

BILAN SENIOR

Public concerné

- Salariés de plus de 45 ans

Objectifs

Dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des salariés seniors, ce bilan permet au Chef d'entreprise, Responsable de service ou Responsable R.H, de mieux anticiper l'évolution des carrières et la transmission des savoirs et de détecter le cas échéant, les situations de pénibilité.

Il permet au salarié d'apprécier ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses potentialités mobilisables pour la suite de sa carrière.

Cette prestation comprend :

8 à 10 RDV avec un consultant et/ou psychologue comportant :

- des entretiens interactifs et individuels visant à guider le repérage des points clefs de carrière, faciliter l'expression des attentes et du ressenti, formaliser les compétences, valoriser les acquis, permettre l'émergence de nouvelles perspectives, remobiliser.
- une ou plusieurs passations de tests, validés scientifiquement en lien avec les compétences critiques (intérêts professionnels ou personnalité ou aptitudes selon besoin)
- 1 entretien conseil ou diagnostic
- La remise des conclusions

Tarifs

Nous consulter

(exonéré de TVA en vertu de l'article 261-4-4ème-a du code général des impôts)

PROPULSION

ENR N° 25 50 00836 50

**AUPRÈS DU PRÉFET DE LA RÉGION
BASSE NORMANDIE**

1 rue de Strasbourg
50100 Cherbourg

Téléphone : 02 33 88 01 56

Messagerie :

info@propulsion-competences.fr

Les bénéfices pour le salarié :

Il permet au salarié:

- de faire un point sur son parcours, ses contraintes, besoins et ses désirs
- d'envisager des scénarios d'évolution professionnelle
- de se décider sur des opportunités en toute connaissance de cause

Les avantages pour l'entreprise :

Il offre à l'entreprise une prestation d'accompagnement lui apportant :

- l'aide et le conseil à la construction d'un projet d'évolution et de mobilité
- l'engagement et la redynamisation de son salarié

Durée:

De 18 à 20 heures

réparties sur

**12 à 15
semaines**

Contenu / programme :

1^{ère} Phase : Préliminaire :

- Présentation au salarié de la prestation, de ses objectifs et de ses enjeux
- Attentes du salarié et analyse des besoins
- Contractualisation : mise en confiance, engagement et investissement du salarié
- Information du cadre, des finalités et modalités de travail.

2^{ème} Phase : Investigation :

- Analyse du déroulement de carrière et valorisation du capital de compétences
- Structuration de l'expérience : points clefs de carrière, identification, ressources
- Identification des motifs de satisfaction, valeurs, besoins liés à l'âge
- Recherche des aires de mobilité internes, externes
- Identification et ciblage de nouvelles pistes

3^{ème} Phase : Conclusion :

- Appui à l'élaboration du projet de mobilité
- Formulation du plan d'action
- Identification des stratégies mobilisables à la mise en œuvre
- Remise d'un document de conclusions

Suivi téléphonique ou entretien de suivi, à définir en fonction des projets

Propulsion
Compétences