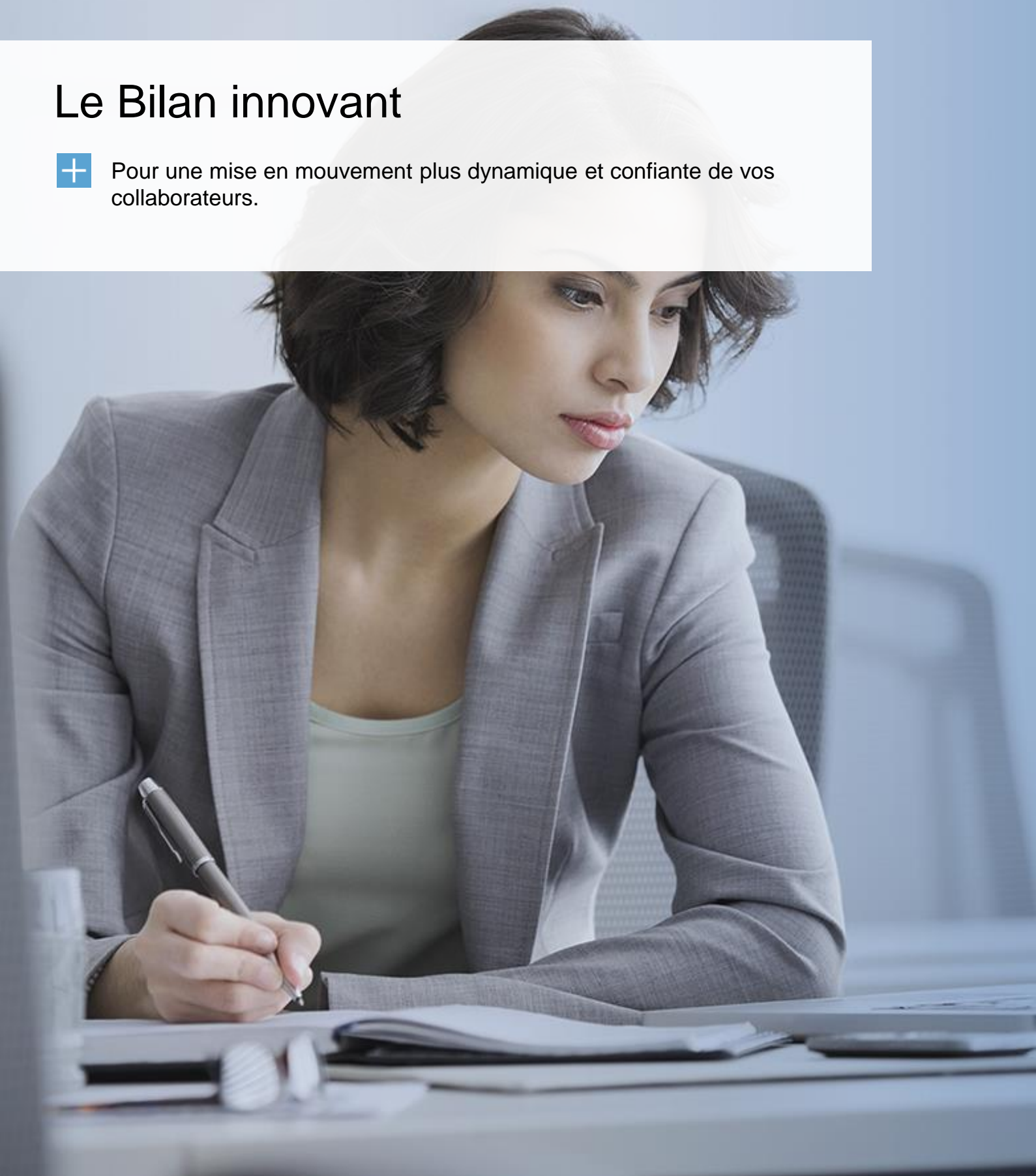


Le Bilan innovant

+ Pour une mise en mouvement plus dynamique et confiante de vos collaborateurs.



Pourquoi proposer notre bilan ?

