et de recenser les questions liées à sa situation professionnelle et ses attentes en matière de bilan

Phase 2 : investigation : état des lieux de mes compétences comportementales – 1 entretien (2h)

Cette phase comprend 2 étapes :

1. Préparation de la séance par le bénéficiaire du bilan : sur la base des consignes transmises par le coach (1h30)
2. Séance de dépouillement des résultats avec le coach (2h) : a pour objectifs de :
 - comprendre l'ensemble de l'état des lieux des comportements observables
 - identifier, en fonction des souhaits d'évolution professionnelle du bénéficiaire du bilan, les axes de progrès
 - comprendre le travail à faire pour la prochaine phase

Les livrables de la phase 2

A l'issue de cette phase préliminaire, le bénéficiaire du bilan aura identifié les compétences comportementales :

- qui sont ses points forts et sur lesquelles il peut s'appuyer,
- qui sont ses axes de progrès,
- en lien avec ses souhaits d'évolution professionnelle,
- connaîtra précisément ce qu'il devra faire pour permettre de lancer la phase projective.

Travail préalable effectué par le bénéficiaire du bilan estimé à 1h30 :

- lecture du rapport
- préparation de la trame de préparation de séance transmise par le coach

Phase 3 : projective : mon plan d'actions (compétences comportementales à faire évoluer en fonction de mes souhaits d'évolution professionnelle) – 1 entretien (1h30)

Cette phase comprend 2 étapes :

1. Préparation de la séance par le bénéficiaire du bilan : sur la base des consignes transmises par le coach (1h)
2. Séance d'élaboration du plan d'actions (1h30 avec le coach)
3. *Une séance de discussion et validation de ses actions pourra être organisée par le bénéficiaire du bilan surtout si son responsable hiérarchique est impliqué dans ses souhaits d'évolution professionnelle*

Les livrables de la phase 3

A l'issue de cette phase, le bénéficiaire du bilan aura identifié les compétences comportementales qu'il doit faire évoluer en fonction de ses souhaits d'évolution professionnelle et disposera d'un plan d'action avec objectifs, indicateurs, intention des objectifs et identification des moyens associés.

Il aura remercié les interlocuteurs de son entourage de lui avoir fourni de la matière pour sa réflexion en participant à la réponse de son 360° feedback.

Travail préalable effectué par le bénéficiaire du bilan estimé à 1h

- prise de connaissance de la trame de préparation de séance transmise par le coach
- préparation du plan d'actions
- remerciements à l'ensemble des ses répondants qui ont renseigné son questionnaire 360° feedback

Phase 4 : conclusion : synthèse de la démarche bilan (30 min)

Cette phase comprend 2 étapes :

1. Préparation de la séance par le bénéficiaire du bilan : sur la base des consignes transmises par le coach (30)
2. Séance de conclusion de la démarche avec le coach (30 min) : a pour objectifs de :
 - vérifier que le plan d'actions est complet
 - remettre en perspective les enseignements de la démarche
 - mobiliser le bénéficiaire du bilan sur le plan d'actions (constater les premiers pas effectués du plan d'actions)
 - identifier les points de vigilance ... qui peuvent se révéler comme de véritables freins pour atteindre les objectifs du plan d'actions

Les livrables de la phase 4

A l'issue de cette phase de conclusion, le bénéficiaire du bilan aura fait un « bilan » de cette démarche bilan et sera reparti avec un plan d'actions complet. Le bénéficiaire du bilan aura notamment vérifié que les attentes dans la démarche ont été atteintes.

Travail préalable effectué par le bénéficiaire du bilan estimé à 30 min:

- compléter le plan d'action
- renseigner le document synthèse de la démarche bilan

Tarifs

1 895 € HT soit 2 274 € TTC

Le bilan de compétences peut être financé :

- par le bénéficiaire du bilan (que ce soit sur ses deniers personnels ou par le biais de son CPF)
- par l'entreprise qui emploie le bénéficiaire du bilan.

Dans tous les cas, les informations travaillées en cours de la démarche sont la propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiquées à l'entreprise qui finance le bilan de compétences.

Contacts

Pour toute question, merci de joindre, ALEC Coaching ou Joceline HAMON aux coordonnées suivantes :

Téléphone : 01 75 43 11 43

Mail : bilandecompetences@alec-coaching.fr

Ligne directe de Joceline HAMON : 09 50 260 625

Méthodes mobilisées et modalités d'évaluation

Les éléments de méthodologie utilisées sont :

- des entretiens préparés par le bénéficiaire du bilan à l'aide de ressources transmises par le coach au bénéficiaire du bilan
- un 360° feedback avec un questionnaire en lien avec le profil du bénéficiaire du bilan

Les modalités d'évaluation sont utilisées via un questionnaire adressé au bénéficiaire du bilan avant la phase 4.

Un second questionnaire d'évaluation est adressé au bénéficiaire du bilan 6 mois après la fin du bilan et avant 8 mois.

Accessibilité aux personnes handicapées

Les personnes en situation de handicap moteur peuvent bénéficier d'une telle démarche d'accompagnement. Pour les autres handicaps, merci de nous contacter afin que nous puissions vous guider.

Les résultats escomptés

Les bénéficiaires du bilan à l'issue du bilan :

- ont des idées précises sur les compétences transverses qu'ils doivent améliorer pour évoluer professionnellement,
- sont mobilisés pour renforcer, développer les compétences transverses,
- ont commencé à poser les premières actions de leur plan d'actions bilan.

A l'issue d'une période de 6 mois à 1 an, les bénéficiaires du bilan impliqués sur leur plan d'actions auront probablement évolué professionnellement.

Quelques évolutions possibles « naturelles » ...

	Situation départ	Situation d'arrivée
	Collaborateur	Manager de proximité
	Manager de proximité	Manager intermédiaire
	Manager intermédiaire	Manager stratégique
	Manager stratégique	Manager de centre de profit BU
	Manager de centre de profit BU	Manager de groupe
	Collaborateur	Chef de projet
	Chef de projet	Direction de projet
	Toute situation	Entrepreneur
	Chef de projet	Direction de projet

Tableau récapitulatif des temps par phase du bilan

Phase de la démarche	Temps estimé de travail effectué par le bénéficiaire du bilan	Entretien avec le coach	Total
phase 1 : préliminaire	1h30	1h30	3h
phase 2 : investigation	1h30	2h	3h30
phase 3 : projective	1h (+1h avec le hiérarchique)	1h30	2h30 (3h30)
phase 4 : conclusion	30 min	30min	1h
Total bilan			10h (11h)

Référence légale

La référence légale du bilan de compétences peut être consultée sur le lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>