



OBJECTIFS

- Accompagner les cadres dans des contextes de changements professionnels programmés ou pressentis.
- Réaliser un bilan de la carrière professionnelle en termes de compétences, atouts, talents, motivations et potentiels



PROFILS

Tout cadre souhaitant faire un point sur l'ensemble de sa carrière pour anticiper son avenir professionnel et le construire dans une démarche volontaire



PRÉREQUIS

Aucun



DURÉE

2 jours soit 14 heures
Les séquences se déroulent par demi-journées, soit 4 séquences



COMPÉTENCES VISÉES

- Capacité à se projeter positivement dans sa carrière

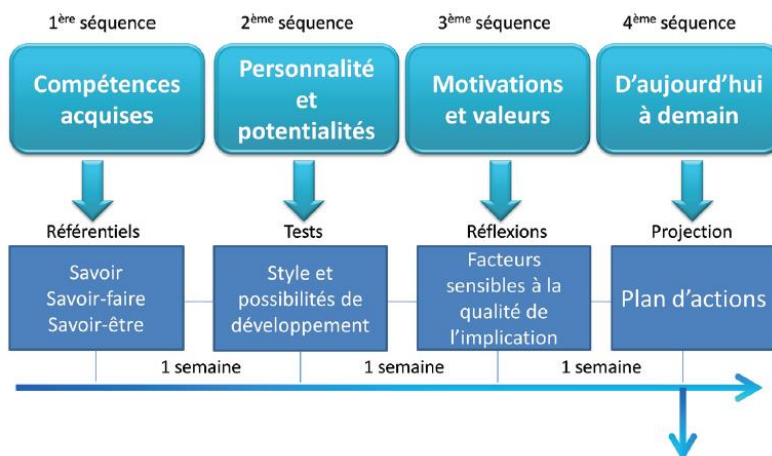


LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Une approche qualitative du bilan par un temps d'échange et de construction du projet avec un consultant spécialisé, représentant 100% de la durée indiquée
- Remise d'un plan de préconisation

Le bilan de carrière se déroule en 4 séquences d'entretiens personnalisés.

Modalités du bilan de carrière



Remise du bilan de carrière au cadre. Suivi qualitatif personnel assuré, compris dans la prestation*.

UN TEMPS D'ÉCHANGE PRIVILÉGIÉ

Le temps d'échange et de réflexion est prioritaire. Les tests ne sont pas prioritaires dans ce processus de bilan. Ils permettent simplement de conforter le cadre dans ses atouts ou préférences. Par exemple, ils permettent d'identifier, entre autres paramètres :

- ✓ Comment le cadre contribue à l'organisation?
- ✓ Quel est son style de leadership?
- ✓ Quel est son environnement de travail préféré?
- ✓ Quelle est sa manière privilégiée de résoudre les problèmes?

UNE CONFIDENTIALITÉ ASSURÉE

Dès lors que la prestation commence, toutes les informations reçues ou échangées au cours de cette prestation personnalisée, lors des entretiens entre le consultant et le cadre, sont confidentielles.

De même la déontologie du bilan de carrière est très claire : il s'agit d'accompagner le cadre dans sa réflexion sans l'influencer sur les orientations à prendre, tout en lui exposant, au regard de son expérience acquise, les possibilités qui s'offrent à lui.

Cette démarche valorise l'individu de manière objective, renforce les atouts d'un cadre en questionnement ou en tournant de carrière, toujours dans le respect absolu de sa personne.

* Les résultats du bilan de carrière sont transmis au cadre et à lui seul.