



BILAN DE COMPETENCES MANAGEMENT : VALORISEZ VOTRE POTENTIEL

FICHE PROGRAMME

Intitulé de l'action	Bilan Management : valorisez votre potentiel
Contexte	Du fait des processus de transformation de l'entreprise, les formes de management sont en constante évolution dans un contexte en mutation rapide (digitalisation, intelligence artificielle, organisation du travail hybride). Dans ce contexte, les cadres ou managers ont des attentes d'accompagnement spécifiques qui requièrent des outils et une méthodologie adaptés à leur niveau de questionnement : - Comment ajuster mon positionnement aux exigences complexes de l'organisation ? - Quel est mon profil managérial, mon style de leadership et comment développer mes axes de progrès ? - Mes aspirations et mes valeurs sont-elles alignées avec la réalité du marché ? - Comment puis-je continuer à évoluer en responsabilité tout en ménageant un équilibre vie pro / vie perso ?
Public	Cadres ou managers encadrants ou non, en questionnement sur leur positionnement, leur évolution professionnelle et les stratégies à adopter pour ajuster leur projet. Dirigeants et/ou membres d'équipes de direction. Jeunes cadres d'entreprise souhaitant sécuriser leur évolution vers des fonctions de management.
Objectifs	- Conduire une évaluation approfondie de ses compétences managériales, en mettant l'accent sur l'adaptabilité aux nouvelles exigences organisationnelles, la capacité à gérer le changement et la résolution de problèmes complexes - Identifier son style de leadership, en mettant en lumière ses forces et faiblesses, afin de définir des axes de développement concrets intégrant les évolutions nécessaires pour s'adapter aux nouvelles tendances de management - Explorer ses aspirations professionnelles et personnelles, ainsi que ses valeurs fondamentales. Confronter ces éléments à la réalité des environnements de travail et définir des objectifs alignés sur ses valeurs, tout en tenant compte des opportunités et des contraintes du marché - Développer des stratégies pour maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en tenant compte des responsabilités croissantes au travail et des aspirations personnelles - Identifier les opportunités de développement professionnel, y compris les projets, les missions transversales, les formations spécifiques ou les promotions possibles, en fonction de ses compétences et de ses objectifs - Élaborer un projet professionnel à court, moyen et long terme, en définissant des étapes claires pour atteindre ses objectifs, tout en intégrant les caractéristiques d'un environnement en constante évolution

