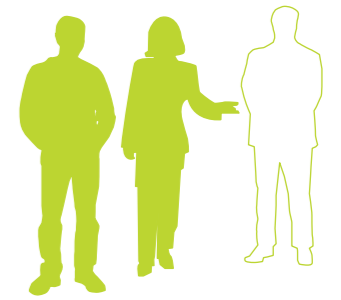


Un accompagnement personnalisé

Vous êtes accompagné par un seul et même conseiller tout au long de la démarche,
Vous bénéficiez d'entretiens individuels,
Les outils ont été créés spécifiquement pour guider votre réflexion,
Les étapes sont adaptables et modulables en fonction de vos objectifs,
Vous avez accès à un espace documentaire, équipé de postes informatiques,
Vous bénéficiez d'un réseau de professionnels pour vos démarches.



Les intervenants

Vous êtes guidés par des professionnels de l'accompagnement, expérimentés, bénéficiant d'une connaissance des problématiques de l'emploi. Les conseillers se forment "tout au long de la vie". Ils sont formés à l'écoute active, à l'aide à la décision et à l'explicitation des compétences...
Ils participent à des séances d'analyse de pratiques dans l'objectif de développer une posture réflexive sur leur activité.

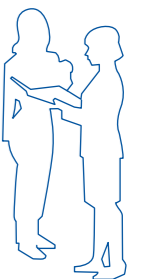
Notre engagement

*"Le respect de l'individu et de la confidentialité,
Une écoute de qualité dans un climat de confiance,
La propriété des résultats et une divulgation si accord préalable,
Une flexibilité des horaires d'accueil". Patrick Laborieux, Directeur*

Nos références

HOTELS INTERCONTINENTAL, HOTEL RITZ, HOTEL BRISTOL PARIS, MARRIOTT, METRO CASH AND CARRY, HEINEKEN, ALCAZAR, LES FRERES BLANC...

La démarche de bilan de compétences



Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

(Art. L.6313-1 du Code du travail)

 **Une démarche en 3 étapes**
avec un entretien préalable d'information sur la démarche, gratuit et non engageant

Phase préliminaire

Définir et analyser la nature de vos besoins,
Vérifier la pertinence de l'engagement dans cette démarche,
Informer sur les conditions de déroulement, les méthodes, les techniques et le financement.

Phase d'investigation

Identifier vos compétences, aptitude et potentiels au travail,
Repérer vos valeurs, motivations, attentes et intérêts professionnels,
Analyser les aspects de votre personnalité, vos comportements et attitudes au travail
Identifier des perspectives d'évolution.

Phase de conclusion

Bilan des points d'atouts et des points de vigilance au regard des pistes,
Élaboration du plan d'action pour la mise en œuvre du ou des projet(s),
Restitution du document de synthèse.

 un entretien de suivi, 6 mois après la fin du bilan

La finalité : la concrétisation d'un projet réaliste et réalisable

Réaliste

► Qui prend en compte votre potentiel

Réalisable

► Qui s'articule avec les contraintes et les opportunités du marché

Un bilan pour quoi faire ?

Professionaliser son parcours
Changer de métier
Repérer ses compétences
Préparer une reconversion
Faire le point sur son parcours
Dynamiser sa carrière
Se situer sur le marché de l'emploi
Clarifier un projet
Anticiper les évolutions professionnelles
Définir un parcours de formation
Créer ou reprendre une entreprise

Le déroulement du Bilan

Le bilan de compétences se déroule en 20 ou 24 heures, réparties en 6 ou 7 entretiens de 2 heures en face à face, en alternance avec des périodes de travail personnel.

Afin de maintenir une dynamique dans la démarche de bilan, les 7 rendez-vous ont lieu tous les 10 à 15 jours, en moyenne.

Le travail accompagné est consacré à la recherche d'informations sur les métiers et le marché et/ou au travail de réflexion à partir des supports du bilan.



Les étapes détaillées et leurs objectifs

avec un entretien préalable d'information sur la démarche, gratuit et non engageant

Analyse des besoins et de la situation

- Réaliser un état des lieux de la situation :
 - Identifier les facteurs déclenchants et la problématique interprofessionnelles
 - Analyser l'organisation du travail et les relations interprofessionnelles
 - Repérer les avantages et les inconvénients de la fonction et de l'environnement
- Co-définir les objectifs visés par la démarche de bilan et les formaliser
- Proposer des méthodes de travail et des outils
- Identifier des pistes

Analyse du parcours personnel et professionnel

- Opérer une démarche rétrospective de son parcours
- Repérer les points d'ancrage et le fil conducteur du parcours
- Faire émerger les modes de fonctionnement et les stratégies adoptées dans les périodes de choix et de transition

Connaissance de soi et du rapport au travail

- Identifier les caractéristiques marquantes de la personnalité
- Analyser les écarts entre l'image de soi et l'image donnée à l'entourage
- Repérer les attitudes et comportements en situation professionnelle
- Définir le rapport au travail, les motivations et les valeurs au travail
- Exprimer les centres d'intérêts

Analyse des expériences et leur traduction en termes de compétences

- Constituer le portefeuille de compétences
- Décrire et analyser les missions exercées
- Définir les savoirs, les savoir-faire et les savoir-faire relationnels
- Formaliser les domaines de compétences
- Repérer les potentiels

Transférabilité des compétences au regard du projet

- Identifier les compétences à supprimer, à modifier et à continuer à exercer
- Repérer les compétences réutilisables et les écarts par rapport au projet
- Rechercher des solutions pour combler les écarts

Connaissance de l'environnement et formulation du projet

- Valider les orientations et les scénarios possibles
- Vérifier les représentations du métier visé et les débouchés
- Réaliser des enquêtes auprès des professionnels et activer son réseau
- Identifier les obstacles et les atouts mobilisables pour la mise en œuvre du projet
- Formaliser les outils de communication et les techniques de recherche d'emploi

Plan d'action et restitution du document de synthèse

- Définir les étapes et les échéances dans la mise en œuvre du projet
- Co-rédiger le document de synthèse
- Informer sur l'entretien de suivi à 6 mois