

| | |
|-------------------------------|---|
| Public | Salariés d'entreprises en restructuration |
| Objectif | <p>Le bilan de positionnement permet aux entreprises de proposer à leurs salariés des évolutions alliant les nouveaux besoins de l'organisation avec les compétences de ses membres, aux salariés de définir un nouveau projet professionnel au sein de l'entreprise et d'élaborer un plan d'action à mettre en œuvre pour y arriver.</p> <p>Il implique un dialogue ouvert et une collaboration entre l'entreprise et le salarié.</p> |
| Méthodologie | <p>Cette méthodologie repose sur une contractualisation avec l'entreprise en fonction de ses besoins et des modalités les plus appropriées. En plus d'une démarche habituelle de bilan, elle inclut un entretien tripartite et implique en outre, une phase d'évaluation technique. Si les éléments personnels restent bien entendu confidentiels, un document de synthèse, décrivant le projet, rédigé par le consultant et relu au préalable avec le salarié, est remis à l'entreprise.</p> <p><i>Phase préliminaire</i></p> <p>Analyse des besoins de l'entreprise et des pistes envisagées pour le salarié</p> <p>Entretien préalable avec le salarié</p> <p><i>Phase d'investigation</i></p> <p>Travail sur le profil, les compétences, aptitudes et motivations</p> <p>Evaluation des compétences techniques avec un professionnel du domaine technique concerné</p> <p><i>Phase de synthèse</i></p> <p>Elaboration du projet et des étapes de sa mise en place</p> <p>Restitution tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise et le consultant</p> <p><i>Les bilans de positionnement peuvent être organisés différemment, en fonction des demandes des entreprises et des profils des salariés</i></p> |
| Durée | 24 heures sur 6 à 12 semaines : 10 h minimum d'entretiens en individuel et 4 à 6 h d'évaluation des compétences techniques |
| Conditions financières | Nous consulter |
| Contact | 01.47.75.97.30 |