Quand l'entreprise n'a pas de réponse RH à une situation individuelle d'un de ses collaborateurs (ennui - démotivation - perte de sens - usure - frustration - résistances au changement - stress) ou dans des contextes de changements permanents, qu'ils soient organisationnels, managériaux ou métiers, le bilan permet aux collaborateurs de retrouver une motivation, du sens et de se projeter sur un projet qui s'inscrit dans l'entreprise.

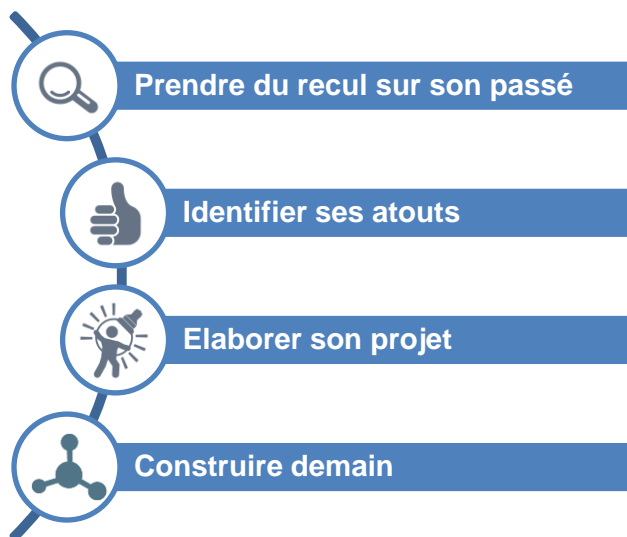
Quels bénéfices ?

Grâce au bilan, le collaborateur change de posture, il prend conscience de ses comportements inefficaces, mais surtout de ses talents, son potentiel, sa richesse, ses compétences et ses motivations. Il intègre de nouvelles manières de faire, de communiquer, d'explorer.

Dans le cas de mobilité interne, le collaborateur s'ouvre aux autres postes et ose. Il sait reconnaître les postes qui sont en alignement avec ses besoins, ses compétences et son potentiel et sait mieux se vendre et parler de lui.

Dans le cas de mobilité externe, le bilan permet à votre collaborateur de se positionner, soit dans la continuité de son expérience professionnelle, soit sur un projet de reconversion ou de création d'entreprise.

Les grandes étapes méthodologiques



Identifier ses atouts

Le collaborateur va identifier les forces majeures qui l'ont conduit à des résultats probants, mais aussi ses axes de développement à travers l'analyse de ses difficultés. Comment se perçoit-il et comment les autres le perçoivent-ils ? Tel est l'objet de cette deuxième étape qui fait intervenir le regard des autres, une auto-évaluation, des tests, l'identification de ses aptitudes, compétences, motivations et valeurs. Votre collaborateur utilisera le souvenir de situations vécues afin de mieux saisir l'impact qu'il peut avoir sur son entourage, les situations qui lui sont favorables, celles qui le mettent dans l'inconfort. Il approfondira ainsi la connaissance de lui-même. Il devra réfléchir sur ses motivations à cet « instant T » (qui ne sont peut-être pas les mêmes que celles qu'il avait en entrant dans l'entreprise). Il devra se poser la question : « Qu'est-ce qui me fait avancer et comment communiquer cette motivation aux autres ? ». Cette étape-clé lui permettra de travailler ensuite sur des points d'effort ciblés et des axes d'amélioration.

Faire le point

Le bilan donne à votre collaborateur l'occasion de prendre du recul et de dérouler le fil conducteur de sa vie professionnelle.

A travers cette biographie générale, il mettra en évidence ses choix, ses comportements et les contextes qui ont déterminé ses changements majeurs. Cette étape lui permet d'amorcer un premier tri entre ce qu'il veut et ce qu'il ne veut plus.

Elaborer son projet et construire l'avenir

Avec cette vision plus précise de ses ressources professionnelles et personnelles, votre collaborateur va travailler sur un nouveau scénario. Il va définir les activités qui le séduisent en priorité, identifier les opportunités de tel secteur ou tel poste sans négliger pour autant les contraintes qui y sont liées. Nous l'aiderons à communiquer sur son projet de façon convaincante et enthousiaste. Un compte rendu, qu'il aura rédigé avec l'aide de son consultant, viendra finaliser sa démarche. Véritable témoin du chemin parcouru, ce document servira également de base à la restitution des conclusions qui vous sont destinées.

