

Programme de formation

BILAN DE COMPETENCES « TRANSITION »

Version 2 – 15/10/2021

Public concerné :

Toute personne souhaitant mener une réflexion sur son parcours professionnel, faire un point sur ses compétences et évaluer ses aptitudes

Pré requis:

Aucun prérequis nécessaire cependant un entretien de motivation et de détermination des besoins est nécessaire avant le démarrage du bilan de compétences + Questionnaire de positionnement

Durée :

15H répartie en 5 à 6 séances de 2h + travail individuel entre les séances

Tarifs :

1 300 €TTC

Lieu de formation :

Pôle I Etech
Zone des Saligues Rue Louis Rabier
64300 Orthez

Mode d'évaluation :

Evaluation de l'atteinte des objectifs fixés lors de la phase de diagnostic
Elaboration d'un plan d'action à la fin du Bilan de Compétences
Suivi de l'avancée du plan d'action à 3 et 6 mois.
Evaluation de la satisfaction du stagiaire à la fin de la formation (à chaud) puis à 3 mois (à froid)

Sanction de la formation :

Attestation de formation et feuille d'émargement

Effectif :

Action individuelle

Objectifs d'un Bilan de Compétences :

A l'issue du bilan de Compétence le/la stagiaire sera capable de :

- Préparer une reconversion professionnelle
- Evoluer au sein de son entreprise
- Elaborer ou vérifier un projet professionnel ou de formation

Objectifs opérationnels Bilan « Transition » :

A l'issue de l'accompagnement le bénéficiaire sera capable de :

- Se positionner sur un projet professionnel réaliste et réalisable
- D'exprimer, argumenter et mettre en place son projet en limitant les risques

Au cours de l'accompagnement, le/la bénéficiaire sera capable de :

- Repérer et analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations pour valoriser son identité professionnelle
- Mener une réflexion sur ses valeurs et besoins personnels et professionnels
- Identifier les nécessités de formation pour la mise en œuvre du/des projets
- Anticiper les évolutions de postes, de carrières
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière

Descriptif de la formation :

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à des individus d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Votre personnalité, vos choix, vos critères, votre motivation et vos besoins seront le fil conducteur de notre démarche.

Notre méthode est basée sur un travail "centré sur la personne".

Contenus :

La démarche est progressive et basée sur une méthodologie en 3 phases, respectant le Code de Déontologie des bilans de compétences :

PHASE 1 : La phase de diagnostic, les circonstances du Bilan (2H)

Découverte du parcours professionnel et confirmation du besoin et du positionnement, avec identification du projet initial du bénéficiaire et fixation des objectifs à atteindre à la fin de la formation.

PHASE 2 : La phase d'investigation (11h)

- Passation de tests de personnalité, de motivation, d'adéquation métier selon les besoins du stagiaire
- Recensement des compétences et aptitudes personnelles et professionnelles
- Investigation métiers correspondant aux compétences et aspirations du stagiaire
- Identification des valeurs et motivations fondamentales
- Recherche de formations nécessaires à la mise en œuvre du/des projets
- Mise en place d'un plan d'action

PHASE 3 : Les conclusions du Bilan (2h)

- Formalisation et restitution du bilan dans une synthèse écrite par le formateur, Validation du bénéficiaire
- Evaluation globale du bilan de compétences : atteinte des objectifs et satisfaction du stagiaire (évaluation à chaud)

Entretien de suivi à 3 et 6 mois

- Point sur la situation de la personne et revue du plan d'action
- Analyse des résultats du Bilan de compétences (évaluation à froid)

Méthodes pédagogiques :

- Démarche progressive
- Ecoute active et reformulation
- Coaching projectif
- Passation de tests (personnalité, motivation, adéquation métier)
- Réalisation d'un portefeuille de compétences à l'aide de l'outil Parcoureo
- Exploration et enquêtes métier

Moyens techniques :

- Mise à disposition d'un ordinateur pour le passage des tests et les activités sur la plateforme Parcoureo si nécessaire
- Supports de formation (Livret de travail du stagiaire, fiche d'activités, Formulaire enquête métier...)

Intervenants :

Toutes les formations sont sous la responsabilité d'Audrey Labastie titulaire d'un master 2 en management des RH et dotée de 13 ans d'expérience dans les ressources humaines et l'accompagnement de public en recherche d'emploi.

Afin de faciliter l'apprentissage des stagiaires, le/la formateur.trice :

- Encourage la participation de tous et soutient l'expression de chacun
- Est attentif.ve aux rythmes, besoins et difficultés individuels
- Est un/une facilitateur.trice neutre, convaincu.e du potentiel de développement de chaque participant
- S'adapte aux événements vécus par le stagiaire et s'appuie son expérience

Retrouvez toutes informations sur les membres de l'équipe sur le site internet d'AL Evolution : <https://www.al-evolution.com/>

Déontologie :

La démarche de Bilan de Compétences s'inscrit résolument dans une obligation de moyens et dans le respect strict du code de déontologie des bilans de compétences.

- Confidentialité : Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (article R. 900-6 du code du travail).

Le/la bénéficiaire d'un bilan de compétences est seul(e) destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse

- Engagement : L'accompagnement est un travail d'équipe. Nous allons travailler ensemble pour vous aider à vous épanouir dans votre quotidien professionnel

L'impact positif de la formation sur la pratique professionnelle des stagiaires dépend de leur degré d'implication durant les sessions, puis de leur mise en application dans le cadre de leurs missions et plans d'action.