

Digital.in Plateforme d'orientation de carrière pour candidats, responsables RH, collaborateurs et managers.

Bilan de compétences



Méthodologie diagnostic professionnel, bilan professionnel et bilan de compétences.

Objectifs globaux

- Accompagner le bénéficiaire dans **la construction** et **l'élaboration de son projet professionnel**
- Lui permettre de faire le point sur **ses compétences techniques et professionnelles**
- Lui permettre de mieux comprendre qui il est, quelle est sa personnalité, quelles sont **ses valeurs** et enfin quelles sont **ses softskills**
- Découvrir l'ensemble des métiers possibles pour lui (dans son entreprise ou à l'extérieur suivant les cas) en tenant compte à la fois de **ses compétences techniques** mais aussi de **ses affinités**
- Lui permettre de trouver **le métier** où il réussira parce qu'il sera « **aligné** » entre ce qui est et ce qu'il fait.



Nos atouts

Notre démarche d'accompagnement permet de **responsabiliser le bénéficiaire**, de le rendre **acteur de « son projet »** de reconversion et de repositionnement.

Nos outils viennent en support de **la démarche d'accompagnement** qui est spécifiquement dédiée à cette activité.

Nos conseillers sont des **professionnels aguerris** des RH et de l'aide au **repositionnement professionnel**.

