



Un bilan de compétences c'est quoi ?

Chez SVIR Consulting c'est un rendez-vous avec soi-même pour explorer les deux étapes préliminaires pour la construction de tout projet d'activité :

1. Ses compétences, transférables pour d'autres projets
2. Ses motivations intrinsèques, la source d'énergie qui vous fait vibrer

Qui est concerné ?

- Tout salarié ou chercheur d'emploi, sans condition (niveau scolaire, âge, statut...)



Prévenir au préalable pour la prise en compte de situation de handicap nécessitant un aménagement particulier.

Méthodologie

Svir Consulting a développé un programme d'accompagnement qui peut aller jusqu'à 24 heures et s'étale sur une période de 2 et 4 mois.

Il est assuré par une équipe d'experts senior

✚ Bernard Svirchevsky,
consultant, ex directeur d'usine, expert en développement d'équipe.

✚ Christophe DUVEY,
coach certifié, consultant senior, ancien DRH et directeur d'usine

✚ Martine Svirchevsky, coach en évolution professionnelle.

✚ Isabelle Veber, coach en évolution professionnelle

- Toute la démarche est réalisée en individuel dans les locaux de Svir Consulting.
- Les entretiens réguliers ont une durée de 2 à 4 heures, sur des thèmes qu'il a préparés à l'aide d'un classeur comprenant les trames support, remis au début de l'accompagnement.
- Démarche active, elle implique la participation volontaire et totale du bénéficiaire.
- Un planning global est établi lors de la première séance. Les séances peuvent se dérouler dans des horaires à convenir, **de 8h00 à 19h00 du lundi au vendredi et samedi matin 8h00 à 12h00.**
- Le bilan de compétences se déroule dans une démarche de confidentialité, de neutralité, de respect du consentement de la personne et le rapport de synthèse reste la propriété individuelle et exclusive du bénéficiaire.

Déroulement du dispositif

1. Phase préliminaire

- Analyse des besoins

Après avoir présenté le déroulement du bilan ainsi que les modalités pratiques de réalisation, cette phase permet de clarifier les attentes, les objectifs, les enjeux et les contraintes éventuelles ainsi que les points que l'accompagné souhaite mettre en avant. Cette étape permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.

2. Phase d'investigation

- **État des lieux**

L'exploration et l'analyse des compétences acquises au cours de l'expérience, savoirs et savoir-faire, l'identification de ses ressources. L'analyse et la compréhension de son fonctionnement, savoir être, différentes facettes de sa personnalité sont explorées par thèmes de travail en s'appuyant sur des outils pertinents (SWOT, axe de vie, enquête d'image, tests et approche comportementale...)

Objectifs

Mieux se connaître, pouvoir faire confiance à ses atouts personnels, prendre conscience de ses modes de fonctionnement, mieux comprendre son impact sur son entourage et dans ses relations interpersonnelles, pouvoir parler de soi de manière ciblée.

- **Les aspirations**

Notre motivation intrinsèque comme source d'énergie et de motivation. Mettre la personne en contact avec l'énergie qui la fait vibrer. Différents exercices sont proposés pour clarifier son profil de motivation et savoir en parler.

Objectifs

Comprendre que le moteur de ses aspirations est en soi ; Donner du sens à ses futurs projets ; Identifier ses « zones de talent »

Les projets

Dans une approche ouverte et créative, il s'agit d'ouvrir l'éventail sur un ensemble de projets motivants puis de clarifier et hiérarchiser pour retenir 1 ou 2 projets.

Objectif : Déterminer le(s) projet final (aux) motivant(s) structuré(s) et réalisable(s) puis élaborer le plan d'action pour mettre en œuvre ce projet (formation...)

3. Phase de conclusion

Un document de synthèse sera remis au bénéficiaire à l'issue de cette phase.

Ce document confidentiel ne peut être communiqué à l'employeur ou à toute autre personne sans accord du bénéficiaire.

**Un document de synthèse sera remis au bénéficiaire à l'issue de cette phase.
Ce document confidentiel ne peut être communiqué à l'employeur ou à toute autre
personne sans accord du bénéficiaire.**

**SVIR Consulting procède à la destruction de tous les documents au terme d'une année
après la clôture du bilan de compétences.**

4. Phase de suivi :

6 mois après la fin de ce travail, un point sur la réalisation du projet est prévu.

Cette trame de synthèse est adaptée au cas par cas
en fonction des attentes spécifiques de chaque bénéficiaire.

Phase	Contenu	Nb Séances
Préliminaire	<ul style="list-style-type: none"> - Le contexte, la singularité de la personne - La demande, les besoins et la motivation de la personne - Les modalités de l'accompagnement 	1
Investigation	Etat des lieux <ul style="list-style-type: none"> - Mes connaissances, mes expériences, mes talents et mes fragilités, ma personnalité, mon Savoir être, test Comportements (DISC) 	2/3
	Mes Ambitions comme source de motivation <ul style="list-style-type: none"> - Positionner les changements et analyser leurs motivations, le rêve d'enfant - Les 6 niveaux logiques, ses aspirations, ses ambitions 	2/3
	Elaborer son projet professionnel et sa mise en place <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration de nouveaux positionnements professionnels, des étapes de la réalisation du projet professionnel et des moyens à mettre en œuvre. 	~ 2
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> - Remise du document de synthèse - Synthèse, partage et validation finale - Evaluation du dispositif par la personne 	1
Suivi	<ul style="list-style-type: none"> - 6 mois après la mise en œuvre du projet 	1

❖ Bernard Svirchevsky	06.03.42.95.99	bsvir@svirconsulting.fr
❖ Christophe Duvey	06.32.02.96.69	cduvey@svirconsulting.fr
❖ Martine Svirchevsky	06.15.54.14.16	msvir@svirconsulting.fr
❖ Isabelle Veber	06.68.57.15.19	iveber@svirconsulting.fr