



# **ELANSOL**

## **Conseil RH et Formation**

---

### **Bilan Junior**

---

**La convergence de 2 mondes :  
Les Ressources Humaines  
Le développement personnel & l'engagement relationnel**

L'heure est au défi, cette période est :

☞ Nécessaire pour

- Diagnostiquer son potentiel
- Analyser son profil
- Repérer ses axes d'amélioration
- Développer son assertivité

☞ Indispensable pour

- Elaborer son processus d'évolution
- Clarifier ses objectifs
- Développer sa faculté résiliente

**« A l'instant où tu es venu au monde, une échelle est devant toi. Cette ascension n'est pas celle d'un homme vers la lune mais celle de la canne à sucre jusqu'au sucre »**

**Proverbe Soufi**

## **SOMMAIRE**

### **I. OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DU BILAN 4**

Les objectifs  
L'itinéraire  
Le dispositif de réalisation des objectifs  
La méthode  
Le processus

### **2. DEROULEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT 7**

#### Un entretien préliminaire

- Les engagements du Bénéficiaire
- Les engagements du Consultant

#### Une phase d'investigation

- Bases de travail : les points clés

#### Une phase de conclusion

- Bases de travail

#### Les 3 phases d'un Bilan en 5 séances

### **3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET BUDGET 9**

## **OBJECTIFS ET METHODOLOGIE, DU BILAN**

Votre enfant ne sait pas quelles études choisir ? Il est en terminale et ne sait pas vers quoi se diriger ?

Votre enfant a commencé des études supérieures mais est déçu, il a envie d'autre chose, a échoué à ses examens ou simplement a la sensation de s'être trompé ?

Au-delà de l'analyse, le bilan offre l'opportunité d'une réflexion, ayant pour but d'identifier le bon chemin et, le cas échéant, les possibilités de changement qui s'offrent à lui. Il permet également de choisir une voie adaptée à ses centres d'intérêt et de mettre en place un plan d'actions pour la concrétisation de ses projets et l'atteinte de ses objectifs.

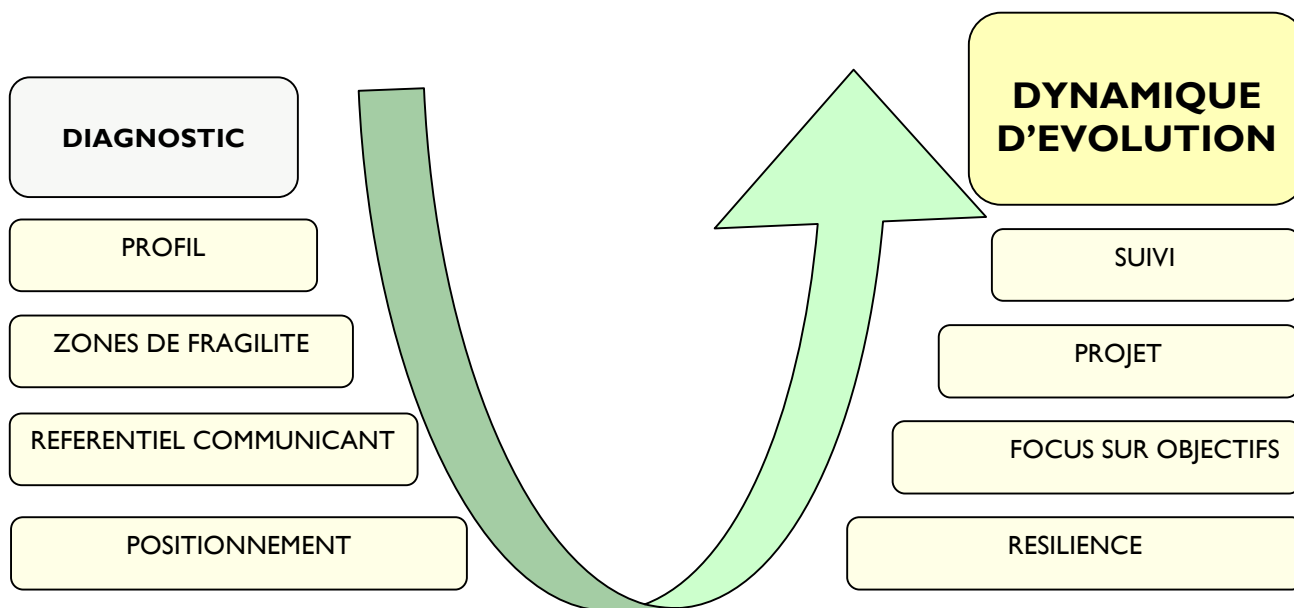
Le bilan répond simultanément au besoin d'évolution du bénéficiaire et au besoin d'optimisation de ses ressources internes. Prestation personnalisée permettant d'optimiser ses compétences et/ou améliorer sa performance, son action produit généralement des améliorations en termes de : comportements, intelligence relationnelle, gestion du stress, confiance en soi, affirmation de soi, prise de recul ou de décision.