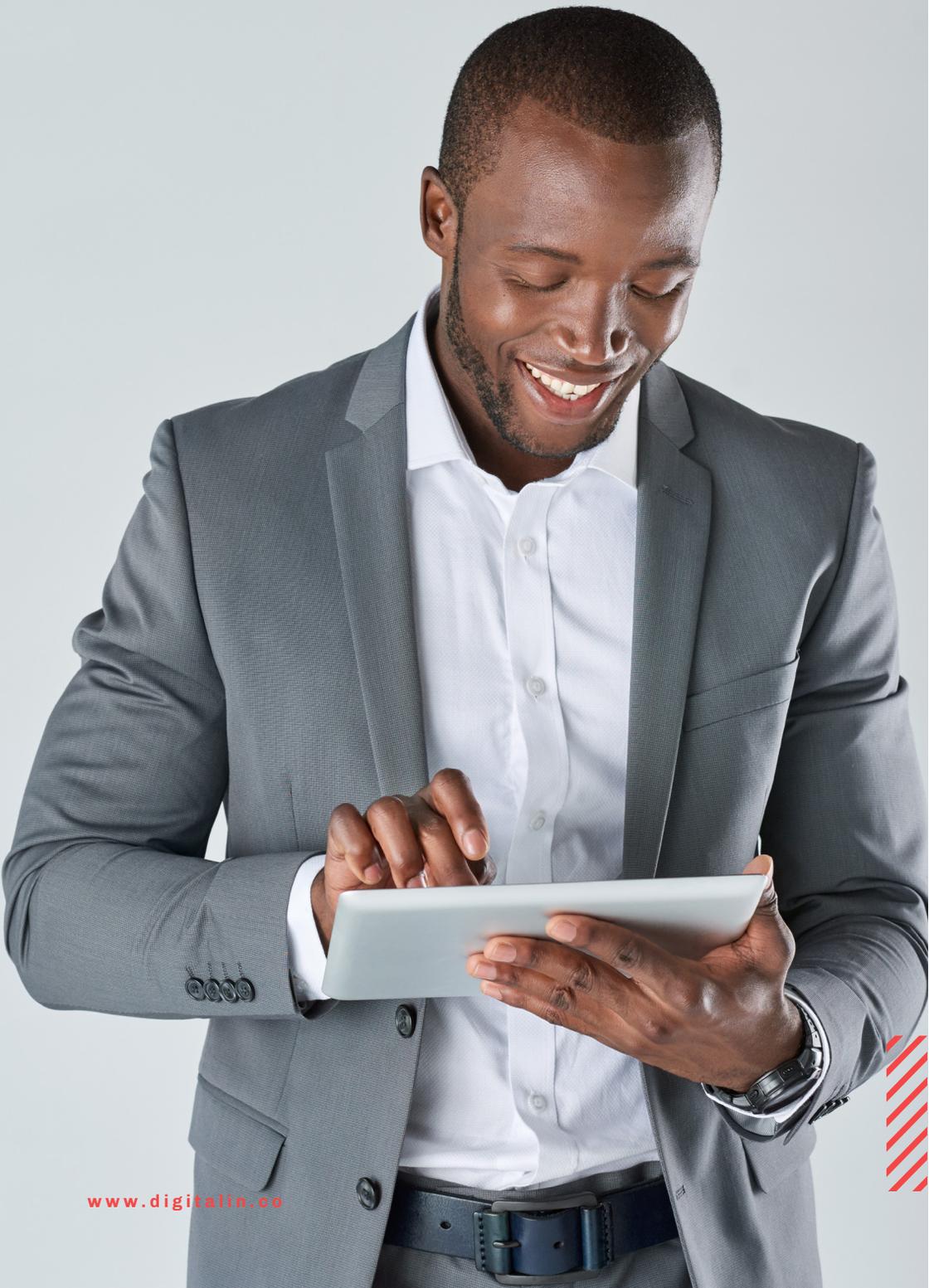


A Qui s'adresse cet accompagnement ?

- Tout salarié en poste
- Chef d'entreprise et cadre
- Chercheur d'emploi
- Entreprises qui souhaitent promouvoir leurs employés et collaborateurs
- Personne en fin de contrat ou en transition professionnelle
- Jeune Actif

Objectifs pédagogiques

- Mieux se connaître
- Identifier ses compétences comportementales et les conditions de leur expression
- Identifier ses irritants, ses zones de confort et ses situations de stress
- Prendre en compte son individualité et se voir proposer des évolutions professionnelles adaptées
- Identifier les métiers dans lesquels réussir
- Identifier les offres qui correspondent à son profil
- Se donner l'opportunité de construire un projet professionnel adapté
- Identifier les formations nécessaires pour parvenir au métier cible
- Co-construire son projet avec son conseiller



Avantages – valeur ajoutée pour le conseiller

- Identifier pour **les bénéficiaires les métiers** qui pourraient leur correspondre
- Permettre à chaque bénéficiaire de **révéler son potentiel**
- Impliquer et recommander les formations pour **les évolutions professionnelles**
- Accompagner les parcours et anticiper **l'évolution des métiers**
- Réduire **les échecs** de positionnement professionnel
- Se concentrer sur son métier et **sa valeur ajoutée personnelle**
- Accéder à l'ensemble des **fiches métiers -description détaillées**



Les étapes de notre démarche

I. PHASE PRELIMINAIRE

Étape 1 : Préliminaire

Étude et analyse de la demande, présentation de la démarche et des objectifs pédagogiques

II. PHASE D'INVESTIGATION

Étape 2 : Connaissance de soi

Avant tout, il est important que le bénéficiaire se concentre sur lui-même. Grâce à nos outils, il se met en mouvement et réalise par lui-même une première version de **la consolidation de ses compétences techniques** à travers une série de test afin mieux se connaître et **révéler sa personnalité**, ses valeurs et **ses compétences comportementales (ses soft skills)**. Le bénéficiaire va répondre à travers les tests aux questions : « **ce que je sais faire** » et « **qui suis-je – ce que j'aime faire** ». Le bénéficiaire va ensuite **s'auto évaluer** sur chacun de ces compétences.

Étape 3 : Débriefing

Cette auto-évaluation du bénéficiaire va ensuite être discutée et challengée avec **le consultant Digital.in** ou partenaire lors d'une session. Cela pourra paraître paradoxal à certains mais il arrive en effet souvent que les individus se sous évaluent. Ce travail de cartographie des compétences et de leur évaluation est **au cœur de la mission du bilan**.



