

Public

Tous public

Prérequis

Aucun

Situation de handicap

Toute situation de handicap doit être précisée en amont afin d'identifier les différents aménagements nécessaires.

Référente handicap :

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

Durée

- La durée du bilan est de 18h d'entretien en face à face d'une durée de 2h00
- 2h de questionnaires en ligne,
- Entre 15h et 30 heures de travail individuel sur le dossier personnel,
- Le bilan se déroule sur 8 séances étalées sur 8 semaines à 6 mois maximum.
- Présentiel ou à distance à votre convenance

Prix

Particulier

2300€ TTC

Entreprise

3000€ TTC

Calendrier

A définir avec votre consultante

Modalité

Mixte : présentiel + zoom

Personne à contacter :

PACA

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

Hélène Furlani 06 10 81 67 09

heleneF2@sejourne.eu

AURA

Patricia Denoyer:

06 07 22 00 86

patricia@sejourne.eu

ILE DE FRANCE

Marie Ortoli : 06 16 07 29 83

Programme bilan de compétences Approfondi (18h)

Objectif du bilan :

Les articles L.6313-4 et R.6313.-4 et suivants du Code du travail disposent :

« Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

Ainsi le bilan de compétences a pour but de dessiner le profil du bénéficiaire sur le plan professionnel afin de mieux connaître ses atouts.

Le Bilan de Compétences est un droit fondamental du salarié. Il est inscrit dans la Loi depuis 1991. Il s'inscrit dans une démarche volontaire. Il peut intervenir dans une volonté d'anticipation ou de gestion de carrière.

Le bilan doit permettre de :

- ⇒ Explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- ⇒ Définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- ⇒ Utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- ⇒ Faire une analyse de la faisabilité du projet eu égard à une enquête métier et à l'analyse des besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

Déroulé du bilan

La démarche comprend 3 phases sous la conduite du prestataire.

La phase préliminaire

Elle permet de :

- ⇒ Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- ⇒ Définir et analyser la nature de ses besoins ;
- ⇒ Ajuster le déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
- ⇒ Contractualiser le bilan.

La phase d'investigation

Elle est à :

- ⇒ Mener un travail approfondi sur soi
- ⇒ Analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- ⇒ Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- ⇒ Faire naître un projet professionnel ;
- ⇒ Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de conclusion

Elle mène à :

- ⇒ Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation et en faire la synthèse;
- ⇒ Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- ⇒ Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

marie@sejourne.eu

OCCITANIE

Frédérique Dupuis: 06 61 64 26 04

frederique@sejourne.eu

BOUCHE DU RHONE

Stéphanie Khiri : 07 71 58 17 27

stephanie@sejourne.eu

Contact administratif

Linda Moons : 07 83 41 18 95

contact@sejourne.eu

HELENE SEJOURNE

282 Chemin du Val Martin

06560 Valbonne

www.helenesejourne.fr

SAS capital 5000€

Siret 804 263 986 00015

RCS Grasse - n°TVA FR 02 804 263 986

enregistré sous le n° 93.06.07480.06

auprès du préfet de région



Programme détaillé

PHASE PRELIMINAIRE

⇒ RDV préliminaire (2h)

Ce rendez-vous gratuit et sans engagement vous permet de faire connaissance avec votre consultante, de vous présenter notre méthodologie, le cadre légal du bilan, l'ancienneté de notre cabinet, c'est un moment d'échange où le bénéficiaire peut poser toutes les questions nécessaires.

Les objectifs de cet entretien

- ⇒ Écouter et analyser la demande et le besoin
- ⇒ Accompagner à la formulation des objectifs, des attentes, des résultats attendus et les indicateurs de réussite
- ⇒ Présenter les outils, ma méthodologie et coconstruire du parcours de bilan planning,
- ⇒ Rappeler les garanties de confidentialité et de non-divulgence des informations
- ⇒ S'assurer du volontariat de la démarche du bénéficiaire

Il donne lieu à Rédaction de la proposition et contractualisation

PHASE D'INVESTIGATION

Elle est constituée de 3 temps majeurs

Se connaître

L'objectif est à travers une meilleure connaissance de soi, de faire émerger une ou plusieurs pistes de projet professionnel concrètes en lien avec le travail d'introspection mené à deux niveaux : en entretien avec le consultant et de manière asynchrone sur les livrets.

