

Bilan de Compétences 20 Heures

« Vérifier la faisabilité du projet »

Public visé : Tout public : salarié, demandeur d'emploi, cadre, travailleur ayant une RQTH,

Prérequis : aucun

Objectif général : Vérifier la faisabilité du projet

Objectifs pédagogiques de l'action de formation :

Phase 1 : Phase préliminaire

- Analyse de la demande.
- Analyse de la situation professionnelle et personnelle.

Phase 2 : Phase d'investigation

- 1/ Le cas échéant, repérer les mécanismes qui produisent de la souffrance au travail et la traiter.
- 2/ Vérifier la faisabilité d'un projet,
- 3/ Valoriser les ressources personnelles et professionnelles
- 4/ Déterminer des stratégies de réalisation d'un projet

Phase 3 : Phase de conclusion

Rédaction du document de synthèse

Durée totale de l'action de formation : 20 Heures

Moyens d'encadrement :

Psychologue du Travail formé en Souffrance au Travail,
Conseiller en Insertion Professionnel formé en Souffrance au Travail.

Critères et modalités d'évaluation des résultats

Définition des objectifs en début de bilan,
Mesure de l'atteinte des objectifs en fin de bilan
Evaluation de la mise en œuvre du plan d'action à 6 mois.

Modalités :

- Entrées permanentes,
- Présentiel

Méthodes :

Nos méthodes sont actives et conjuguent des entretiens d'explicitation, des mises en situation, des ateliers de travail, des tests d'aptitude, d'intérêts professionnels et/ou de personnalité, des enquêtes métiers, des temps guidés de recherches documentaires, etc

Les modalités de la phase d'investigation consistent à mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre les résultats opérationnels convenus (retraduits dans le document de synthèse par les réponses à la question : « le bilan sera réussi si ?..... »)

Ainsi, seront engagés selon les axes opérationnels définis :

Des séances d'entretiens en face à face (entretiens, initialisation d'un portefeuille de compétences, tests, préparation de supports ...)

Une séance en ateliers sur une thématique précise : personnalité

Des investigations menées seul en centre (documentation, préparation de supports, ...)

Des investigations extérieures au centre (passation de tests en ligne adressés par mail, enquêtes, rencontres de professionnels ou d'organismes de formation, portefeuille de compétences...)

Pour chacune des modalités, des supports pourront être mobilisés par les conseillers et proposés aux bénéficiaires. Au besoin, des outils seront construits ensemble, renforçant le « sur mesure » qui caractérise notre approche et nos convictions professionnelles.

Un travail personnel est demandé au bénéficiaire.

La durée peut varier entre 3 et 6h. Ce travail vise les objectifs suivants :

- ✓ Elaborer un portefeuille de compétences,
- ✓ Rechercher des documents, des traces (attestations, illustrations d'expériences, de projets)
- ✓ Rencontrer des organismes de formation, demander des devis,
- ✓ Rencontrer des professionnels pour mener des enquêtes métiers, faire des « mises en situation », etc...

Pour cela, le bénéficiaire utilise des supports vus ou co-construits ensemble.

Exemple : questionnaire enquête métier, trame de portefeuille, fiche compétences, fiche argumentaire entretien d'embauche, etc.....

Préparation des questions pour la grille enquête métiers :

Le conseiller et le bénéficiaire listent les personnes ressources à rencontrer.

Certains rendez-vous sont initiés ensemble, d'autres séparément.

Les retours d'enquêtes sont exploités en entretien de face à face.

A partir des réseaux du conseiller, une création d'une liste des personnes ressources (« carnet d'adresse » du professionnel) enrichi par le biais des bénéficiaires.

PROGRAMME DETAILLE DE L'ACTION DE FORMATION

Phase 1 du bilan : La phase préliminaire

Durée : 3 h

Modalité de réalisation : en entretien individuel en face à face avec le conseiller bilan.

L'objectif de cette phase vise à co-définir les besoins du bénéficiaire et à les traduire en sous objectifs.

Le moyen : l'analyse de la situation est centrée sur le bénéficiaire et vise à reformuler ensemble la question clé du bilan « À quelle question souhaitez-vous que ce bilan réponde? ».

Résultat attendu : le bénéficiaire prend conscience de ses besoins et détermine avec le conseiller la feuille de route de son bilan.

Phase 2 du bilan : La phase d'investigation

Durée : 14 heures

Les objectifs de cette phase sont déterminés lors de la 1e phase et peuvent se décliner tels que :

- 1/ Le cas échéant, repérer les mécanismes qui produisent de la souffrance au travail et la traiter.
- 2/ Vérifier la faisabilité d'un projet,
- 3/ Valoriser les ressources personnelles et professionnelles
- 4/ Déterminer des stratégies de réalisation d'un projet

1/ Le cas échéant, repérer les mécanismes qui ont produit de la souffrance au travail et la traiter :

- ✓ Analyse et compréhension de la situation professionnelle,
- ✓ Comprendre les mécanismes qui ont produit cette situation,
- ✓ Identifier les leviers d'action pour faire face,

2/ Vérifier la faisabilité du projet :

- ✓ Vérifier les représentations de ces métiers,
- ✓ Réalisation d'enquêtes auprès des professionnels, recherches documentaires, analyse de l'organigramme,
- ✓ Etudier le tissu économique local, offres d'emploi,

3/ Valoriser les ressources personnelles et professionnelles,

- ✓ Evaluation de la personnalité et des modes de fonctionnement,
- ✓ Evaluation des potentialités,
- ✓ Evaluation des hauts potentiels,
- ✓ Evaluation de la personnalité et mise en adéquation avec le métier,
- ✓ Définition des axes de développement personnels et professionnels,

4/ Définition de la stratégie de réalisation du projet

- ✓ Mesure des besoins de formation,
- ✓ Mesure de écarts entre compétences requises et celles acquises dans l'expérience professionnelle ou extra professionnelle,

- ✓ Recherches de formation, moyens de financement, analyse des pré-requis, préparation aux sélections...
- ✓ Analyse stratégique du projet

Modalité de réalisation :

- ✓ Individualisation,
- ✓ Atelier « Personnalité » ou à un atelier « sur la dynamique économique locale »
- ✓ Si besoin des évaluations peuvent être envisagées sur des compétences spécifiques, des potentialités, des hauts potentiels Wais IV, des autoévaluations des compétences sur des référentiels de certification pour valoriser les compétences.
- ✓ Des phases collectives sont proposées si elles s'avèrent pertinentes au regard de la situation du (des) salarié(s) en Bilan. Si oui, nombre moyen de participants : 3 à 4 participants

Phase 3 du bilan : La phase de conclusion

Durée : 3 heures.

Le document de synthèse est co-construit avec le bénéficiaire au fur et à mesure du déroulement du bilan.

Le dernier rendez-vous permet de finaliser cette synthèse en y formalisant les stratégies retenues et les alternatives.

La rédaction de la synthèse coproduite fait l'objet d'une mise en forme avant envoi au bénéficiaire, et ce dans le délai le plus court possible après le dernier rendez-vous (au maximum dans les trois semaines qui suivent celui-ci).

Signature FORMETIS

Signature Bénéficiaire