



« CONTINUUM » BILAN DE 2^{ème} PARTIE DE CARRIERE DES SENIORS

Le programme propose à l'entreprise et à ses salariés de faire en sorte que cette dernière partie de la carrière soit l'opportunité d'une nouvelle dynamique professionnelle. Il suppose de faire en sorte que l'entreprise et le salarié aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

Pour l'employeur comme pour le salarié, c'est un des moments clés pour entreprendre une réflexion sur l'avenir.

Pour l'employeur :

Comment favoriser l'employabilité d'un salarié senior ?

Comment identifier les gisements de compétences inexploitées, notamment transversales, qui pourraient être utiles à l'entreprise ?

Comment éviter toute discrimination liée à l'âge, dans l'évolution de carrière d'un senior, tout en prenant en compte ses besoins et contraintes spécifiques ?

Comment anticiper sur la dernière partie de sa vie professionnelle ?

Comment maintenir, remobiliser la motivation, éviter la spirale du désenchantement ?

Pour le salarié :

Comment faire de la 2^{ème} partie de carrière une opportunité pour une nouvelle dynamique professionnelle ?

Comment prendre conscience des implications professionnelles liées à l'allongement de la vie au travail ?

Comment y voir plus clair pour aborder cette phase délicate du parcours professionnel ?

Comment valoriser son expérience, envisager une évolution, favoriser son employabilité ?

Comment mettre en harmonie vie professionnelle et vie privée ?

Le programme permet aux deux parties d'engager un programme de travail sur des informations objectives, explicitées et partagées, et de poser les bases d'une évolution professionnelle. Il sera adapté aux problématiques spécifiques liées à la tr nche d'âge auquel le salarié appartient.

Il s'effectue en 12 heures d'entretien de face à face avec le salarié - soit 6 entretiens sur une période de 2 à 3 mois - et se termine par une réunion de synthèse (env. 2 h) entre le représentant de l'entreprise, le salarié et le consultant qui a accompagné le bilan.

Le programme a notamment pour objet de :

- prendre du recul, avoir une vision d'ensemble de la carrière d'un salarié, y compris avant son entrée dans l'entreprise
- identifier précisément les acquis, les potentiels, les compétences transférables, mais aussi les motivations, les sources de satisfaction au travail d'un salarié, ainsi que ses besoins et contraintes, notamment ceux liés à son âge
- entamer une réflexion sur une évolution professionnelle, définir les actions à mener pour renforcer l'employabilité du salarié, notamment les besoins en formation.
- envisager, le cas échéant, l'aménagement de ses conditions de travail et de sa fin de carrière.



PARCOURS - TYPE

(nb : ce document est un support de réflexion proposé à l'entreprise pour l'aider à construire éventuellement un programme plus personnalisé)

ENTRETIEN	OBJECTIF	Durée devis
1	Etude de la demande du bénéficiaire. présentation de la démarche, des outils, fixation des modalités de collaboration, du calendrier. Remise et présentation au salarié du support de travail.	1 h 30
<p>Travail personnel du candidat : formalisation écrite des objectifs recherchés au travers du bilan ; réflexion sur les représentations socioculturelles des seniors et de l'emploi ; rédaction des étapes de son parcours professionnel.</p>		
2	Approfondissement des motivations et formalisation des objectifs du bilan ; échange sur les représentations socioculturelles des seniors et de l'emploi ; identification des sites Internet pour simulation de calculs de retraite ; examen et commentaire du parcours professionnel et de formation.	2 h 30
<p>Travail personnel du candidat sur l'identification de ses "savoirs et savoir faire" issus de ses expériences ; recueil des éléments personnels permettant d'apprécier sa situation au regard des droits à la retraite.</p>		
3	Examen et inventaire des "savoirs et savoir faire" ; diagnostic, reformulation, retour d'image	2 h 30
<p>Travail personnel du candidat sur le "savoir être", motivations, valeurs, besoins, priorités, contraintes...</p>		
4	Examen et débriefing sur savoir être, motivations...	2 h
<p>Travail personnel du candidat : synthèse d'ensemble compétences/ motivations; projection à moyen terme : quels souhaits/ projet ?</p>		
5	Consolidation des éléments de synthèse du bilan ; hypothèses réalistes de projet à moyen terme (analyse et validation d'axes de développement de carrière, construction d'argumentaire, formulation de pistes d'orientation, besoins de formation... ou autre)	2 h
<p>Travail personnel du candidat : bâtir une présentation de ses compétences et un projet argumenté.</p>		
6	Présentation par le candidat de ses compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées ; formulation de son projet à court/moyen terme	1 h 30
<p>Travail personnel du candidat : ajustement du projet avant présentation à l'employeur.</p>		
7	Entretien de synthèse entre le salarié, le représentant de l'entreprise et le consultant ; échange sur la vision et les possibilités d'action pour la fin de carrière du salarié.	1 h 30 à 2 h