Une méthodologie innovante

Une approche sur mesure

Notre savoir-faire et notre méthodologie, enrichis en permanence par des pratiques innovantes, sont adaptés aux besoins et à la personnalité de vos collaborateurs. Nous leur garantissons objectivité et respect de la confidentialité. Ces conditions sont essentielles afin qu'un vrai dialogue s'engage entre eux et leur consultant et débouche sur une nouvelle dynamique.

Le consultant, à l'écoute de votre collaborateur, joue un rôle bienveillant de « miroir », lui permettant d'identifier ses talents et ses compétences.

Des outils de créativité

Les outils et exercices de créativité sont le fruit de la réflexion de professionnels RH et de psychologues qui s'appuient sur la neuroscience. Ils ont pour objectif de mobiliser différents modes cognitifs : le cerveau gauche pour décomposer les problèmes et les analyser et le cerveau droit qui s'intéresse au tout et innove.

Un accès au marché

En approche collective, avec d'autres participants au cours d'ateliers, votre collaborateur accédera à l'information marché pertinente (études de marché, dossiers thématiques, synthèses ...). Il pourra consulter la presse professionnelle et accéder à nos outils digitaux. Il sera accompagné dans sa réflexion et sa démarche de méthodologie de veille.



Approche conseil et posture coaching

Lors du premier rendez-vous de diagnostic, le consultant évaluera avec votre collaborateur, si l'objectif de son bilan est de faire le point et de retrouver un souffle pour donner une suite à sa carrière, ou s'il s'agit de rompre avec sa trajectoire professionnelle et de redéfinir en profondeur son nouveau projet.

Durant son accompagnement sur mesure, le consultant saura concilier approche conseil et posture de coaching, afin de permettre au participant d'atteindre son objectif de carrière.

Ces quatre piliers de notre bilan innovant permettent à votre collaborateur de se mettre plus rapidement en mouvement.

J'ai trouvé passionnante l'expérience du « regard des autres » où un collaborateur apporte son témoignage. Cette notion est essentielle car finalement, en entreprise, tout passe par le regard des autres.

G.H., Directrice Qualité

Je me suis d'abord posé la question : « à quoi cela va-t-il me servir ? » mais j'en ai très vite vu l'utilité ! Au cours de sa vie professionnelle, on ne prend pas le temps de se poser les bonnes questions. J'ai notamment identifié quels étaient les moteurs de mon parcours, à savoir le besoin d'apprentissage, d'échange et de stimulation intellectuelle.

A.D., Responsable Marketing

Expert mondial en management des carrières au sein de ManpowerGroup®.

Right Management accompagne ses clients dans la réussite de leurs enjeux de transformation RH en facilitant le développement des trajectoires professionnelles de leurs collaborateurs. Depuis 35 ans et présent dans 50 pays, nous sommes au service de 70% des 500 plus grandes entreprises mondiales et 50% des entreprises du CAC 40. Nous déployons notre offre au niveau national et à l'international, en support de la stratégie de l'entreprise en mode projet ou de façon individuelle, à travers 5 expertises : Mise en œuvre de dispositifs de mobilité, Outplacement, Assessment, Coaching et Développement du leadership.



3 millions de collaborateurs accompagnés



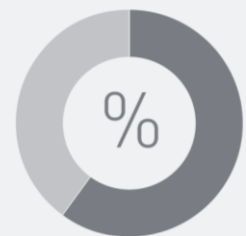
250 bureaux (Monde)

16 bureaux (France)



2 100 consultants (Monde)

200 consultants (France)



Au service de **70% des 500 plus grandes entreprises mondiales, 50% des entreprises du CAC 40**



SERVICE CLIENT
08 00 23 04 09
Service et appel gratuits



www.rightmanagement.fr



www.rightmanagement.fr/actualités



@Right_France



RightManagementFrance



Right Management®
ManpowerGroup