

BILAN DE COMPÉTENCES "SENIORS"



A mi parcours de sa carrière comment donner un nouvel élan à sa vie professionnelle ?

- *Le questionnement des salariés seniors sur leur parcours professionnel et leur parcours de vie s'opère dans un contexte spécifique dans lequel le poids de l'expérience joue un rôle déterminant. Expérience qu'il faut mettre en évidence, valoriser, mais parfois aussi apprendre à dépasser.*
- *L'enjeu, pour le salarié senior, consiste à utiliser son expérience pour développer d'autres expériences.*
- *Il s'agit de développer des compétences transférables et transversales pour s'orienter en particulier sur des fonctions de type :*
 - *Consultant interne,*
 - *Formateur interne,*
 - *Chef de projet,*
 - *...*

Qui est concerné ?

- Le salarié souhaitant définir un projet professionnel pour la seconde partie de son parcours.
- L'entreprise qui développe une politique RH de mobilité interne visant à valoriser les compétences et à prévenir l'usure professionnelle des salariés seniors.

Objectifs

A partir du profil professionnel de la personne (parcours, compétences, motivations, potentiel, aspirations, traits de personnalité, ...) et des besoins de l'entreprise :

- Elaborer et formaliser un projet professionnel clair, cohérent et réaliste ;
- Définir le plan d'action nécessaire à la concrétisation du projet (formations, VAE, parcours de professionnalisation, ...)

Méthodologie et durée

Le bilan de compétences est une démarche de réflexion et d'accompagnement qui s'appuie avant tout sur une dynamique d'échanges et de collaboration entre le bénéficiaire et le consultant. Collaboration qui se déroule sur une période moyenne de un à trois mois, et sur une durée de 24 heures.

Structurés par objectifs et organisés dans une logique de progression, les entretiens (qui constituent la méthodologie de base) s'accompagnent, dans la première phase notamment, d'outils d'expression de soi (personnalité, motivations, valeurs, compétences, histoire de vie professionnelle, ...).

Exemples : MBTI, Indicateur de développement de Golden, Sosie, Intelligence émotionnelle, Tests d'aptitudes (Potentiel d'apprentissage, pensée critique), ... Testothèque constituée d'une vingtaine d'outils d'évaluation, d'auto-évaluation et d'orientation.

Modalités

Les bilans à l'initiative du salarié ou de l'employeur seront traités différemment.

Dans le cadre d'un bilan à l'initiative de l'employeur, un entretien tripartite peut être envisagé en amont et en aval, pour convenir d'objectifs communs et pour inscrire le bilan dans un parcours de mobilité interne.

Le bilan s'appuie sur une déontologie rigoureuse garantissant consentement de l'intéressé, confidentialité des informations recueillis et des résultats.

A l'issue du bilan une synthèse écrite est remise au bénéficiaire.



Intervenants

Des consultants seniors expérimentés en mobilité professionnelle, accompagnement conseil, évaluation des compétences et conduite de projet.

Contacts

Antenne Métod Lyon **Mohamed Hamadou** : 04 78 62 39 94
 Antenne Métod St Étienne **Annie Debard** : 04 77 42 34 72



ANALYSE DU TRAVAIL - DÉVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS ET DES COMPÉTENCES

61, cours de la Liberté - 69003 Lyon
 Tél. : **04 78 62 39 94** / Fax : 04 78 62 60 90
 Espace Fauriel - 35, rue Ponchardier - BP 550 - 42031 Saint-Etienne cedex 2
 Tél. : **04 77 42 34 72** / Fax : 04 77 38 18 94
 email : contact@method.org - www.method.org