Tremplin RH osez-oser

Programme de formation

Accompagner l'orientation et l'évolution professionnelle par le bilan de compétences - **DISTANCE**

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Antoine de Saint-Exupéry

Vous êtes en profession libérale

Et vous souhaitez :

- Ajouter une corde à votre arc avec la possibilité d'accompagner en bilan de compétences
- Revisiter votre pratique actuelle d'accompagnement
- Vous enrichir d'outils et de pédagogies divers

Vous êtes une entreprise

Et vous souhaitez :

- Aider vos équipes RH à se doter d'outils et de pédagogie pour :
  ° Recruter plus efficacement
  ° Gérer la carrière de vos salariés différemment en repérant leurs besoins, leurs moteurs, leurs talents, leurs aspirations, etc.
- Soutenir vos managers dans leur mission d'accompagnement

Votre intervenant

Sylvie Prevost

Durée :

8 jours (2j par mois sur 4 mois)
56 h – de 9h à 17h30
+ 5 h d'intervision (3+2)
+ 1 h de passage devant jury

Public

- Toute personne souhaitant réaliser des bilans de compétences ou acquérir une compétence additionnelle
- Groupe de 8 personnes maximum

Prérequis à la formation

- Entretien en amont pour valider les attentes et l'adéquation du programme
- Une expérience dans le face à face individuel

Modalités pédagogiques

- Pédagogie de découverte
- Mises en situation et retours d'image
- Apports méthodologiques
- Entrainement et engagements intersession

Prix

- Entreprise : 4 950 € HT
- Pôle Emploi : 3 870 € TTC
- Particulier : 3 060 € TTC
- Sur contrat ou convention de formation

Dates 2022/2023, 2e semestre et lieu

- **2022** : 27 et 28/09, 9/11, 29/11, 13/12
  2023 : 6/01, 02 et 03/02
- Tremplin RH, 6 Bis rue des Verts Prés 59700 Marcq en Baroeul

Objectifs pédagogiques

Former à la conduite de bilan de compétences.

- Proposer et réaliser des accompagnements qui répondent aux attentes de la personne accompagnée et à celles de l'entreprise,
- Intégrer les techniques, la posture, les comportements et les outils nécessaires à un accompagnement qui favorise la confiance tout en étant exigeant sur l'atteinte de l'objectif de la personne à accompagner.

Plan de formation

Déroulement

1. Le cadre institutionnel et déontologique

- Les enjeux liés au cadre légal et institutionnel
- L'aspect contractualisation et les conditions de prise en charge :
  - Les possibilités et les conditions de prise en charge
  - Le cadre juridique
  - Les documents de contractualisation

2. Mon rôle et ma responsabilité en tant qu'accompagnateur

- Les spécificités du rôle d'accompagnateur : posture et comportements
- Les différences entre Bilan, formation, coaching, thérapie, conseil…
- La définition de la responsabilité et des limites du rôle d'accompagnateur
- Le comportement du conseiller : écoute active, image positive, questionnement, analyse, reformulation, mise en confiance, gestion de cas difficiles…
- La gestion de l'entretien : favoriser la communication par le questionnement, éviter les pièges, et dénouer les blocages
- Les modes de communication appropriés

3. La conduite d'un bilan de compétences :

- Les étapes qui viennent structurer la réalisation d'un bilan
- La conduite de chacune des étapes avec bienveillance et exigence

a) L'entretien de premier contact avec la personne à accompagner et/ou l'entreprise

- La découverte de la personne et de ses besoins
- La présentation de ma démarche de bilan

b) La phase préliminaire

- Le recueil des objectifs et des attentes du bénéficiaire : réussir l'entretien préliminaire
- L'importance de l'engagement : renforcer le cadre du contrat

c) La phase d'investigation

- L'identification du parcours professionnel et la valorisation des atouts
- La définition des centres d'intérêts, des motivations et des valeurs en favorisant les prises de conscience
- La réalisation d'un portefeuille de compétences techniques et comportementales
- La sélection des secteurs et des métiers : carte des métiers, questionnaire d'intérêt professionnel, etc.
- L'élaboration et la validation d'un ou de projets professionnels réalistes : marché, analyse des écarts et besoin de formation
- L'utilisation du réseau dans son orientation

d) La phase de conclusion et de restitution

- La construction d'un plan d'action
- La rédaction et la restitution du document de synthèse

4. La démarche « commerciale » autour du bilan de compétences

- La construction et la valorisation de son offre de bilan de compétences interne ou externe
- La définition du marché et des cibles
- La construction d'une offre et d'un argumentaire pour un positionnement clair et attractif
- Une bonne communication : les supports, les canaux et les relais
- La gestion de la relation commerciale et administrative à l'égard des bénéficiaires, des entreprises et des organismes collecteurs

LA VALEUR AJOUTEE DE CETTE FORMATION :

- Outre les 8 jours de présentiel/entrainement au cabinet, les stagiaires ont à accompagner 1 à 2 personnes de manière bénévole, sur la base des enseignements appris pendant chaque module de formation. Cela représente un investissement temps et énergie pour les stagiaires en plus des 8 jours mais garantit aussi une mise en pratique concrète de l'enseignement et confère un côté très pratique à la formation. L'équipe Tremplin Rh reste en hotline tout le temps de ces entrainements inter sessions. Cette disponibilité est incluse dans le programme même si elle ne peut être quantifiée.

