

Bilan de compétences

Public visé :

Toute personne désireuse de réfléchir ou de faire évaluer son parcours professionnel.

Pré requis :

Aucun

Objectif(s) pédagogique(s) :

L'issue de ce bilan de compétences permettra à la personne de :

- Discerner sur sa personnalité professionnelle.
- Construire de manière appropriée un projet conforme à celle-ci et répondant d'une part, au niveau de ses compétences techniques et d'autre part, à l'orientation du marché de l'emploi.
- Faciliter et identifier de manière active les opportunités et les acteurs de réseau qui permettront un débouché rapide à ses actions.

Durée et modalité d'organisation :

Volume horaire

Phase 1 : L'entretien de mise en situation (4 heures).

Phase 2 et 3 : Les ateliers (1h30 chacun).

Prévoir environ 12 heures de travail personnel.

Fréquence : Une séance par quinzaine. Dates et horaires fixées avec le client.

Lieux :

A nos bureaux (7, rue Edmond Guillout, 75015 PARIS) ou par skype/teams/zoom.

Accessibilité :

Pour toute situation de handicap merci de nous contacter pour envisager la faisabilité.
francois.bert@edelweiss-rh.com

Délai d'accès :

L'accès est immédiat à compter de la signature de la convention avec un délais de rétractation de 14 jours.



Bilan de compétences

Tarifs :

Particuliers : 2400 € TTC facturés en 2 termes, 50% à la signature, le solde à mi-parcours.

Entreprises : 4000 € HT facturés intégralement à la signature.

Déroulé/contenu de la formation :

Phase 1 :

- Bilan de personnalité : entretien autour de mises en situation concrètes, détermination du moteur de personnalité professionnel de l'accompagné(e) et des critères-clefs du poste futur.

Phase 2 :

- 3 ateliers d'exploration des potentialités conformes à la Phase 1.
 - Recensement des capacités techniques exploitables dans la poursuite du projet ; réflexion sur une éventuelle formation complémentaire.
 - Réflexion ouverte sur le spectre des postes possibles, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise de l'accompagné(e).
 - Validation de la faisabilité et de la cohérence des choix.

Phase 3 :

- 3 ateliers d'aide concrète au débouché autour des modules suivants.
 - Identification des entreprises, associés potentiels ou acteurs de recrutement concourant à la réussite du projet.
 - Exercices de projection personnelle pour réduire ses peurs et incarner son projet.
 - Activation qualitative du réseau.
 - Aide à la rédaction de CV et lettre de motivation.
 - Préparation et débriefing d'entretiens.

Moyen d'encadrement :

Le bilan de compétence est accompagné par François Bert. Il est depuis 2011 président et fondateur d'EDELWEISS RH, cabinet qui conseille les entreprises et les organisations publiques dans la construction de leurs équipes et accompagne les dirigeants au discernement.

Diplômé de l'Ecole Spéciale Militaire de Saint-Cyr, François Bert est d'abord lieutenant et capitaine dans une unité parachutiste de la Légion étrangère puis responsable de la formation des cadres. Il est envoyé dans le Nord de la France pour redynamiser une unité d'infanterie déstructurée et démotivée ; cette expérience de leadership est pour lui fondatrice.

Il rejoint en 2007 le monde civil et la finance comme gérant de portefeuilles. Il découvre au cœur de la crise financière les axes fondamentaux de croissance et de survie des entreprises et leur extrême variabilité ; il apporte à la précision du monde financier les capacités de jugement tactiques apprises en situation de crise. Après un 3ème cycle de gestion de patrimoine de l'Université de Clermont-Ferrand, il rejoint en 2009 une banque patrimoniale comme directeur du pôle « Entreprises ».



Bilan de compétences

Parallèlement il oriente professionnellement plus de 800 personnes, auprès desquelles il élabore progressivement une méthode d'aide au discernement unique dans sa forme et son application. Il crée l'« ostéopathie d'organisation © » qui intervient contre les « crampes humaines » en favorisant l'alignement des organigrammes et des personnalités.

Il crée en 2019 l'ECOLE DU DISCERNEMENT, dont la finalité est de "former les décideurs publics et privés à la prise de décision". Il forme notamment les commissaires de police et les directeurs pénitentiaires.

François Bert est l'auteur de l'essai *Le temps des chefs est venu* (2016) et des romans *Cote 418* (2018) et *Les feux de Notre-Dame* (2021).

Nous restons par ailleurs disponibles à tout moment par téléphone pour réagir à une opportunité qui demanderait une préparation urgente.

Méthodes mobilisées : (Moyens pédagogiques et techniques)

- Evaluation de la personnalité professionnelle :
 - Situation dans l'organigramme : questionnaire écrit sur la manière dont le poste est reçu et vécu, les aptitudes, handicaps, contraintes, souhaits et leviers d'optimisation de l'individu et de l'organisation, rapide débriefing oral.
 - Bilan de personnalité : entretien suivant la méthode Edelweiss.

Méthode innovante d'aide au discernement, reposant sur l'observation pratique des logiques de comportement et des moteurs de fonctionnement d'une personnalité au travers de mises en situations concrètes, en dehors du champ d'expérience :

- Quelles sont, au fond, ses motivations professionnelles ?
- Quel est le moteur de leur activation (logique décisionnelle/cérébrale/relationnelle) ?
- Avec quelle énergie entre-t-il dans l'action (impulsion/création/captation) ?
- Et par conséquent, quelle configuration de poste rend l'exercice de sa fonction durablement confortable et légitime ?

Modalités de suivi et d'évaluation :

- Entretiens :

Individuels, à notre cabinet.

Pratique du débriefing, de la simulation opérationnelle, du jeu de rôle, du brainstorming.

A chaque fin de formation, ½ heure est consacrée aux questions / réponses afin de pouvoir répondre aux objectifs.



Bilan de compétences

➤ Livrables :

Bilan de personnalité du candidat : il s'agit d'un texte synthétique et pragmatique, ciblant le centre de gravité autour duquel s'articulent les qualités professionnelles du candidat.

Il s'en suit une définition très concrète du poste futur, autour de critères-clefs de recherche et de discernement, dont le but est d'amener le candidat dans une posture conforme à l'axe de progression fondamental de sa personnalité.

De là, la feuille de suivi s'organise suivant un canevas de décision plus large dans son champ mais plus discriminant dans sa vision de poste, intégrant éventuellement par pragmatisme des « postes étapes » avant l'objectif.