- ⇒ Prendre conscience de ses centres d'intérêts, ses motivations
- ⇒ Identifier les environnements professionnels favorables au développement des compétences du bénéficiaire
- ⇒ Analyser ses compétences (savoirs, savoir-faire, savoir être) à travers l'analyse de son parcours professionnel et extraprofessionnel
- ⇒ Repérer :
 - Ses points forts et potentiels non exploités
 - Ses lacunes, le cas échéant,
 - Les éléments transférables et adaptables à une nouvelle situation

Méthode :

Entretiens

Questionnaires de personnalité

Tests d'intérêt

Cercle des envies

Explorer

L'objectif est d'appréhender la faisabilité d'un projet professionnel à travers des recherches. Le travail de recherche documentaire guidé permet au bénéficiaire de se faire une idée plus concrète des pistes identifiées avec sa consultante. Dans l'analyse qui en sera faite avec la consultante en séance c'est le principe de réalité qui prime. La validation définitive du projet passant par la rencontre du bénéficiaire avec des professionnels du métier visé afin de confronter sa représentation du poste avec celle de professionnels exerçant ce même métier.

- ⇒ S'informer sur les métiers, le marché, la (les) formation(s) envisagée(s) :
 - contraintes
 - Exigences
 - Avantages

- Inconvénients

- ⇒ Rapprocher les compétences acquises avec des référentiels métiers et mesurer les écarts

Méthode :

Documentation référentiels métiers, fiche ROME, APEC, Observatoire des métiers
Recherches Personnelles
Internet réseau

VÉRIFIER

Ce travail est indispensable au bilan de compétences et source d'enrichissement pour le bénéficiaire, il permet aussi de sécuriser un parcours en mobilité interne comme externe. En se confrontant à la réalité le bénéficiaire est plus en de faire des choix d'orientation réfléchi.

- ⇒ Mesurer les écarts entre les acquis et les exigences du métier (demande de formation)
- ⇒ Confronter le projet avec les réalités internes (personnelles) et externes (le marché de l'emploi...)
- ⇒ Dégager son SWOT

Méthode :

Enquête métier semi-guidée
SWOT interne

PHASE DE CONCLUSION

Cette phase permet de faire la synthèse de tout le travail accompli, il s'agit ici de rassembler l'ensemble des données et des informations collectées. Nous attachons une attention particulière dans cette phase à être soutenante dans la prise de décision.

Cette permet d'élaborer les prochaines étapes inhérentes à la mise en œuvre du projet.

- ⇒ Rédiger le projet : les missions, les compétences nécessaires, éventuellement les formations à suivre
- ⇒ Plan d'action pour mettre en œuvre le projet, plan de financement du projet

Elle donne lieu à la remise d'une synthèse co-écrite avec le bénéficiaire et qui peut prendre plusieurs formes en fonction du besoin du bénéficiaire.

SUIVI

Un rendez-vous à 6 mois pour faire le point sur la mise en œuvre du projet et l'évaluation des effets concrets.

Moyens pédagogiques

Un consultant référent

Qui vous est alloué pour tout le bilan.

Le bilan se déroule dans un lieu neutre et dans le respect de la confidentialité.

NB: les outils sont utilisés en fonction des besoins spécifiques du bénéficiaire

Le livret personnel

Le bilan tel que décrit ci-dessus s'appuie sur un travail dans un **livret personnel**, qui sera le fil conducteur de la démarche. Il est constitué de 4 livrets à remplir de 50 pages,

Le cercle d'objectifs et le visionboard sur la base des facteurs clés de succès.

Le vision board, c'est un tableau qui permet d'afficher ses objectifs, de représenter ses rêves de vie, ses envies. Il repose sur l'idée que la représentation visuelle des choses constitue une puissante aide pour relever les défis que vous vous êtes fixés.

Construire un vision board, vous aidera à :

- ⇒ Créer un environnement positif autour de vous et un bon état d'esprit
- ⇒ Booster votre motivation pour avancer dans vos projets
- ⇒ Pouvoir visualiser au quotidien ce que vous souhaitez atteindre ou avoir.

Le MBTI

Le **MBTI - Myers Briggs Type Indicator® - OPP Ltd** - est un inventaire de personnalités issu des travaux de Carl Jung. Reposant sur la notion de « préférence », il identifie les tendances spontanées de pensées et de comportements, relativement à 4 domaines : l'orientation de l'énergie, le mode de recueil des informations, le traitement des informations et prise de décision, le style de vie et relation au temps. Chacune de ces catégories comprend deux préférences opposées.

Le type psychologique est ainsi la combinaison des préférences du bénéficiaire dans chacun des 4 domaines. Il y a donc 16 types possibles.

Le MBTI permet de relier chaque type de personnalité à un schéma de comportement ainsi que son mode de relation au monde extérieur. Il peut également permettre de mieux comprendre sa relation aux autres et ainsi mieux collaborer avec eux.

