


Bilan de compétences dirigeant ou membre d'une direction

Être accompagné pour bâtir son projet professionnel à court, moyen ou long terme.

Faire le point sur sa carrière professionnelle.

 De 24h

 présentiel distanciel

 De 2390 € à 2690 € (exo TVA)

 Dates à fixer conjointement (délai d'accès à partir de 10 jours)

NOUVEAU

Objectifs :

Le bilan de compétences est une **démarche personnelle** comportant 3 phases (préliminaire, investigation et conclusion) permettant à tout dirigeant ou membre d'une direction d'aborder sa **trajectoire professionnelle** à court, moyen ou long terme... afin **de bâtir un projet professionnel** en tenant compte de nombreux paramètres.

Entretien préalable gratuit sans engagement.

Méthode pédagogique :

Appui d'une consultante spécialisée en Ressources Humaines et d'une Psychologue du Travail. Praticienne certifiée MBTI, SOSIE, PERFORMANSE, BIRKMAN et 360°.

Utilisation de tests d'orientation. Entretiens personnels en face à face.

Respect de la confidentialité et neutralité des intervenants.

Méthodologie du Cabinet Kohesion :

Support de travail structuré bâti par le cabinet Kohesion.

Remise d'un classeur personnalisé contenant la méthodologie de travail.



Tout dirigeant ou membre d'une équipe de direction.



Occupant des fonctions de direction



Occuper des fonctions de direction et travaillant avec de nouveaux dirigeants

Programme

Déroulement

Entretien préalable gratuit sans engagement :

Vérification de la **bonne adéquation** de la démarche du bilan de compétences avec les attentes du bénéficiaire. Présentation du bilan, de la méthodologie de travail. Précision du rôle du consultant. Définition des modalités et du rythme du bilan. Réponses aux questions.

1^{er} entretien :

Remise d'un support méthodologique, expression des attentes et co-construction des objectifs à atteindre. Formalisation. Passation de tests de personnalité.

2^{ème} entretien :

Restitution et débriefing des tests de personnalité par la psychologue du travail en présence de la consultante en charge du bilan. Echange. Approfondissement des éléments clés de la personnalité, repérage des éléments fondamentaux à prendre en compte dans l'approche projet. Points forts et points de progrès.

3^{ème} entretien :

Analyse des valeurs professionnelles et personnelles, des facteurs de motivation, repérage des centres d'intérêts et des besoins fondamentaux. Analyse du système de contrainte.

4^{ème} entretien :

Biogramme. Cartographie des compétences et analyse du parcours professionnel – Définition des connaissances et compétences acquises hors activité professionnelle. Dégager les orientations possibles en phase avec les souhaits du salarié.

Si besoin : Enquêtes métiers : Recherche d'informations sur les formations et/ou métiers envisagés.

Elaboration des hypothèses de projet.

5^{ème} entretien :

Définition du projet professionnel le plus adapté et le plan d'action à mettre en œuvre.

6^{ème} entretien :

Préparation, si nécessaire, du CV et de dossiers de candidatures, de formation, de financement... Mise en œuvre du plan d'action. Simulation d'entretiens (facultatif).

7^{ème} entretien :

Remise d'une synthèse écrite au salarié. Echange avec le consultant. Commentaires et validation.

Suivi à 3 et 6 mois.