

Notre rôle :
Donner de la dimension à
vos orientations

Orientations

Professionnalisation
Engagement au travail
Qualité de vie au travail
Cohésion d'équipe
Expérience collaborateur
Transition professionnelle
Performance
Communication

Nos Actions

Développement des compétences

Les compétences sont évolutives. Elles ne sont jamais définitivement acquises. Les développer contribue à atteindre la maîtrise des situations professionnelles. Le développement passe par la formation, l'apprentissage et par un entraînement qui souligne l'importance de devoir trouver la motivation pour progresser.

Evaluation des compétences

Pour connaître les qualités, les capacités, les aptitudes d'un individu ou d'un groupe il convient de pouvoir le situer au regard de ce qui lui est demandé de réaliser. Les compétences sont des ressources. L'évaluation permet de mesurer leur impact et de montrer comment elles sont mais aussi comment elles devraient être utilisées.

Valorisation des compétences

Les compétences acquises passent parfois inaperçues ou ne sont pas reconnues. La valorisation est la manière de faire reconnaître des compétences. Elle met en mot des qualités et fait prendre conscience à son détenteur de ses atouts dans un contexte et une situation donnés. Les compétences sont montrées, révélées. La valorisation apporte une existence, un regard nouveau sur ce qu'on est capable de faire, de faire faire et d'être.



Orientation => Action => Approche

NOTRE OBJECTIF : répondre au plus près à vos attentes RH

COMPÉTENCES MANAGÉRIALES



Le manager doit savoir gérer des ressources, des relations, des situations, des contextes. On lui demande de savoir diriger, contrôler, organiser, animer, accompagner, communiquer, négocier, réguler, motiver, anticiper, fédérer, innover ...

Nous proposons des actions étudiées en faveur des compétences (personnelles, relationnelles et techniques) qui apportent au manager les habiletés nécessaires à ses missions.

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES



Les compétences comportementales n'existent que par rapport aux situations rencontrées. Elles mettent en valeur la façon dont la personne « sait être » devant une situation. Le comportement s'apprécie par l'étude de la personnalité, des perceptions, des motivations, des émotions et du stress.

Le « savoir être » s'apprend et se gagne avec l'expérience et une bonne connaissance de soi.

Nos actions aident le bénéficiaire à développer ses savoir-être.

BILANS & COMPÉTENCES



Le bilan prend pour objectif d'inscrire le bénéficiaire dans une découverte de ses atouts, de ses réussites, des moteurs qui le personnalisent. Il analyse également ses faiblesses pour mieux les contrer. Il est un outil idéal pour parvenir à s'engager dans un axe de progression, d'évolution et d'amélioration. Il donne les armes pour aller à la rencontre du changement et en tirer tout le bénéfice. Il profite aussi bien au salarié qu'à l'entreprise.

Notre approche dans la conduite d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel est un véritable accompagnement qui conduit le participant à s'affranchir des obstacles qui le freinent dans son évolution.

VALIDATION de COMPÉTENCES



Un référentiel de compétences est une grille de lecture établie pour rapprocher les compétences détenues de celles attendues. Il peut être rédigé pour définir un poste. Dans le cadre de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), il définit précisément la certification, le diplôme visé. Il sert de support au candidat qui cherche à valider un diplôme par la reconnaissance de ses expériences.

Nous accompagnons les candidats dans la réalisation de leur projet d'obtenir une certification par la VAE (collective ou individuelle).

Nous assistons également les gestionnaires RH dans la construction d'un référentiel de compétences et la vérification des compétences détenues par les salariés au regard de ce référentiel.