Nous utilisons cet outil car il est non stigmatisant - il n'y a pas de « bon » ou de « mauvais » profil - et qu'une préférence pour un type de comportement ne ferme pas l'accès au comportement opposé ; au contraire, l'exploration du comportement du pôle opposé constitue un axe de développement. Le MBTI permet ainsi de déterminer le « chemin de progrès » de chaque personne.

Le STRONG

Offrir de nouvelles perspectives de carrière et de mobilité

L'Inventaire d'intérêts professionnels Strong® fournit des informations fiables sur les intérêts professionnels d'une personne en l'aidant à découvrir des pistes professionnelles potentielles qu'elle n'a peut-être pas envisagées, et en lui donnant une grande quantité d'informations sur sa manière d'appréhender le monde du travail.

Strong :

- ⇒ S'appuie sur plus de 80 années de recherche sur la manière dont des personnes aux intérêts similaires sont employées, et ce qui les motive au travail
- ⇒ Examine six domaines professionnels généraux déterminant dans quelle mesure une personne est réaliste, artistique, sociable, entreprenante, conventionnelle ou réaliste
- ⇒ Mesure les préférences dans 30 secteurs d'intérêts de base, qu'il s'agisse des arts ou du droit
- ⇒ Établit un classement des dix activités les plus compatibles à partir de 260 métiers spécifiques possibles
- ⇒ Décrit le style personnel d'un individu dans cinq thèmes liés au lieu de travail, tels que le travail en équipe, le leadership et la prise de risque
- ⇒ Fondé sur de nombreuses normes par métier et représentatives prenant en compte l'âge et le sexe

Le 360 feedback

Des questionnaires sur les intérêts professionnels (MPI) ainsi qu'une demande « 360° » sont également proposés.

Cette approche multi-vues vous donne un éclairage sur la façon dont vous êtes perçu(e) et vous aidera à progresser tant sur le plan personnel que professionnel.

Il permet d'appréhender en toute bienveillance le regard de l'autre sur son travail, de se réappropriier ses compétences, aptitude, talents en situation de travail. Mais aussi d'ouvrir des pistes sur d'autres champs possibles.

Les réalisations probantes :

Vous permettent de prendre conscience de tout ce que vous avez réalisé dans votre vie qui soit vous a motivé, soit vous a permis de développer des compétences précises. Mis bout à bout ces réalisations qu'elles soient d'ordre professionnel ou privé font de vous un être unique.

Une enquête métier sera à réaliser en fin de bilan pour faire le lien entre le rêve et la réalité. Il permettra de valider la faisabilité ou pas de votre projet.

Enquête métier

Une enquête métier sera à réaliser afin de mettre en lien le rêve et la réalité, d'évaluer la faisabilité du projet, et de déterminer le plan d'action pour y arriver.

Avant de se lancer dans un projet professionnel, voire une reconversion professionnelle, il est important de vérifier que votre futur nouveau métier corresponde bien à vos attentes. Pour ce faire, l'enquête métier permet de vous renseigner en allant à la rencontre de professionnels. Mais pour que cette enquête métier soit pertinente et utile, vous construisez les questions avec votre consultant. Vous avez des exemples dans le drive ressource mis à votre disposition.

Ressources documentaires

Mise à disposition d'un espace documentaire virtuel, contenant :

- ⇒ Des référentiels compétences : Fiches Rome / Fiches APEC / Référentiels RNCP/observatoire des métiers
- ⇒ Source d'information : INSEE (portrait de territoires, tableaux de bord, dossiers thématiques), DIRECCTE (conjuncture, thème, chiffres clés), DARES (tableaux de bord...), Pôle Emploi et APEC, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, chambres consulaires (Commerce, industrie), CEREQ, etc.
- ⇒ Des outils pour créer mon entreprise
- ⇒ Une CVthèque
- ⇒ Des fiches outils par secteur d'activité
- ⇒ Des fiches formation
- ⇒ Des informations sur la VAE

Synthèse & Évaluation

A la fin du bilan

Remise d'un document de synthèse

A chaud :

Enquête de satisfaction

A froid

Prise de RDV à 6 mois

Cette formation est évaluée par nos clients :

4,85/5 sur moncompteformation

Témoignages

Helene a vraiment su apporter une écoute, un questionnement et des méthodes qui m'ont permis d'avancer dans une dynamique humaine très agréable, encore merci pour cet accompagnement, que je recommande autour de moi.

Helene est très à l'écoute et a su s'adapter continuellement à ma situation très évolutive et à rebondissements durant le bilan, en soutenant la réflexion grâce à des méthodes variées, des questions utiles, une connaissance large du monde du travail et de la région.