

LE BILAN DE DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

- Phase préliminaire : d'information et d'analyse de la demande de la personne
- Phase d'investigation : de connaissance de soi et d'études concrètes des pistes envisagées
- Phase de conclusion : point sur les facteurs de faisabilité du projet, définition d'étapes pour un plan d'action, remise d'un document de synthèse.

Spécificités de ce bilan de compétences :

Information sur les droits

Reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle

- ✚ Accompagnement dans l'identification de ses compétences, ses ressources.
- ✚ Mise en évidence des comportements adaptés développés pour atteindre ses objectifs en s'inscrivant dans une dynamique collective : répartition des tâches.
- ✚ Place dans l'entreprise : les pistes internes à l'entreprise sont souvent privilégiées.

Conseiller, transmettre, apporter ses connaissances à d'autres

- ✚ Proposition de situations en tant que personne ressource.
- ✚ Approche réflexive de ces situations où elle a su transmettre ses savoirs, expériences.
- ✚ Accompagnement de façon plus concrète dans son positionnement sur des rôles de tuteur, de formateur, de consultant, de manager.

La formation

La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience peuvent consolider une orientation, une position au sein d'une structure ; par exemple vis-à-vis de personnes plus jeunes et plus qualifiées. La connaissance du système de formation peut permettre un meilleur accompagnement des apprentis, des stagiaires.

- ✚ Travail sur la représentation du système de formation.
- ✚ Rencontre avec des centres de formation afin d'être rassurés sur la prise en compte de leur expérience.
- ✚ Analyse des plus-values pour leur parcours.

La mise en œuvre du projet

Nous accompagnons la personne dans le repérage des contraintes physiques, sensorielles, et des modalités d'action permettant l'adaptation, la compensation, le développement de complémentarités collectives.