



Bilan mi-carrière

PRESENTATION DU CEPFI

- Le CEPFI (Centre d'Évaluation des Potentiels à se Former dans l'Industrie) est un centre d'évaluation et de conseil en ressources humaines.
- Nos prestations visent à rapprocher les besoins des entreprises et les compétences des salariés. Les actions de conseil en recrutement et en mobilité interne constituent avec les évaluations préformatives nos principaux domaines d'intervention.
- Agréé par le FONGECIF Midi-Pyrénées, nous réalisons également des bilans de compétences pour vos salariés ; bilans qui peuvent également être faits au titre du DIF.
- Notre centre appartient à un réseau national de 40 CEPFI regroupés au sein de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie), qui garantit la qualité de nos prestations par le biais de certifications.

INTERVENANTS

- Notre équipe est constituée de consultants, qui disposent du titre de psychologue du travail et d'une expérience de terrain en matière de recrutement et d'évaluation des personnels d'entreprise.

ENGAGEMENTS DU CEPFI

Définition d'une prestation adaptée à vos besoins

- Nous procéderons à une analyse détaillée de vos besoins. Nous pouvons élaborer avec vous des outils spécifiques d'évaluation (cas de figure ou situations professionnelles fictives...).

Transparence

- Nous vous tiendrons informés de toutes les étapes de la mission. Nous précisons aux candidats avant le démarrage de la prestation les conditions et modalités de mise en œuvre de la prestation et de restitution des résultats (méthode, choix des outils...).

Obligation de moyens

- Nous mettrons en œuvre les moyens humains et techniques garants de validité et de fiabilité.

Confidentialité

- Nous ne communiquerons pas d'information de nature personnelle ou confidentielle en dehors du cadre de la prestation.

DESCRIPTION DE LA PRESTATION

Public concerné

- Tout salarié qui a plus de 15 ans de carrière ou qui entre dans sa 45ème année sous réserve de disposer d'une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise.

Objectifs

- Identifier les compétences du collaborateur et faire émerger des dominantes en terme de savoir faire et de savoir être.
- Clarifier ou faire émerger un projet pour le salarié.
- Permettre d'amorcer une discussion avec le manager pour envisager la seconde partie de carrière.

Durée

2h30/ personne.

Coût

250€ HT/personne

Méthode et moyens

- Questionnaire préalable à renseigner.
- Entretien.

Déroulement

- Préparation de l'entretien :
 - Afin de faciliter l'échange, le bénéficiaire recevra un questionnaire d'entretien préalablement rempli par le salarié en vue de préparer l'entretien.
- Conduite de l'entretien :

Il est important de souligner que le Bilan mi-carrière n'est pas un bilan de compétences, il devra être mené dans l'objectif non pas d'identifier de façon détaillée toutes les compétences du collaborateur mais de faire émerger des dominantes en terme de savoir faire et de savoir être.

L'objectif du Bilan mi-carrière est de clarifier ou de faire émerger un projet professionnel pour le salarié.

Le Bilan mi-carrière permettra d'amorcer une discussion avec le manager

 - Les indicateurs relevés lors de l'entretien seront les suivants :

Identification des objectifs personnels et professionnels du salarié (formation, mobilité...).

Identification des compétences et des qualifications

Identification de ses capacités à évoluer dans l'entreprise et de son souhait de maîtriser l'évolution de son parcours professionnel.

L'entretien permettra au salarié d'exprimer le souhait de réaliser des actions telles que : le bilan de compétences, la formation, la VAE, prévoir son avenir professionnel, préparation de la mobilité interne, aménagement du temps de travail etc. Ce souhait pourra ensuite permettre au salarié d'amorcer une discussion avec son manager.



- Conclusion de l'entretien :
 - La conclusion de l'entretien consiste à co-rédiger un compte rendu de façon manuscrite par le collaborateur et le consultant. A l'issue de l'entretien, le consultant devra faire signer ce compte-rendu au collaborateur et lui en remettre une copie.
 - Il est important de signaler que le compte-rendu d'entretien sera ensuite saisi informatiquement pour permettre une meilleure lisibilité : la version manuscrite et la version informatique devront être envoyées au collaborateur, et à son manager dans un délai de 5 jours ouvrables après l'entretien mi-carrière.
 - Ce compte-rendu prendra en compte l'identification du salarié, du manager et fera part clairement du projet professionnel du collaborateur, du plan d'action envisagé et servira de support pour un échange entre le salarié et sa hiérarchie.

Organisation :

- L'entretien Bilan mi-carrière aura une durée de 2h30 et sera réalisé sur une unique séance.
- Les entretiens seront regroupés sur une ou plusieurs journées selon le nombre de candidats inscrits.
- Nous proposerons un planning trimestriel pour la réalisation des Bilans dans les 15 jours suivant la demande.

Lieu :

- Le Bilan mi-carrière sera réalisé sur le lieu de travail, pendant les heures de travail, selon un planning établi tous les mois et validé 1 semaine avant chaque entretien.