RESSOURCES ET CARRIÈRES

Bilan de compétences spécifique

ACTIVITE SENIOR

24H de face à face

pour optimiser ses dernières années professionnelles

et construire un projet d'activité pour l'après

- ✓ *Elaboration d'un projet réaliste et court terme, combiné avec le projet de vie*
- ✓ *Validation des meilleures options entre bien-être, intérêt et optimisation retraite*

Cette offre de formation est éligible à MON COMPTE FORMATION moncompteformation.gouv.fr

Conformité au code du travail Art. L6313-4, R.6313-4 à R.6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018

Organisme de formation Ressources et Carrières, enregistré sous le N° 11 75 38169 75 auprès de la Direccte - Ce numéro d'enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

« Centre de bilan de compétences habilité ANFH »

Datadock *Ressources et Carrières répond aux exigences du Décret Qualité*

BC_SPEC_ACT_SENIOR_BROCHURE-V2.1_21.03.09

01 48 78 82 20
25 boulevard des italiens, 75002 Paris
contact@ressourcesetcarrieres.com

Siret 413 971 672 00048 – RCS Paris
APE 7022Z – TVA FR69413971672
Sarl au capital de 18000 euros

BILAN DE COMPETENCES

ACTIVITE SENIOR

Bénéficiaires :

Ce type de bilan s'adresse aux personnes de plus de 50/55 ans qui sont amenées, soit par choix soit par obligation, à se poser la question d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle pour poursuivre une activité rémunérée jusqu'à leur retraite, voire au-delà, et travailler différemment dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

La plus-value :

- Cette démarche bénéficie à la fois au salarié et à son employeur :
- Le salarié sénior devient acteur dans l'ajustement de son activité, au regard de ses compétences, ses aspirations, les réalités de l'entreprise et de l'emploi, les dispositifs mobilisables.
- L'entreprise est face à un salarié motivé par un ou des projets, force de proposition sur des options pertinentes pour ses dernières années de carrière.

Organisation et démarche :

- Un bilan de 24 heures en face à face sur 9 à 13 semaines, en séances individuelles de 2 à 3 heures, intégrant, en fonction des besoins et avec l'accord du salarié, un ou plusieurs entretiens tripartites de restitution.
- Entretiens en face à face, méthode de questionnement et d'écoute active en posture de coach, permettant au bénéficiaire d'être acteur de la démarche.
- Une implication du bénéficiaire en intersession et en complément des entretiens : recherches documentaires, enquêtes métiers et filières, interviews, RV possibles avec des experts des domaines de la retraite, la santé, l'optimisation fiscale, en intersession et en complément des entretiens.
- Dans le cadre d'une adaptation de poste, possibilité d'entretien tripartie avec le service RH, en accord avec le bénéficiaire.

Méthodologie :

***ETAPE 1* : Phase préliminaire**

- *Présentation de la méthodologie, analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire.*
- *Diagnostic de sa situation globale, et identification des attentes et objectifs du bénéficiaire pour l'accompagnement de son projet de transition.*
- *Analyse de ses ressources et ses freins concernant sa situation professionnelle actuelle.*
- *Détermination du format le plus adapté pour l'accompagnement.*
- *Fixation des objectifs de l'accompagnement et définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.*

***ETAPE 2* : Phase d'investigation et de confrontation**

Investigation

- *Diagnostic sur la situation globale de la personne pour mettre en évidence ses contraintes et leviers personnels et familiaux, ses charges, d'éventuelles problématiques de santé à prendre en compte, sa situation professionnelle, le nombre d'années lui restant à travailler…*

