



A mi-chemin entre un **Bilan de Compétences** et un **Outplacement**, cet accompagnement se veut être flexible pour permettre aux salariés en situation difficile dans leur mission actuelle (accident du travail, maladie, adaptation à de nouvelles organisations et/ou technologies,...) de déterminer et de mettre en œuvre un projet professionnel réaliste, concret et motivant adapté à la situation.

Vos bénéfices :

- Prendre conscience de vos connaissances, compétences et aptitudes professionnelles,
- Clarifier les environnements, activités et modes de fonctionnement professionnels qui vous sont propices,
- Identifier les ressources personnelles dont vous disposez,
- Repérer vos besoins d'acquisition nouvelle en connaissances et compétences,
- Comprendre vos modes de fonctionnements privilégiés, vos valeurs et leurs impacts dans vos décisions, relations, actions,
- Effectuer le travail de résilience au regard de l'ancien métier.

Pour qui ? et combien de temps ?

Pour tout salarié dans une des situations décrites en introduction.

La durée de l'accompagnement peut être de 16 heures à 28 heures

Comment ?

➤ Les 4 phases d'Orientation et Rebond :

- **Une phase préliminaire tripartite.** Elle permet de confirmer les objectifs réciproques du salarié et de l'entreprise et de définir le programme le plus utile.
- **Une phase d'investigation et de mise en actions**, où les entretiens individuels hebdomadaires permettent une progression vers les objectifs. Selon les objectifs de départ, un bilan à mi-parcours pourra être envisagé.
- **Une phase de conclusion tripartite**, pour valider les orientations internes et éventuellement externes et finaliser le plan des actions complémentaires.
- **Une phase de suivi**, entre 6 mois à 1 an, favorisant la complète autonomie.

➤ METHODOLOGIE sous 4 dynamiques :

- **Les entretiens individuels hebdomadaires** : Leur durée est **d'une à 2 heures** et comportent systématiquement les phases suivantes : Objectif, bilan du travail personnel intersession, fixation des objectifs pour la prochaine séance. Selon les objectifs, **7 à 12 séances sont à prévoir**.
- **Les mises en action individuelles** entre chacune des séances, à partir de documents spécifiques transmis par la consultante. Ils permettent de favoriser les réflexions sur ses ressources personnelles, faire les recherches d'information sur les métiers, les secteurs, les formations etc..., ainsi que mettre en œuvre les enquêtes de terrain. Elles sont réalisées entre chaque entretien individuel. Ces phases représentent un minimum de **4 heures** d'investissement individuel (en moyenne 10 à 12 heures).
- **Les points fixes tripartites** permettent au minima d'analyser la situation présente et de valider les orientations, comme éventuellement de faire un point à mi-parcours.
- **Les évaluations.** Elles sont effectuées au début de la phase 2 du bilan de compétences et servent d'appui aux premières investigations. Elles comportent : des **tests de personnalité** (GZ notamment), **des questionnaires d'intérêt et de motivation professionnels et personnels** (IRMR), **des tests psychotechniques** (logique abstraite, numérique et verbale) ainsi qu'éventuellement **un positionnement des connaissances générales** (math et français principalement). Ces évaluations durent en moyenne de **4 à 8 heures**.