Étape 4 : Analyse des compétences comportementales (Soft skills)

Cette quatrième étape sera consacrée à **l'évaluation de la dynamique comportementale** du bénéficiaire. En d'autres termes, l'individu va découvrir **ses soft skills** et ce qui est sources de stress chez lui, ses points forts et les situations où il peut être en difficulté. Il découvrira également **sa dynamique comportementale** en groupe qui permet de dévoiler les attitudes qu'adoptent spontanément un individu dans un collectif. L'individu découvrira ensuite **sa dynamique d'adaptation**, c'est-à-dire **sa capacité** à faire face à une situation nouvelle ou inconnue.

Enfin, il découvrira ses irritants, légers ou plus importants ; c'est-à-dire les situations ou comportements qui sont susceptibles ou non de le mettre en difficulté.

Certains métiers ou contextes professionnels peuvent en effet le mettre en face de ces situations et, il vaut mieux le savoir avant de se décider.

Étape 5 : Analyse métier et du projet

Cette cinquième étape va répondre à la question « **ce qui est possible pour moi** ». Les métiers possibles sont présentés par **proximité avec le profil du bénéficiaire**. Notre outil permettra un **matching** entre le profil du bénéficiaire et le métier en tenant compte des compétences techniques, de la personnalité et de la dynamique comportementale. Les écarts existants entre les compétences nécessaire sur un métier et le profil du bénéficiaire apparaîtront.



III. PHASE DE CONCLUSION

Étape 6 : Synthèse et plan d'action

Cette dernière étape sera consacrée à un entretien avec le **consultant Digital.in** ou partenaire pour échanger sur toutes les étapes pour valider le **projet de reconversion** du bénéficiaire et le **plan d'action**.

Pourquoi utiliser nos outils ?



L'atout de cette plateforme réside dans la qualité et l'acuité exceptionnelle de ses deux questionnaires principaux : le test de personnalité et celui sur *la dynamique comportementale*.

Le premier, basé sur le **Big5** est probablement le test le plus passé en France et au Sénégal avec plus de 500.000 passages à ce jour ; son étalonnage et sa base de connaissance sont **uniques**.

Le second, plus récent est le fruit de plus de 30 années de R&D de **l'Institute Of NeuroCognitivism*** dans le domaine des neurosciences et du management.

Ce questionnaire, sans équivalent à ce jour permet **d'identifier et d'évaluer les soft skills** mais aussi le fonctionnement en équipe, les irritants et la capacité d'adaptation en fonction des situations rencontrées.

La plateforme permet enfin **l'optimisation** du temps d'échange entre le bénéficiaire et le consultant qui va pouvoir consacrer l'essentiel du temps de sa mission à sa valeur ajoutée principale.

Le temps gagné sur la démarche fastidieuse de collecte des informations sur les compétences techniques (qu'un outil moderne peut rapidement proposer) peut être consacré à l'approfondissement de l'analyse du profil, du bilan et de du projet professionnel du bénéficiaire.

De plus, le conseiller peut évidemment

- **accéder** au dossier de son bénéficiaire,
- **échanger** avec lui sur les compétences qu'il a identifiées et l'inciter si nécessaire à les compléter et commencer à **les enrichir**
- **identifier** l'ensemble des métiers du référentiel, lui suggère **des métiers auxquels celui-ci n'aurait pas penser**
- à partir du résultat des questionnaires, initier avec lui un dialogue approfondi sur ses freins, ses atouts et la modélisation de son projet.

Un espace de dialogue en forme de compte rendu de réunion et de notes est partagé **entre le bénéficiaire et son conseiller.**

*(<https://www.neurocognitivism.fr/>)





S'agissant de l'identification et l'analyse des compétences

A partir de ses différentes expériences professionnelles, la plateforme, comprenant le référentiel de compétences de tous les métiers va suggérer automatiquement au bénéficiaire l'ensemble des compétences associées à chacune de ces expériences.