Contenu et déroulement	- Apprendre à « vendre » son projet, l'argumenter et le négocier. Travailler et construire son discours et sa posture en entretien de recrutement, qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe. Ce bilan respecte les 3 phases définies par le Code du Travail. • Préliminaire : le consultant analyse les attentes du bénéficiaire, son contexte professionnel et personnel (situation d'emploi, démarches en cours, perspectives) et l'aide à traduire sa demande en objectifs spécifiques d'accompagnement. Il vérifie également la disponibilité du cadre pour s'engager activement dans la démarche en expliquant la méthodologie, les outils et les supports utilisés. Il clarifie avec lui les dimensions managériales sur lesquelles accentuer le travail d'investigation et suggère les outils appropriés. Les deux s'accordent sur un volume et un rythme de séances et définissent un planning de rendez-vous. • Investigation : pour engager son bénéficiaire dans une dynamique constructive, le consultant aura soin de proposer une méthodologie à la fois modulable et étroitement ajustée à des objectifs professionnels concrets : - Faire le bilan des expériences passées et actuelles pour en dégager une logique de parcours et les étapes marquantes à valoriser - Analyser les compétences : opérationnelles, transversales et managériales ; mettre en évidence les HARDSKILLS et les SOFTSKILLS en s'appuyant sur les référentiels managériaux disponibles. Mesurer les écarts entre compétences acquises et compétences attendues dans les postes visés - Evaluer le profil de personnalité et comportemental en s'appuyant sur des outils de connaissance de soi, pour approfondir ses atouts et ses difficultés managériales potentielles, identifier les environnements favorables, définir son style de leadership - Mettre en évidence les valeurs personnelles et professionnelles, les motivations et les centres d'intérêts pour les décliner en projet d'évolution professionnelle - Hiérarchiser les critères de choix et de décision pour la suite du parcours, pour rationaliser l'analyse des postes et gagner en efficacité dans les recherches d'opportunités - Apprécier les aptitudes intellectuelles par des tests d'évaluation du potentiel pour définir les domaines de raisonnement et d'apprentissage les plus efficaces pour la personne, au regard notamment des nouvelles formes de travail et d'apprentissage (digitalisation, intelligence artificielle, organisation du travail hybride) - Explorer des solutions concrètes de changement, d'évolution et de développement professionnel, en s'appuyant sur des recherches et des démarches de réseau. • Conclusions : - Confirmer la ou les cibles professionnelles retenues en les déclinant en plan d'action et de développement à court, moyen et/ou long terme - Mettre en place d'un plan d'action coconstruit, en cohérence avec des moyens de mise en œuvre concrets et les opportunités du marché - Préparer son pitch, challenger son discours et l'argumentation de son projet dans le cadre de simulations d'entretiens.
Méthodes, modalités, outils pédagogiques et techniques	Phase 1 : Analyse du parcours et des objectifs du bilan de compétences (supports CIBC classiques : récit autobiographique, questionnaire d'analyse du parcours et de la demande...) Phase 2 : Investigation du profil, des axes d'évolution et des leviers de changement - Travail sur les compétences (profils de postes, descriptifs d'activités, supports d'analyse des Réalisations probantes, carte des compétences (type MindMap) référentiels métiers (par exemple APEC, OPIIEC, Répertoire des compétences managériales CNFPT, répertoires établis par les branches professionnelles, cf. observatoires des métiers...) - Investigation de la personnalité Par exemple : Inventaires de personnalité (ex : PerformanSe), ateliers de mise en situation collective le cas échéant - Pour la mesure des motivations, de la satisfaction motivationnelle et des intérêts

	professionnels Par exemple MOTIVA Individual, ou autres supports d'auto-questionnement élaborés par le CIBC) - Pour l'investigation du potentiel Par exemple : questionnaire 360° (feed-back professionnel) Phase 3 : Analyse de faisabilité du ou des projets, confrontation au marché et réseautage - Tableaux de mesure d'écarts, fiches Projet (supports CIBC), CV, LM, profil RS... - Outils d'enquête métier (supports CIBC), formation aux techniques de réseaux (par exemple en atelier Réseaux sociaux), LinkedIn, simulation d'entretien de recrutement (en atelier collectif ou en individuel).
Accessibilité	Tous nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Les ressources et modalités s'adaptent à la situation de chaque personne. La prestation est accessible aux personnes en situation de handicap. Adaptation de la prestation et des outils aux contraintes médicales et retentissement du handicap. L'organisation du bilan est définie en fonction des objectifs et des besoins.
Pré-requis	Entretien découverte gratuit
Modalités d'évaluation	Echelle de positionnement de clarification du projet Questionnaire d'évaluation
Durée Coût Financement	24 heures maximum, sur une période maximale de 4 mois 2 100 € nets de taxe Financement : - Compte Personnel Formation - Plan de Développement des Compétences - Individuel
Délais d'accès	- Entrées et sorties permanentes
Modalités d'accès	Via le Compte Personnel de Formation ou par contact direct avec le CIBC.
Contact	CIBC Alpes Provence : @ : info@cibcap.fr Tel : 04 92 53 52 92 Responsable pédagogique : Caroline RINCHARD et responsable administrative et financière : Anne LIOTHIN CIBC du Var : @ : info@cibc83.org Tel : 04 98 01 60 45 Référente pédagogique et administrative : Annabelle PIOT CIBC Sud Azur : @ : cibc84@cmar-paca.fr Tel : 04 90 89 20 43 Référente pédagogique : Anne Laure Gauche et référente administrative : Laure FERON