

Le bilan de compétences pour les séniors

Un accompagnement pour découvrir comment
valoriser et transmettre son expertise

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet d'envisager les évolutions professionnelles, en faisant le point sur les compétences et aptitudes, mais aussi sur les attentes, les motivations et les centres d'intérêts.

Le bilan de compétences est l'occasion d'une véritable réflexion sur soi, visant à l'élaboration d'un projet professionnel.

Le bénéficiaire du bilan de compétences est donc le principal acteur de cette démarche. Il lui appartient de mettre à jour et d'identifier ses valeurs et ses objectifs.

S'appuyant sur des outils d'approche des aptitudes et de la personnalité, cette investigation s'appuie également sur une analyse du parcours professionnel réalisé par le salarié, lors du bilan de compétences.

Il s'agira d'extraire, sur cette base :

- Les compétences développées au fil des différentes expériences.
- Les caractéristiques de sa personnalité intervenant dans les comportements et attitudes au travail.
- Ses besoins psychologiques et motivations quant à l'organisation, l'environnement et le contenu du travail, ses centres d'intérêt.

De ce travail seront déduits des pistes d'orientation et des axes de progrès pour le développement futur du salarié.

L'entretien préalable

Cet entretien doit vous servir à mieux connaître ce que nous vous proposons, à exposer vos attentes et à valider avec le conseiller bilan si votre demande entre bien dans le cadre du bilan et que celui-ci vous sera d'un réel apport

Y sont également évoqués :

- Notre engagement déontologique, en termes de confidentialité , de respect de votre consentement et d'une totale neutralité du conseiller bilan à l'égard de l'orientation que vous souhaitez donner à votre projet professionnel (ou de toute information que vous seriez amené à lui transmettre)
- Le délai nécessaire au financeur de votre bilan pour vous donner son accord, ce qui déterminera la date de démarrage du bilan (à laquelle votre conseiller bilan s'adaptera) et, à cette occasion, les informations complémentaires dont vous pourriez avoir besoin sur les possibilités qui vous sont offertes pour le financement de votre bilan
- Les modalités d'évaluation de la prestation

Les phases du bilan

Plusieurs entretiens individuels et personnalisés vous sont proposés pour chacune des trois phases du bilan.

- Phase préliminaire
- Phase d'investigation
- Phase de conclusions

La durée des entretiens varie de 1h30 à 2h et l'amplitude varie en fonction des besoins de chacun.

**En quoi le bilan de compétences que
nous proposons aux séniors
se distingue-t-il des autres formes de bilan ?**

Au-delà des contenus, méthodes et outils classiques du bilan, ici l'accent est mis sur la connaissance et la prise en compte des caractéristiques personnelles propres à cette **nouvelle étape** de la vie professionnelle.

Parmi ces caractéristiques :

Des leviers de motivation différents tels que le besoin de **consolider son expertise**, de **la faire reconnaître** davantage et, souvent, **le besoin de transmettre** (un plan d'action peut alors être proposé sur les moyens de rendre cette expérience transmissible).

Cette prestation de bilan inclut donc également des **apports en termes de formation et de coaching**, pour vous aider à mieux comprendre votre évolution personnelle et certains changements que vous avez pu constater dans vos attentes au travail, dans vos comportements et vos besoins psychologiques.

Une progression en trois temps

- Premier temps, selon la méthodologie du bilan « classique », l'analyse de l'expérience, la formalisation des compétences mobilisées dans les différents postes occupés et la prise de conscience des sources de motivation et d'épanouissement plus particulièrement éprouvées dans telle ou telle activité.
- Second temps, une réflexion approfondie sur les conditions d'optimisation des ressources identifiées : dans quelles missions sont-elles transférables ? Quelle projection de l'évolution professionnelle pour les années à venir ?
- Troisième temps, un accompagnement à la mise en œuvre du projet, s'appuyant sur les éléments précédemment recueillis et sur les facteurs de réussite ou d'échec des démarches entreprises (selon une approche cognitive et comportementale des difficultés éventuellement rencontrées)

Au-delà du « diagnostic » des compétences et du repérage des points d'appui du projet et des axes de progrès :

- **repérer les blocages cognitifs au changement**, c'est-à-dire les pensées automatiques, le dialogue intérieur ...
- **Substituer aux pensées négatives** - celles qui inhibent, perturbent l'action et s'opposent à la réussite ou à l'aisance - des pensées **plus constructives**.

L'objectif est de vous inviter à ne plus considérer vos pensées habituelles comme des vérités, à ne les voir que pour ce qu'elles sont : *un point de vue*, une perception *subjective*. Il devient alors possible :

- de décaler son regard, d'imaginer d'autres manières d'envisager la situation,
- **de s'engager et de passer à l'action.**

Mené par un consultant senior, ce bilan de compétence se situe à l'intersection de différentes modalités d'intervention : bilan professionnel, coaching et formation (notamment par la transmission d'outils et techniques favorisant le développement personnel, l'acquisition de comportements et modes de pensée propices à la réalisation de soi).

Quelle prise en charge pour le bilan de compétences ?

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
 - Le Pôle emploi
- Votre employeur : Plan de Développement des compétences, OPCO (Opérateurs de Compétences)
 - Autres (Sécurité Sociale ...)