

# **BILAN COMPORTEMENTAL**

*! Le potentiel personnel*

*! Identification des aspirations personnelles*

**Durée : 2 demi journées en individuel**

# LE POTENTIEL PERSONNEL

## / Public

Concerne un public cadre ou non cadre.

## / Objectif

*La détection de potentiel personnel* est un instrument de gestion des ressources humaines qui permet sur demande du bénéficiaire ou de l'entreprise :

1/ L'étude et l'évaluation des valeurs relatives aux relations inter-personnelles (c'est à dire ce que la personne privilégie dans ses relations avec autrui), en identifiant les comportements

- qui interviennent dans la prise de décisions
- qui suscitent une satisfaction personnelle
- qui influencent le rendement et la bonne adaptation de l'individu

2/ L'étude et l'évaluation du système de valeurs personnelles

- qui influencent ses décisions immédiates et ses projets à plus ou moins long terme
- qui déterminent l'importance donnée par le salarié à diverses activités et permettent de pronostiquer son degré de réussite,

3/ L'étude et l'évaluation de neuf traits de personnalité qui permet :

- une analyse de l'ensemble de la personnalité, dans son fonctionnement quotidien, en termes de traits clairs et bien définis.

## / Principaux cadres d'utilisation

1/ Recrutement : facilite l'évaluation du candidat en ce qui concerne l'adéquation entre ses attentes, sa personnalité et le contexte de travail.

2/ Evaluation professionnelle : permet de répondre au mieux à des situations de promotions, de mobilités, d'outplacement ou de bilan professionnel.

3/ Orientation : permet au salarié d'être mieux armé pour réfléchir et travailler sur les possibilités et choix offerts en fonction de ses aptitudes personnelles.

4/ Formation : pour mettre en place un programme approprié, c'est-à-dire prenant en compte les valeurs et les aptitudes des participants.

## / Méthodes et pédagogie

1/ Passation de tests individuelle ou collective, analyse individualisée des résultats, avec le bénéficiaire

2/ Fiabilité de la méthode (corrélation avec d'autres outils tels que le C.P.I. et l'Inventaire Psychologique de l'université de Californie), qui élimine les distorsions liées à la désirabilité sociale (besoin qu'ont les individus à donner une bonne impression d'eux-mêmes).

## ***IDENTIFICATION DES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES***

### ***/ Public***

Concerne un public cadre ou non cadre.

### ***/ Objectifs***

*L'identification des aspirations professionnelles* est un outil d'aide au conseil en orientation qui permet au salarié et à l'entreprise d'obtenir :

- 1/** Une évaluation des centres d'intérêts et attitudes professionnelles,
- 2/** Un descriptif précis des multiples composantes de la motivation,
- 3/** Une appréciation des facteurs de rejet liés à une activité,
- 4/** La définition de voies possibles d'orientation professionnelle à l'aide d'une base de données " métiers "
- 5/** Une aide importante dans la connaissance de soi et donc dans le processus de prise de décision d'orientation.

### ***/ Principaux cadres d'utilisation***

- 1/ Bilan de carrière** : prendre conscience de ses possibilités, de ses atouts, de ses préférences afin de construire un projet professionnel et personnel cohérent et durable.
- 2/ Recrutement** : vérifier la concordance entre la nature des aspirations du candidat et les exigences de la fonction, présentes et futures.
- 3/ Promotion interne** : mieux se situer dans un contexte professionnel évolutif pour faire coïncider au mieux les aspirations et potentialités de la personne avec les impératifs de l'entreprise.
- 4/ Orientation** : mieux cerner ses aspirations et motivations pour construire, préciser et valider un projet professionnel s'inscrivant dans un projet de vie.

### ***/ Méthodes et pédagogie***

- 1/** Passation individuelle ou collective, analyse individualisée des résultats, avec chaque bénéficiaire
- 2/** Identification et précision des intérêts professionnels (6 dimensions générales, 12 spécifiques) par croisement des résultats obtenus à l'aide de différents outils.