- *Exploration de ses caractéristiques personnelles : son mode de fonctionnement, son système de valeurs, ses centres d'intérêts et de motivation.*
- *Inventaire de ses acquis et atouts professionnels : les moments clés de son parcours, ses principales réalisations professionnelles, ses aptitudes et compétences.*
- *Identification et exploration de pistes professionnelles au regard de l'intérêt, des compétences, des contraintes, de la stratégie de fin de carrière et du projet de vie du bénéficiaire.*
- *Un premier entretien tripartite est proposé à mi-parcours, pour permettre :*
  - au bénéficiaire d'échanger avec l'interlocuteur RH et d'avoir un retour sur les pistes-projets dégagées.
  - à l'interlocuteur RH de lui répondre à cette étape du bilan sur ce qui est possible ou non, de l'informer sur des opportunités existantes, ou de l'orienter sur d'autres options possibles.
- *Ajustement et priorisation des projets après analyse des informations collectées (interviews, recherches, enquêtes « métiers ») et du retour de l'interlocuteur RH (opportunités et contraintes de la structure).*
- *Accompagnement sur la mise en œuvre du projet : mise à jour du CV et préparation d'éventuels entretiens, aide possible dans le choix d'une formation, le montage du dossier, la préparation aux tests psychotechniques…*
- *Un deuxième entretien tripartite est proposé à l'issue de l'accompagnement, pour permettre au bénéficiaire de présenter les conclusions du bilan et de solliciter la structure dans la mise en œuvre du plan d'action.*

***Etape 3* : Phase de conclusion**

- *Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation et réflexion sur la mise en œuvre du projet.*
- *Détermination des conditions et moyens permettant la réalisation du ou des projets professionnels, sous la forme d'un plan d'action opérationnel, avec une liste d'actions à court et moyen termes et rétro-planning.*
- *Organisation prévisionnelle des principales modalités et étapes du projet professionnel.*
- *Remise d'un document de synthèse rédigé avec le bénéficiaire.*

Un entretien de suivi est proposé, dans les six mois suivant la fin du bilan, pour échanger sur sa mise en œuvre et réajuster le projet si besoin.

Méthodes et outils :

- MBTI ou GOLDEN : Inventaire de personnalité jungien permettant de mieux cerner ses modes de fonctionnement et ses préférences.
- Retour d'image de type « 360° », pour recueillir les perceptions de son entourage professionnel et le confronter à sa propre perception.
- TRICAM : test d'intérêts issu de la typologie de HOLLAND, pour confronter ses centres d'intérêt et motivations, à ses projets.

- GENOGRAMME, pour faire émerger les valeurs du bénéficiaire, à partir de ses influences familiales et des « figures marquantes » de son parcours de vie.
- SOSIE : inventaire analysant les comportements professionnels du bénéficiaire (le cas échéant).
- Tableau d'« analyse de parcours », synthétisé par sa « courbe de satisfaction ».
- Inventaire de compétences.
- Tests d'évaluation et de préparation à l'entrée en formation (le cas échéant).

Intervenants :

- Notre équipe est sensibilisée depuis toujours aux questions de la diversité professionnelle et de l'intégration dans l'emploi pour tous.
- Nos intervenants ont une expertise spécifique sur les dispositifs de fin de carrière et de retraite, ainsi que dans l'accompagnement de personnes confrontées à des problématiques de santé.
- Ils sont également coachs certifiés pour la plupart, psychologues de formation ou experts handicap pour certains d'entre eux. Ils ont tous effectué un travail de développement personnel et participent à un groupe d'échange de pratique.
- D'autres experts peuvent être sollicités en fonction du diagnostic de situation (CNAV, CNRACL, prévoyance, conseil patrimonial, ergonomes, assurance maladie, médecine du travail…).

Lieu des RV :

Si présentiel : Ressources et Carrières, 25 bd des Italiens, Paris 2 – www.ressourcesetcarrieres.com
Accès M° Opéra (lignes 3, 8 et 7), Chaussée d'Antin (lignes 7 et 9) – RER A Auber, RER E Haussmann St Lazare.

Tarif et financements :

Forfait de 3 900 € HT (+ TVA) pour un bilan de 24 heures.
Financements possibles : CPF du salarié, Plan de Développement des Compétences.

Nous vous conseillons sur l'optimisation de la prise en charge et vous accompagnons dans le montage du dossier.

Contact :

Accueil	01 48 78 82 20	contact@ressourcesetcarrieres.com
Frédérique Suissa	06 60 64 15 01	f.suissa@ressourcesetcarrieres.com