Il arrive également que, en découvrant un nouveau métier susceptible d'intéresser le bénéficiaire, des compétences nécessaires apparaissent comme manquantes alors que, elles ne le sont pas réellement ;

le bénéficiaire a simplement omis de les faire apparaître.

Elles sont alors extrêmement aisées à ajouter à son profil (par simple clic). Dans le cadre de l'identification de ses compétences, il est donc très intéressant et utile grâce à la plateforme de pouvoir

« se promener » sur l'ensemble des métiers possibles.

S'agissant des tests affinitaires et des compétences comportementales

a. Quelques mots sur le Big5 : test de personnalité :

En synthèse, la théorie de la personnalité des Big5 (initiée dans les années 80) est été la plus adoptée par les psychologues de la personnalité ; celle-ci conclut que la plupart des traits de la personnalité humaine peuvent être ramenés à cinq grandes dimensions,

indépendamment de la langue ou de la culture : l'agilité sociale (convivialité), la conscience professionnelle, l'extraversion, la stabilité émotionnelle et l'ouverture d'esprit. C'est une méthode d'identification de la personnalité qui est véritablement reconnue en tant que telle.

Pour autant, créer, mettre au point et étalonner scientifiquement un test de cette nature ne s'improvise évidemment pas.

Il existe de nombreux « **test Big5** » dans le monde ; le nôtre est probablement **le plus passé en France et au Sénégal** (récemment) avec plus de **500.000 passages cumulés à ce jour et près de 8.000 passages par mois actuellement.**



b. Sur les différences entre personnalité et soft skills

Il faut par ailleurs comprendre que, contrairement à ce que beaucoup peuvent penser « **personnalité** » et « **soft skills** » sont deux concepts différents.

Les soft skills (compétences comportementales en français) comme l'indique leur consonnance anglaise sont des « skills » ; ce sont des compétences.

Ne revenons pas sur leur différence avec les **hard skills**.

Disons simplement que les soft skills sont beaucoup plus délicates à identifier et à évaluer d'une part et d'autre part qu'elles peuvent s'exprimer ou pas chez un individu qui les posséderait en fonction d'éléments de contexte tenant à la dynamique dans laquelle il se situe.

c. Le questionnaire sur la dynamique comportementale réalisé avec l'INC

Son ambition est de permettre aux individus **d'identifier et d'évaluer leurs soft skills** ainsi que les conditions, la dynamique dans laquelle celles-ci peuvent s'exprimer.

Pour ce faire, le questionnaire de dynamique comportementale explore les différentes facettes de la dynamique comportementale d'un individu. La Dynamique Comportementale est la façon qui nous permet de ressentir, de penser et d'agir face aux situations extérieures, qu'elles soient simples et connues ou complexes et non maîtrisées.

Ce questionnaire permet donc d'évaluer :

- Les motivations inconditionnelles et durables, source de plaisir et de performance,
- Les motivations conditionnelles, sensibles au résultat et à la reconnaissance,
- La confiance en soi et en l'autre,
- La capacité d'adaptation en situation complexe ou non maîtrisée.



Avec l'aide de ce questionnaire, les individus vont acquérir une nouvelle compréhension de leur mode de fonctionnement et identifier leurs moteurs, freins et leviers de progression liés à :

- **la dynamique de motivation**
- **l'assertivité dans leur relation aux autres**
- **l'adaptabilité face aux situations rencontrées**
- **la capacité à rester serein face aux situations irritantes**

En évaluant la dynamique comportementale et non la personnalité, le questionnaire de dynamique identifie le potentiel mais aussi les risques de démotivation ou de surinvestissement.

Il permet de fournir des indications sur la façon dont un individu appréhende une situation et de savoir dans quelle mesure il peut s'adapter et agir de manière sereine et durable.

Ce qui est donc essentiel dans le cadre d'un bilan professionnel.



Digital.in
La mise en relation ré-inventée

contact@digitalin.co
www.digitalin.co