



Bilan de compétences

<p>Durée : 24 heures sur une période de 4 à 12 semaines</p> <p>Le calendrier est défini en fonction du besoin lors du premier entretien</p> <p>Un entretien de suivi à 6 mois peut avoir lieu sur demande</p> <p>Public cible : Salariés en reconversion professionnelle ou en mobilité</p> <p>Lieu : Dans nos locaux</p> <p>Profil intervenant : Psychologue du travail, conseiller bilan</p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- Faire le point sur ses compétences personnelles et professionnelles- Faire le point sur ses souhaits et potentialités d'évolution <p>Programme :</p> <p><u>Phase préliminaire</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Présentation de l'organisation du bilan• Analyse du contexte et de la demande• Identification de l'engagement et des attentes du bénéficiaire <p>Cette première phase est réalisée sous forme d'entretiens individuels approfondis</p> <p>Le bilan est contractualisé pendant cette phase, avec notamment la signature d'une convention</p> <p><u>Phase d'investigation</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Analyse des éléments constitutifs de l'expérience personnelle et professionnelle de la personne• Identification de ses capacités et de ses ressources• Analyse des données de son environnement• Mise à jour des solutions professionnelles envisagées ou en émergence <p>Cette deuxième phase est constituée d'investigations, d'évaluations psychométriques, d'un travail de recherche de documentation sur l'emploi, les métiers et la formation, d'enquêtes auprès de professionnels... qui permettront d'éclairer et de préciser la problématique professionnelle de la personne</p> <p><u>Phase de conclusion</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Restitution• Élaboration d'un plan d'action relatif aux solutions retenues• Remise d'un document de synthèse <p>Cette dernière phase est réalisée sous forme d'entretiens individuels approfondis</p>
--	--



Bilan inaptitude

Durée :

20 heures

Public cible :

Employeurs, salariés en risque d'inaptitude

Lieu :

Dans nos locaux

Profil intervenant :

Psychologue du travail, conseiller maintien

Objectifs :

- Accompagner le salarié en risque d'inaptitude vers une reconversion professionnelle
- Aider l'entreprise à rechercher des possibilités de reclassement en adéquation avec les contre-indications du salarié
- Assister le médecin du travail dans la phase de réalisation du projet professionnel de reclassement

Programme :

Recueillir et évaluer lors de l'investigation les éléments relatifs :

- Au poste actuel (activités, conditions de travail, contraintes...)
- Au poste éventuellement identifié comme solution par l'entreprise et le médecin
- Aux restrictions médicales d'aptitude, en lien avec le médecin du travail
- Aux compétences professionnelles transférables
- Aux potentiels d'apprentissages, intérêts et motivations, aux freins éventuels (sociaux, médicaux, psychologiques, cognitifs, enjeux et contraintes de l'entreprise, environnementaux, problèmes d'accessibilité...) et aux hypothèses de travail permettant d'y pallier (aménagements, adaptations, formation, accompagnement...)

Accompagner le salarié à la mise en œuvre de son projet de reclassement externe :

- Enquête professionnelle, stage, recherche d'offre d'emploi
- Assistance au montage du dossier de demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Accompagnement au montage du dossier de formation d'adaptation au nouveau poste
- Accompagnement à l'adaptation et à la compensation du poste en lien direct avec le médecin du travail

Suivi du salarié reclassé :

- Visite en entreprise
- Restitution au médecin du travail
- Remise d'un rapport



Évaluation psychotechnique

En vue d'un projet de mobilité
et/ou de formation

Durée :

8 à 12 heures

Public cible :

Directeurs, managers,
salariés, entreprises,
personnes en mobilité
ou reconversion
professionnelle

Lieu :

Dans nos locaux

Profil intervenant :

Psychologue du travail,
conseiller en ressources
humaines

Objectifs :

- Vérifier le potentiel d'évolution et de mobilité du salarié
- Vérifier les aptitudes du salarié et la faisabilité de son projet de formation professionnelle

Programme :

Évaluation en vue d'un projet d'évolution ou de mobilité

- Analyser chaque candidature en demande d'évolution (CV + lettre de motivation)
- Mener des entretiens individuels de recrutement et analyser chaque candidature au regard des critères retenus pour tenir le poste
- Déterminer les tests les plus discriminants au regard des aptitudes et compétences recherchées sur les postes (cf. référentiels emplois fournis par l'entreprise)
- Effectuer une évaluation globale du candidat (parcours professionnel, analyse psychotechnique, entretien approfondi de consolidation)
- Restituer à l'entreprise et au candidat
- Rédiger un rapport individuel

Évaluation en vue de la mise en œuvre d'un projet de formation

- Analyser et évaluer les motivations réelles du candidat à la formation
- Identifier les atouts, les compétences, les aptitudes, les potentialités, les traits de personnalité et les motivations du candidat
- Réfléchir et vérifier la piste d'orientation envisagée
- Identifier les écarts du candidat avec les prérequis et fixer avec lui le plan d'action
- Restituer à l'entreprise et au candidat
- Rédiger un rapport individuel



Sensibilisation aux Risques Psychosociaux

Durée :

1 journée

Public cible :

Managers, chefs
d'entreprise

Lieu :

Dans nos locaux

Dans les locaux de
l'entreprise sur
demande

Profil formateur :

Psychologue du travail,
intervenant expert en
risques psychosociaux

Objectifs :

- Comprendre les risques psychosociaux
- Identifier les risques et tensions existant dans son organisation
- Comprendre la place de l'évaluation des RPS dans la réglementation du travail
- Connaître les actions à mettre en place pour prévenir les RPS et améliorer les conditions de travail

Programme :

Comprendre la notion de RPS

- Qu'entend-on par RPS ?
- Quelles sont les conséquences des RPS ?
- Quels sont les facteurs de risque identifiés dans la littérature scientifique ?

Evaluer les RPS

- Quelle est la place de l'évaluation des RPS dans la réglementation du travail ?
- Sur quoi faire porter l'évaluation des RPS ?
- Quels sont les risques et tensions pouvant exister dans mon organisation ?

Prévenir les RPS

- Quels sont les enjeux de la prévention des RPS ?
- Quels sont les niveaux de prévention existants et leurs objectifs ?
- Quelles actions seraient à mettre en place pour s'inscrire dans une démarche de prévention des RPS et d'amélioration continue des conditions de travail ?

Compétences visées :

- Comprendre les risques psychosociaux et leurs conséquences
- Être capable d'évaluer et de prévenir les risques psychosociaux dans son équipe ou son entreprise