existentiel

BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences se concrétise par l'aptitude à offrir aux stagiaires un dispositif complet de compétences qui répondent à leurs besoins et intègrent les règles et méthodes les plus avancées.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue du bilan de compétences le stagiaire sera capable d'Identifier ses compétences, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation.
Effectuer un bilan de compétences présente de nombreux avantages, entre autres :

- Identifier ses possibilités, mieux se connaître
- Cerner ses aspirations professionnelles, pour mieux les définir
- Gérer sa carrière en fonction de ses potentialités d'évolution, garder un bon niveau de motivation tout au long de sa carrière
- Éclairer les choix de formation, en faire un véritable investissement

A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION

Le Bilan de compétences s'adresse à toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaitre les métiers et les secteurs professionnels, co- construire un projet réaliste et individualisé, notamment :

- Les salariés du secteur privé
- Les agents du secteur public
- Les demandeurs d'emploi (demande à faire auprès de Pôle Emploi, l'APEC ou Cap Emploi)
- Les Indépendant, libéraux, chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs ou associés
- Les particuliers

DUREE DE LA FORMATION

La durée totale de l'accompagnement est en moyenne de 18 heures
18 heures en face-à-face (séances de 2 heures par semaine en moyenne)
+ travail personnel, tests, questionnaires et enquêtes métiers en présentiel ou à distance + 1 entretien de suivi environ 6 mois après la fin du bilan

LES MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Cette formation peut se dérouler en présentiel ou en distanciel.

- Une analyse des besoins est réalisée lors de l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation bilan de compétences.
- Entretiens individuels (en face-à-face)

existentiel

- Passation de tests et questionnaires d'auto-évaluation, élaboration d'un portefeuille de compétences,
- Aide à la décision, recherches documentaires et du marché de l'emploi, enquêtes métiers, rencontres professionnelles...

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

PHASE 1. PHASE PRELIMINAIRE

- Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, travail d'investigation intérieure.
- Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique.
- Remise du livret d'accompagnement

PHASE 2. PHASE D'INVESTIGATION

Partie 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

- Profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration.
- Etude du parcours de formation : les connaissances.
- Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.

Partie 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Elaboration du portefeuille de compétences.
- Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique....

Partie 3. ETUDE FAISABILITE, HYPOTHESES D'ORIENTATION

- Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle.
- Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler
- Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil- type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation.

Recherche documentaire et/ou terrain : enquêtes métiers et échanges avec des professionnels

existentiel

PHASE 3. PHASE DE CONCLUSIONS

Partie 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES

- Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation

Partie 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION

- Élaboration d'un plan d'actions personnalisé ou plan personnel de progrès (P.P.P.), identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse commentée

PHASE DE SUIVI

- Suivi et actions correctives si besoin conseils personnalisés

ENCADREMENT DE L'ACTION DE FORMATION

Fatiha Ouichou, Coach professionnelle et consultante en bilan de compétences

MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI

- Remise de synthèse co-construite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrit préalable)
- Evaluation « à chaud » à l'issue de la prestation
- Evaluation « à froid » à 6 mois

MODALITÉS D'INSCRIPTION ET DELAI D'ACCÈS

Les bilans de compétences se font à la demande.
Merci de me contacter par mail : contact@existentiel-coaching.com ou par téléphone au 06 99 38 62 73 au moins 15 jours avant la date souhaitée pour que nous puissions analyser ensemble votre besoin.

TARIF :

Particuliers : 2 000€
Entreprises & OPCO : 2500€

existentiel

MODALITES DE FINANCEMENT

- CPF Autonome : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation., Montant CPF déduit à l'issue de la session
- Entreprise (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- Pôle Emploi : l'Aide individuelle à la formation (AIF) permet de (co)financer, dans certaines situations spécifiques, tout ou partie des frais pédagogiques d'un bilan de compétences
- OPCO : en cas de subrogation de paiement la facture est adressée directement à l'OPCO après accord de prise en charge
- Financement personnel : règlement en 3 fois par virement bancaire ou par chèques encaissables au jour du démarrage puis les deux mois suivants

Par le biais du compte personnel de formation (CPF) :

- Tout salarié peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser un bilan hors temps de travail sans en informer l'employeur.
- Si le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable à son employeur selon les règles propres au CPF.
- Si votre crédit CPF n'est pas suffisant pour financer le bilan, vous pouvez soit le compléter par un apport personnel soit faire une demande d'abondement auprès de votre employeur.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur :
Inscrit dans le cadre du développement des compétences, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié (article L900-4-1).
Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Même si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent pas être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne (sauf suite à une demande écrite de la part du salarié).

Dans le cadre de l'Aide Individuelle à la Formation (Pole Emploi) et/ou CSP
Chaque demandeur d'emploi peut, sous réserve de son éligibilité aux droits à la formation, faire une demande de prise en charge du bilan de compétences auprès de son conseiller Pole Emploi ou de son conseiller CSP.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Merci de contacter Mme Fatiha Ouichou, Référente handicap à l'adresse suivante contact@existentiel-coaching.com pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité

CONTACT

Fatiha Ouichou réfèrente administratif
Mail : contact@existentiel-coaching.com / Téléphone : +33 (0)6 99 38 62 73