



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES TRANSITION

PUBLIC CONCERNÉ :

TOUTE PERSONNE SOUHAITANT MENER UNE RÉFLEXION SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL, PERSONNEL, TRAVAILLER SUR SA PERSONNALITÉ(VALEURS, CONFIANCE EN SOI...) FAIRE UN POINT SUR SES COMPÉTENCES ET ÉVALUER SES APTITUDES

PRÉ REQUIS:

AUCUN PRÉREQUIS

MODALITÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS:

UN PREMIER ENTRETIEN GRATUIT DE MOTIVATION ET DE DÉTERMINATION DES BESOINS SERA AFFECTUÉ AVANT TOUTE INSCRIPTION AU BILAN DE COMPÉTENCES. ENVOI D'UN DEVIS PERSONNALISÉ ET DU PROGRAMME. LE BILAN DÉBUTERA APRÈS VALIDATION DU DEVIS, DU FINANCEMENT ET À L'ISSUE DU DÉLAI DE RÉTRACTATION PRÉVU SELON CES MÊMES CONDITIONS DE FINANCEMENT.

DURÉE :

15H RÉPARTIE EN 5 À 6 SÉANCES DE 2H
+ TRAVAIL INDIVIDUEL ENTRE LES SÉANCES

TARIFS :

1550 €TTC

LIEU DE FORMATION :

267 ROUTE DES GROTTES
40330 BRASSEMPOUY

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)

EN FIN DE FORMATION :

CERTIFICAT DE RÉALISATION, BILAN DE SYNTHÈSE ET FEUILLE D'ÉMARGEMENT

EFFECTIF :

ACTION INDIVIDUELLE

HANDICAP:

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

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

Descriptif de la formation

Le bilan de compétences que je vous propose vous aide à redécouvrir vos forces, vos passions et à envisager une carrière qui vous ressemble.

Il vous permettra d'avoir tous les outils nécessaires pour mettre en place votre projet professionnel.

Vous méritez une vie professionnelle épanouissante et alignée avec vos valeurs.

Objectifs du bilan de compétences "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



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES TRANSITION

Modalités et outils de réalisation

Entretiens individuels : En présentiel, distanciel ou mixte, selon votre préférence.

Suivi : Des rendez-vous à 3 et 6 mois pour évaluer la mise en œuvre de votre plan d'action et ajuster si nécessaire.

Accompagnement progressif et personnalisé

Écoute active et coaching : Écoute et soutien tout au long de votre réflexion.

Tests de personnalité et de motivation : Pour mieux comprendre vos aptitudes et ce qui vous anime.

Techniques d'exploration et d'enquêtes métiers : Pour découvrir le champ des possibles, explorer tous les domaines professionnels qui vous ressemblent.

Exercices pratiques : Pour définir vos valeurs, vos motivations et faire le point sur vos compétences.

Mise à disposition d'outils,et de supports pour vous aider dans vos recherches, pour appréhender vos enquêtes métiers, vous préparer à des entretiens d'embauche etc..

Contenu du Bilan de compétences Transition

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)



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES TRANSITION

Intervenante

Je suis Marie-Pierre Carrere, certifiée consultante en Bilan de Compétences, Coach et Formatrice.

Afin de faciliter l'apprentissage des stagiaires :

J'encourage la participation de tous et soutient l'expression de chacun,

Je suis attentive aux rythmes, besoins et difficultés individuels.

Je suis une facilitatrice neutre, convaincue du potentiel de développement de chaque participant.

Je m'adapte aux évènements vécus par le stagiaire et m'appuie sur son expérience

Déontologie et législation

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.

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans.

Il doit respecter certaines règles :

- Le consentement du bénéficiaire
- Le respect du secret professionnel
- Le respect de la vie privée
- L'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers
- La destruction des documents à l'issue du bilan.

Déontologie et confidentialité :

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé. Si le bilan est tripartite, c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Non conservation des données personnelles:

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