- Les participants bénéficieront d'un suivi collectif sous forme de deux Intervisions ; une avant le module 4 (3h) et une dans les 3 mois qui suivront la fin de formation (2h).

- D'autres intervisions collectives ou individuelles sont possibles (nous consulter pour les conditions)

- Chaque stagiaire repart avec un plan d'actions personnalisé pour sa propre stratégie de projet – nous y travaillons de la même manière que si, chacun, était bénéficiaire d'un bilan de compétences et qu'il bâtissait sa feuille de route.

- Si nécessaire, d'anciens stagiaires, peuvent témoigner en direct de l'utilisation de la formation dans leur quotidien professionnel – ils sont notre meilleure vitrine.

LA VALIDATION DES CONNAISSANCES : CERTIFICATION REPERTOIRE SPECIFIQUE

Un passage d' 1 h devant Jury portera sur un référentiel de certification comportant les 4 critères suivants :

- Mener un entretien de pré-bilan afin de définir les besoins du futur bénéficiaire et lui proposer un accompagnement adapté (C1)
- Réaliser un bilan de compétences dans les différentes étapes définies par la loi (C2)
- Rédiger le document de synthèse afin de retranscrire le projet argumenté et le plan d'action du bénéficiaire (C3)
- Conclure l'accompagnement en restituant le rapport de synthèse au bénéficiaire (C4)

Les stagiaires répondront également à un questionnaire de contrôle de connaissance en module 4.

Minimum requis 12/20

Nous contacter

- Tremplin rh – 6 bis rue des verts Près - 59700 Marcq-en-Baroeul
- hello@tremplin-rh.com - Tel : 03 20 06 62 03

Maj : 27/04/2022

Tremplin RH osez-oser

Programme de formation

Accompagner l'orientation et l'évolution professionnelle par le bilan de compétences

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Antoine de Saint-Exupéry

Vous êtes en profession libérale

Et vous souhaitez :

- Ajouter une corde à votre arc avec la possibilité d'accompagner en bilan de compétences
- Revisiter votre pratique actuelle d'accompagnement
- Vous enrichir d'outils et de pédagogies divers

Vous êtes une entreprise

Et vous souhaitez :

- Aider vos équipes RH à se doter d'outils et de pédagogie pour :
  ° Recruter plus efficacement
  ° Gérer la carrière de vos salariés différemment en repérant leurs besoins, leurs moteurs, leurs talents, leurs aspirations, etc.
- Soutenir vos managers dans leur mission d'accompagnement

Votre intervenant

Sylvie Prevost

Durée :

8 jours (2j par mois sur 4 mois)
56 h – de 9h à 17h30
+ 5 h d'intervision (3+2)
+ 1 h de passage devant jury

Public

- Toute personne souhaitant réaliser des bilans de compétences ou acquérir une compétence additionnelle
- Groupe de 8 personnes maximum

Prérequis à la formation

- Entretien en amont pour valider les attentes et l'adéquation du programme
- Une expérience dans le face à face individuel

Modalités pédagogiques

- Pédagogie de découverte
- Mises en situation et retours d'image
- Apports méthodologiques
- Entrainement et engagements intersession

Prix

- Entreprise : 4 950 € HT
- Pôle Emploi : 3 870 € TTC
- Particulier : 3 060 € TTC
- Sur contrat ou convention de formation

Dates 2022 et 2023, 2e semestre et lieu

- **2022** : 4 et 5/10, 24 et 25/11
  2023 : 10 et 11/01, 27/01 (Supervision : 9-12h), 9 et 10/03/2022, 14/04 (Supervision : 10-12h), 11 et 12/05 (Jury)
- Tremplin RH, 6 Bis rue des Verts Prés 59700 Marcq en Baroeul

Objectifs pédagogiques

Former à la conduite de bilan de compétences.

- Proposer et réaliser des accompagnements qui répondent aux attentes de la personne accompagnée et à celles de l'entreprise,
- Intégrer les techniques, la posture, les comportements et les outils nécessaires à un accompagnement qui favorise la confiance tout en étant exigeant sur l'atteinte de l'objectif de la personne à accompagner.

