

BLV CONSULTING GROUP

BILAN DE POSITIONNEMENT



Méthodologie

Le bilan de positionnement professionnel présente des points communs avec le bilan de compétences. La méthodologie qui l'accompagne a été utilisée auprès de plusieurs centaines de bénéficiaires de toute profession et de tout niveau.

Ci-dessous, quelques uns des points abordés lors du bilan de positionnement :

- **Capacités personnelles**
 - valeurs, moteurs (ce qui est important pour moi dans la vie°)
 - rapport au changement (expériences, capacité ou non de prendre des initiatives...)
 - aptitudes relationnelles
- **Compétences**
 - savoir / savoir faire / savoir être : par l'analyse de situations concrètes vécues, professionnelles ou extra professionnelles
 - souhaits d'exploiter ces **capacités d'apprentissage**, ces **compétences** et d'en développer de nouvelles
- **Préférences professionnelles**
 - cadre de travailler
 - style d'autorité
 - critères de satisfaction
- **Image de soi au travail**
 - identités professionnelles
 - expression de soi
- **Création d'un projet**
 - exploration des ingrédients souhaitables dans l'évolution personnelle
 - identification des possibles confrontations aux réalités des divers environnements professionnels
 - encouragement au dialogue avec les responsables hiérarchiques, ou avec d'autres professionnels



Notre pratique nous a conduit à compléter cette méthode par plusieurs outils que nous utilisons en fonction des besoins et de la sensibilité propre de chaque personne. Par exemple, une approche par le « blason personnel et professionnel », qui permet à l'intéressé de relier ses racines, ses outils, ses valeurs et buts personnels, pour éclairer la place du travail dans sa trajectoire de vie.

Pour les collaborateurs non cadres auxquels vous destinez cette action, nous pourrions également utiliser des outils complémentaires créés par nos partenaires, tous validés scientifiquement comme par exemple le repérage des préférences professionnelles, le diagnostic « Motivation First MF 20 », la grille « E.I.C. » des compétences émotionnelles et comportementales (issue des travaux de Daniel GOLEMAN), d'ASSESSFIRST ou encore le modèle BAP 4 de Pôle Solution. Il s'agit essentiellement d'appuis à l'explicitation des situations professionnelles préférées, non d'une façon de classer les personnes.

Que va-t-on explorer dans ces situations ?

- besoin d'un rythme de travail soutenu
- besoin d'autonomie
- besoin de compétition
- besoin de contacts
- besoin de directives
- besoin de diversité
- besoin de sécurité
- besoin de visibilité immédiate...

Cadre formel, intervenants

Comme nous le disions en préambule, selon notre pratique, le cadre d'un bilan de positionnement professionnel présente des points communs avec le bilan de compétences:

- Entretien préalable, sans engagement, afin de préciser les attentes de la personne
- Présenter la méthode et le consultant à l'intéressé, lui permettant de s'engager dans la démarche s'il le souhaite.
- Signature d'une convention tripartite entre votre entreprise, votre collaborateur et BLV Consulting Group
- Restitution d'une synthèse du travail effectuée à l'initiative dudit collaborateur, dans les formes et dans les limites que ce dernier choisit, en présence du consultant si le salarié le souhaite (dans le cadre de la dernière rencontre). Aucune restitution n'est faite directement par BLV Consulting Group.

Aucune information personnelle relative au bilan n'est conservée par la société après la fin de l'action, sauf les documents administratifs et l'appréciation de notre action.

A adapter selon les situations :

Il peut être intéressant de prendre en compte des éléments plus spécifiques en relation



avec la politique RH de votre entreprise pour l'accompagnement de vos collaborateurs ; de même qu'il est souhaitable de les inciter à se renseigner auprès de votre responsable RH, si un projet professionnel nouveau émerge de la démarche.

Organisation des sessions

La réflexion sur « Soi et son trajet professionnel » n'est pas une démarche spontanée et naturelle. Un travail effectué avec une certaine profondeur demande un temps de réflexion, de maturation et de dialogues.

Nous préconisons donc des rencontres successives permettant aux intéressés de réfléchir, préparer, éventuellement parler avec leurs proches ou collègues, sur la base des guides méthodologiques que nous proposons.

Afin de rendre cette démarche compatible avec l'organisation du temps de travail dans votre contexte, nous organisons le cadre de travail autour de sessions hebdomadaires ou bimensuelles dont la durée est à définir.

Une session complémentaire sera programmée quelques semaines plus tard (au plus tard à 6 mois), pour observer les résultats de la dynamique professionnelle engagée.

Dans notre pratique les intéressés sont invités à s'impliquer fortement dans la démarche.

Le coût de cette prestation reste à définir avec votre entreprise.