Le bilan est une aide à la décision qui va au-delà d'un check-up.

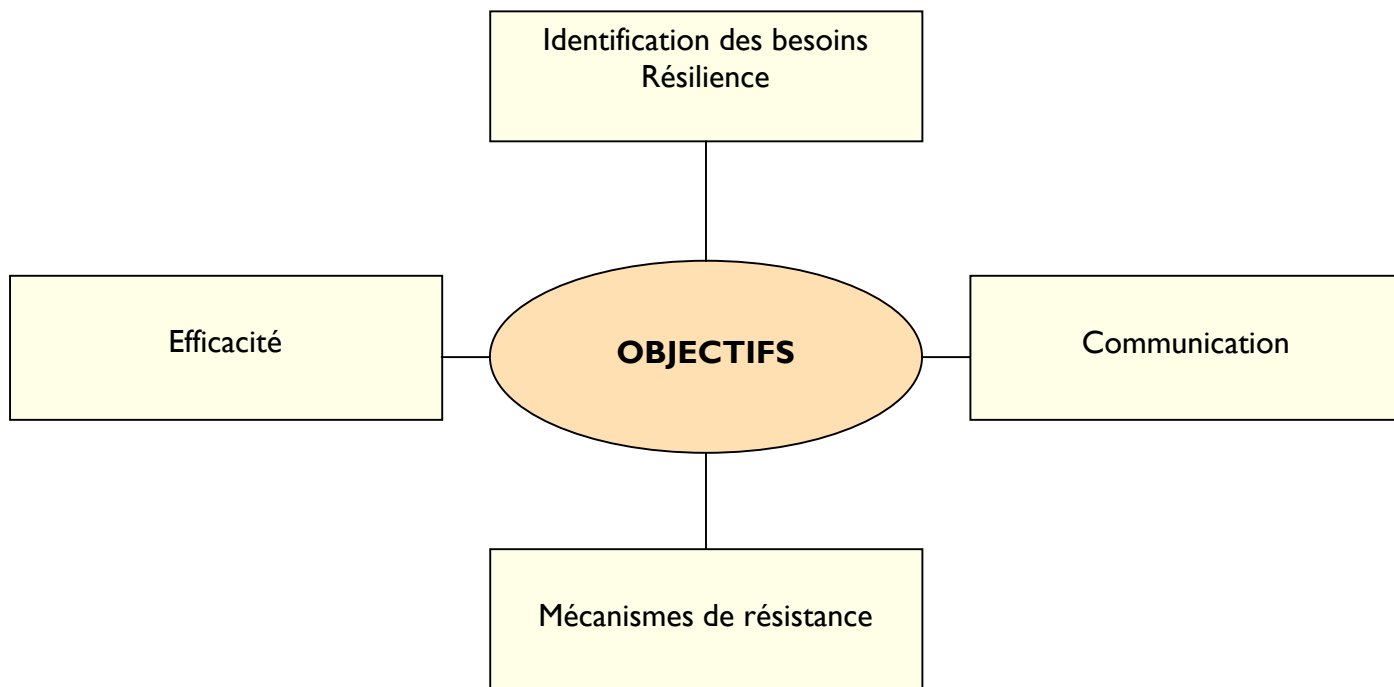
### **Les objectifs**

1. Identifier son potentiel, évaluer ses compétences et ses motivations ;
2. Diagnostiquer la situation et l'état de ses relations avec son environnement ;
3. Repérer les situations nécessitant un accompagnement ajusté ;
4. Concevoir un plan de progression et d'actions adapté à la situation spécifique, dans la perspective d'une évolution pertinente et motivante ;
5. Définir les axes de développement ;
6. Savoir rebondir face aux situations sensibles et se remettre en question, trouver des comportements appropriés pour progresser.

## L'itinéraire



## Le dispositif de réalisation des objectifs



## La méthode

### **Approche Individuelle**

« *Connais-toi toi-même* »

S'appuyant sur l'écoute personnelle, elle dynamise ses capacités, instaure les bases d'une relation authentique avec soi et son entourage, confronte la personne à ses limites et les dépasse.

La participation active du bénéficiaire est essentielle dans le processus comprenant un temps d'échange et d'analyse, ainsi que d'un temps d'expérimentation.

## Le processus

Il s'appuie sur :

- Un diagnostic des capacités ;
- Un travail de réflexion ;
- Un apport régulier d'éléments en fonction des axes d'amélioration perçus ;
- La définition d'axes de progression personnelle, transposables concrètement ;
- Des échanges réguliers pour restituer et faire le point.

Cet accompagnement s'effectue dans une double démarche d'expérimentation et de prise de conscience, assurant le choix :

- *d'un chemin adapté vers des actions concrètes et des résultats à obtenir ;*
- *d'un chemin adapté aux besoins de la personne.*

« *Qu'as-tu fais de ton talent ?* »

## **DÉROULEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT**

### **Un entretien préliminaire**

Un entretien entre le Bénéficiaire et le Consultant sert à valider la demande. Son objectif est :

- Faire connaissance et établir un espace de confiance ;
- Recueillir les attentes du bénéficiaire ;
- Identifier les objectifs personnels ;
- Présenter la démarche et les engagements des deux parties.

