

Notre mission :

- Permettre au salarié d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel concret et réaliste et/ou un projet de formation, dans un cadre législatif précis.

Pour qui : les salariés

- A l'initiative du salarié titulaire d'un CDD* ou d'un CDI* dans le cadre d'un congé de formation.
- A l'initiative de l'entreprise dans le cadre d'un plan de formation.

Lorsque le salarié et l'entreprise gagnent en compétences**Pour le salarié**

- Une meilleure connaissance de soi et de ses capacités
- L'organisation de ses priorités professionnelles
- La gestion de ses ressources personnelles

Pour l'entreprise

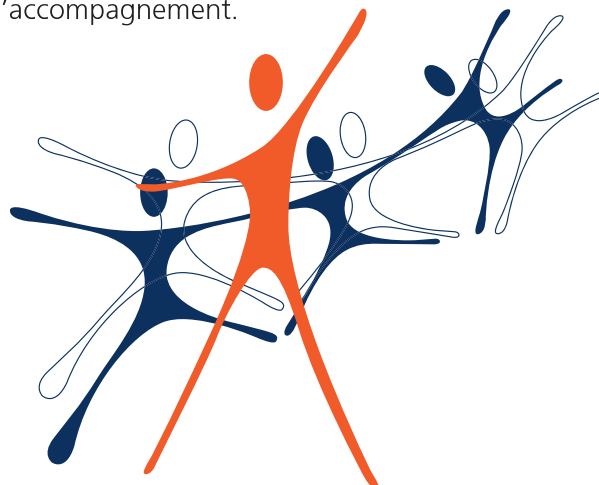
- Mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle

Notre démarche

Les bilans de compétences sont réalisés par notre équipe de psychologues du travail et de consultants expérimentés. Ils appliquent une méthodologie éprouvée et utilisent des outils adaptés à chaque profil et à chaque situation.

- Entretiens individuels.
- Phases de travail personnel et prises de contacts avec des professionnels et organismes.
- Tests de personnalités et d'aptitudes.
- Recherche documentaire sur les professions et les formations.
- Remise d'un document de synthèse à la fin de l'accompagnement.

* selon certaines conditions



Objectif bilan de compétences

Déroulement du bilan de compétences

La prestation se déroule sur une durée globale de 24 heures (16h00 d'entretien face-à-face) :

- 8 entretiens de 2 heures chacun,
- Passation de tests,
- 8 heures environ de recherche personnelle,
- 1 entretien de suivi post-bilan (environ 3 à 6 mois plus tard).

Le bilan de compétences comprend trois phases

<p>Phase préliminaire <i>Séance 1</i></p>	<p>Confirmer l'engagement du bénéficiaire Analyse de la demande, modalité de mise en œuvre, contractualisation de l'accompagnement, analyse des attentes et élaboration d'un programme personnalisé.</p>
<p>Phase d'investigation <i>Séance 2</i> <i>Séance 3</i> <i>Séance 4</i> <i>Séance 5</i> <i>Séance 6</i> <i>Séance 7</i></p>	<p>Analyser le parcours et définir un projet Analyse du parcours personnel, professionnel Inventaire des réalisations et compétences développées Passation de tests de personnalité et d'orientation professionnelle Identification des aptitudes et traits importants de la personnalité Analyse des motivations, intérêts professionnels, valeurs et freins Elaboration d'un pré-projet, confrontation auprès de professionnels Validation du projet et identification des ressources mobilisables</p>
<p>Phase de conclusion <i>Séance 8</i></p>	<p>Synthétiser et élaborer un plan d'action ● Elaboration d'un plan d'action ● Restitution d'un document de synthèse, qui reste confidentiel</p>
<p>Organiser le suivi post-bilan</p>	<p>Le suivi se déroule sur une période de 6 mois après la fin du bilan selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mail (en fonction des besoins) ● Entretien téléphonique (1 fois par mois) ● Entretien physique (1 fois à 6 mois)

