

BILAN de COMPETENCES SENIOR - FIN de CARRIERE

| Intitulé de l'action | Bilan de compétences senior - Fin de carrière |
|------------------------|--|
| Contexte | <p>La dernière étape d'un parcours professionnel est un temps spécifique où des énergies contraires peuvent s'exprimer donnant à voir de l'usure, des doutes, des interrogations ou à l'inverse une volonté d'engagement, de dynamisme voire d'évolution au sein de l'espace professionnel.</p> <p>Dans ce contexte le bilan apparaît comme l'outil qui va permettre de « maintenir un cap » en consolidant l'histoire et l'identité professionnelle, en posant les priorités, les intentions d'engagements à venir sur les sphères professionnelles et extra professionnelles.</p> |
| Public | Tout salarié proche de l'âge de départ en retraite |
| Objectifs | <ul style="list-style-type: none">▪ Raviver sa motivation professionnelle▪ Trouver un nouvel élan pour sa fin de carrière▪ Partager son expérience et laisser son empreinte▪ Préparer l'après carrière en douceur▪ Transformer ses idées émergentes en projets concrets |
| Contenu et déroulement | <p>Ce bilan respecte les 3 phases définies par le Code du Travail.</p> <ul style="list-style-type: none">• Préliminaire : le consultant analyse les attentes du bénéficiaire, son contexte professionnel et personnel (situation d'emploi, démarches en cours, perspectives) et l'aide à traduire sa demande en objectifs spécifiques d'accompagnement. Il vérifie également sa disponibilité pour s'engager activement dans la démarche en expliquant la méthodologie, les outils et les supports utilisés. Ils s'accordent sur un volume et un rythme de séances et définissent un planning de rendez-vous.• Investigation : afin de préparer sa fin de carrière ou envisager un autre projet :<ul style="list-style-type: none">- Valoriser son parcours et la richesse de ses expériences |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les motivations et les intérêts professionnels et personnels - Repérer les compétences transférables et aptitudes mobilisables - Explorer différentes options possible en lien avec sa situation - Comprendre les dispositifs spécifiques séniors - Travailler son projet d'évolution, d'aménagement, de reconversion. <ul style="list-style-type: none"> • Conclusions : - Confirmer la faisabilité du projet au regard du contexte de la personne - Planifier les étapes de mises en œuvre : co-construction et formalisation d'un plan d'action. |
| Méthodes, outils pédagogiques et techniques | <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens individuels en face à face et/ou à distance - Casque de réalité virtuelle (exploration de métiers) - Tests de personnalité : PerformanSe ... - Inventaire d'intérêt ou de motivation : MOTIVA, HEXA3D |
| Accessibilité | <ul style="list-style-type: none"> - Ressources et modalités s'adaptant à chaque entreprise - Prestation accessible aux personnes en situation de handicap |
| Pré-requis | <ul style="list-style-type: none"> - Entretien découverte gratuit |
| Durée Coût Financement | <p>24 heures maximum, sur une période maximale de 4 mois 2 100 € nets de taxe</p> <p>Financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compte Personnel Formation - Plan de Développement des Compétences - Individuel |
| Lieux | Dans les locaux du CIBC |
| Documents délivrés | <ul style="list-style-type: none"> - Résultats détaillés des tests - Document de synthèse - Attestation de présence et de réalisation de bilan |
| Suivi et validation | <ul style="list-style-type: none"> - Entretien de suivi à 6 mois |
| Profil du consultant | Consultant confirmé, formé à l'utilisation et l'analyse des tests, intervenant auprès de publics seniors |