

# Bilan Professionnel Syndicat / IRP



## Objectif

- Le bilan professionnel IRP a pour objectif de bâtir un projet en permettant au salarié de se positionner comme acteur de son parcours tout en prenant en compte les compétences acquises dans le cadre de ses mandats syndicaux et de représentation du personnel ainsi que de ses postes de travail.

## Tarif et financement

2 350 € (Exonération de TVA)  
Financement Plan de Formation  
Entreprise - Syndicat ou OPCA  
\*frais de déplacement en sus

## Spécificité-Déontologie

Les différents tests seront remis au salarié ainsi qu'une synthèse détaillée rédigée par le consultant.

L'évaluation respectera les règles déontologiques relatives au bilan de compétences.

Une convention de formation sera signée.

## Démarche

La démarche consiste à construire, avec le salarié, son projet professionnel, sur la base d'une démarche de bilan de compétences, en y intégrant en amont et en aval les besoins et contraintes spécifiques, servant ainsi de cadre de travail et permettant la construction d'un plan d'action réaliste en phase avec l'environnement professionnel du salarié.

Le bilan professionnel IRP comprend :

- L'entretien préalable,
- Les 6 à 8 entretiens de réalisation du bilan avec le salarié,
- Les tests et leur analyse,
- La rédaction de la synthèse,
- Un entretien de clôture avec l'employeur et le salarié (si nécessaire et si souhaité).

T SVP →

## Etape 0

Entretien préalable avec le salarié dans les locaux de Kohesion afin de valider le démarrage du bilan personnel et professionnel (optionnel).



## Etape 1

### 1<sup>ère</sup> étape : Inventaire de personnalité

- . Passation de tests de personnalité et analyse graphologique.
- . Repérage des valeurs, des facteurs de motivation.
- . Autoportrait et analyse du regard des autres.

### 2<sup>ème</sup> étape : Analyse des ressources

- . Restitution orale et débriefing des tests et questionnaires de personnalité.
- . Inventaire des ressources professionnelles : diplômes, formations, expériences professionnelles, syndicales et sociales.
- . Analyse des moteurs professionnels.

### 3<sup>ème</sup> étape : Analyse des compétences

Analyse des réalisations professionnelles et des compétences développées au cours de l'activité syndicale.

#### Enquête métier si nécessaire

- . Démarche personnelle du salarié : Rechercher des informations sur les métiers envisagés (questionner des responsables de services, des collègues de travail, ...).
- . S'informer des contraintes et des besoins du marché.

### 4<sup>ème</sup> étape : Construction du projet professionnel

- . Analyse de la transférabilité des compétences et du potentiel acquis lors des mandats syndicaux ou de représentation du personnel.
- . Au regard des attentes du salarié, définition du projet professionnel.
- . Evaluation des besoins en formation.

### 5<sup>ème</sup> étape : Validation du projet professionnel

Mise en forme du projet professionnel et du plan d'action.

Entretien de clôture avec l'employeur\* (si le salarié et l'entreprise le souhaitent), le salarié et le consultant.

Remise d'une synthèse.

Présentation du projet professionnel.

Adaptation et validation du plan d'action.

\* Un représentant de la DRH, accompagné le cas échéant, par le responsable hiérarchique.

## Etape 2