### **Les engagements du Bénéficiaire :**

- Etre à l'écoute d'elle-même, de son ressenti et de ses émotions ;
- Informer le Consultant de tout ce qui pourrait se produire dans son activité quotidienne et qui pourrait être en lien et utile à une bonne compréhension du cheminement de l'accompagnement ;
- mettre en jeu ses capacités pour mobiliser son énergie vers un changement significatif ;
- respecter le contrat de rendez-vous et de mise en œuvre des actions choisies.

### **Les engagements du Consultant :**

- Réfléchir avec la Personne sur les difficultés rencontrées et les comportements à adopter ;
- Proposer des outils simples de compréhension des relations interpersonnelles et transversales ;
- Elaborer une synthèse des axes d'amélioration, et des objectifs de progression personnelle ;
- Protéger les informations confidentielles sur la personne.

### **Une phase d'investigation**

Un travail individuel entre le Bénéficiaire et le Consultant, pour établir un bilan des capacités, pose les bases d'une attitude permettant de :

- Identifier les pistes professionnelles susceptibles de correspondre à son profil et à ses attentes ;
- Analyser ses points d'appui, forces et talents, en adéquation avec ses valeurs ;
- Repérer les axes prioritaires de progrès personnels ;
- S'extraire d'une problématique récurrente ;
- Subir moins de stress.

### **Bases de travail**

1. identification des acquis, des motivations ;
2. analyse de la situation actuelle à partir de son environnement ;
3. clarification des enjeux ;
4. repérage des axes de développement ;
5. confrontation de ces axes à la réalité ;
6. identification des points d'appui et axes de vigilance.

## **Une phase de conclusion**

Le bénéficiaire conforte son orientation par une réflexion sur comment valider son projet (valeurs personnelles, environnement privé ...)

Il choisit une nouvelle voie, lui permettant de :

- Rebondir ;
- Appréhender son propre avenir ;
- Devenir acteur de sa propre évolution.

## **Bases de travail**

- Appropriation des résultats du bilan
- Facteurs de succès par rapport aux projets.

## **Les 3 phases d'un Bilan junior** (5 séances)

### **Phase 1 : L'entretien préliminaire**

Ecoute de la demande et des objectifs

Accord

*1 séance*

### **Phase 2 : La phase d'investigation** (tests et analyse)

*3 séances*

### **Phase 3 : La phase de conclusion**

*1 séance*



## **MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET BUDGET**

**Durée :** 5 séances de 1 H

**Fréquence :** 2 à 3 séances mensuelles environ

### **REALISATION**

L'intervention sera réalisée par Solange Champion, consultante-formatrice, conseil en gestion de carrière, **Relaxologue**, membre de la Fédération Internationale de Relaxologie. Détentricer d'un DUT de **Gestion des Entreprises et d'Administration**, elle sait très rapidement rentrer au cœur des problèmes de l'entreprise. Un diplôme de **Sciences Politiques** lui donne de plus, un recul et une capacité d'analyse efficaces et perspicaces. Mais, ce sont les aspects humains et le développement de la personne qui la passionnent. Elle accompagne aux changements et coache ceux qui souhaitent rebondir face aux situations sensibles et orienter leurs activités.

Solange CHAMPION dont les capacités professionnelles la rendent apte à réaliser l'intervention, s'engage à mettre en œuvre tout son savoir faire et à apporter les meilleurs soins et diligences pour réaliser les prestations qui lui seront confiées. Dans l'exécution de son intervention, elle s'engage à respecter les règles d'éthique et de déontologie, de même que la confidentialité par rapport à toute information recueillie au cours de son travail.

#### **Références**

**Actions collectives :** Velux France, Groupe Revue Fiduciaire, DGAC (Aviation Civile), LNE (Laboratoire National de métrologie et d'Essais), LMDE (Mutuelle étudiants), Microcertec, Ludendo, Altadis, Aereco, Yamaha, Cargill, Prince De Galles, SAN de Sénart, Ecole d'aides soignantes, Immobilière 3F, Bostik, Bosch, Les Magnolias (Hôpital privé gériatrique), Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP Beauvoir), ...

**Actions personnalisées :** dirigeants d'entreprise, managers, divers professionnels, spécialistes de l'accompagnement, ... (Accor, Air France, Arianespace, Carrefour, Eau Ecarlate, Intermarché, Oerlikon Balzers, Phoenix, Sofinco, Sonepar,...)

**Organismes de formation et cabinets RH :** ACTERIA, ADHERE RH, ALOA Conseil, ASMFP, CNAM, EVERYWARE, Faculté des Métiers, FORMAIR, IDEP, INSTEP, LINK'S