

BILAN DE COMPETENCES SENIOR

Face aux évolutions du travail et de la population active, de l'allongement de la durée du travail et de la situation individuelle des salariés âgés, le bilan de compétences senior peut comporter certaines spécificités.

Public	Tout salarié à partir de 45 ans
Objectif	Dynamiser, stimuler et aménager la seconde partie et la fin de carrière
Méthodologie	<p><i>Phase préliminaire</i> Analyse de la demande et présentation de la démarche Elaboration d'un parcours individualisé Contractualisation et mise en place d'un calendrier prévisionnel</p> <p><i>Phase d'investigation</i> Analyse et valorisation de l'expérience professionnelle et personnelle Repérage des motivations, valeurs et centres d'intérêts Identification des caractéristiques personnelles du salarié au niveau psychologique, intellectuel et physique Définition de pistes professionnelles en interne et/ou en externe Mise en place d'une stratégie d'action concernant l'avenir professionnel du salarié</p> <p><i>Phase de synthèse</i> Un document de synthèse, établi avec le salarié, concrétise et formalise les projets élaborés ainsi que leurs conditions de mise en œuvre sous forme de plans d'action. Ce document reprend les éléments de réflexion de la phase d'investigation.</p> <p><i>Phase de suivi</i> Un entretien de suivi est proposé environ six mois après la fin du bilan de compétences afin de faire le point sur la mise en œuvre du projet et réajuster le plan d'action, le cas échéant.</p>
Modalités	Entretiens individuels, Travail personnel entre les séances
Durée	24 h à répartir sur 6 à 12 semaines, 14 à 16 h d'entretiens individuels
Conditions financières	Le financement peut être pris en charge dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un financement personnel.
Contact	01.47.75.97.30