Plan de formation

Déroulement

1. Le cadre institutionnel et déontologique

- Les enjeux liés au cadre légal et institutionnel
- L'aspect contractualisation et les conditions de prise en charge :
  - Les possibilités et les conditions de prise en charge
  - Le cadre juridique
  - Les documents de contractualisation

2. Mon rôle et ma responsabilité en tant qu'accompagnateur

- Les spécificités du rôle d'accompagnateur : posture et comportements
- Les différences entre Bilan, formation, coaching, thérapie, conseil…
- La définition de la responsabilité et des limites du rôle d'accompagnateur
- Le comportement du conseiller : écoute active, image positive, questionnement, analyse, reformulation, mise en confiance, gestion de cas difficiles…
- La gestion de l'entretien : favoriser la communication par le questionnement, éviter les pièges, et dénouer les blocages
- Les modes de communication appropriés

3. La conduite d'un bilan de compétences :

- Les étapes qui viennent structurer la réalisation d'un bilan
- La conduite de chacune des étapes avec bienveillance et exigence

a) L'entretien de premier contact avec la personne à accompagner et/ou l'entreprise

- La découverte de la personne et de ses besoins
- La présentation de ma démarche de bilan

b) La phase préliminaire

- Le recueil des objectifs et des attentes du bénéficiaire : réussir l'entretien préliminaire
- L'importance de l'engagement : renforcer le cadre du contrat

c) La phase d'investigation

- L'identification du parcours professionnel et la valorisation des atouts
- La définition des centres d'intérêts, des motivations et des valeurs en favorisant les prises de conscience
- La réalisation d'un portefeuille de compétences techniques et comportementales
- La sélection des secteurs et des métiers : carte des métiers, questionnaire d'intérêt professionnel, etc.
- L'élaboration et la validation d'un ou de projets professionnels réalistes : marché, analyse des écarts et besoin de formation
- L'utilisation du réseau dans son orientation

d) La phase de conclusion et de restitution

- La construction d'un plan d'action
- La rédaction et la restitution du document de synthèse

4. La démarche « commerciale » autour du bilan de compétences

- La construction et la valorisation de son offre de bilan de compétences interne ou externe
- La définition du marché et des cibles
- La construction d'une offre et d'un argumentaire pour un positionnement clair et attractif
- Une bonne communication : les supports, les canaux et les relais
- La gestion de la relation commerciale et administrative à l'égard des bénéficiaires, des entreprises et des organismes collecteurs

LA VALEUR AJOUTEE DE CETTE FORMATION :

- Outre les 8 jours de présentiel/entrainement au cabinet, les stagiaires ont à accompagner 1 à 2 personnes de manière bénévole, sur la base des enseignements appris pendant chaque module de formation. Cela représente un investissement temps et énergie pour les stagiaires en plus des 8 jours mais garantit aussi une mise en pratique concrète de l'enseignement et confère un côté très pratique à la formation. L'équipe Tremplin Rh reste en hotline tout le temps de ces entrainements inter sessions. Cette disponibilité est incluse dans le programme même si elle ne peut être quantifiée.

- Les participants bénéficieront d'un suivi collectif sous forme de deux Intervisions ; une avant le module 4 (3h) et une dans les 3 mois qui suivront la fin de formation (2h).

- D'autres intervisions collectives ou individuelles sont possibles (nous consulter pour les conditions)

- Chaque stagiaire repart avec un plan d'actions personnalisé pour sa propre stratégie de projet – nous y travaillons de la même manière que si, chacun, était bénéficiaire d'un bilan de compétences et qu'il bâtissait sa feuille de route.

- Si nécessaire, d'anciens stagiaires, peuvent témoigner en direct de l'utilisation de la formation dans leur quotidien professionnel – ils sont notre meilleure vitrine.

LA VALIDATION DES CONNAISSANCES : CERTIFICATION REPERTOIRE SPECIFIQUE

Un passage d'1 h devant Jury portera sur un référentiel de certification comportant les 4 critères suivants :

- Mener un entretien de pré-bilan afin de définir les besoins du futur bénéficiaire et lui proposer un accompagnement adapté (C1)
- Réaliser un bilan de compétences dans les différentes étapes définies par la loi (C2)
- Rédiger le document de synthèse afin de retranscrire le projet argumenté et le plan d'action du bénéficiaire (C3)
- Conclure l'accompagnement en restituant le rapport de synthèse au bénéficiaire (C4)

Les stagiaires répondront également à un questionnaire de contrôle de connaissance en module 4.

Minimum requis 12/20

Nous contacter

- Tremplin rh – 6 bis rue des verts Près - 59700 Marcq-en-Baroeul
- hello@tremplin-rh.com - Tel : 03 20 06 62 03

Maj : 18/05/2022

Tremplin RH osez-oser

Programme de formation

Accompagner l'orientation et l'évolution professionnelle par le bilan de compétences

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Antoine de Saint-Exupéry

Vous êtes en profession libérale

Et vous souhaitez :

- Ajouter une corde à votre arc avec la possibilité d'accompagner en bilan de compétences
- Revisiter votre pratique actuelle d'accompagnement
- Vous enrichir d'outils et de pédagogies divers

Vous êtes une entreprise

Et vous souhaitez :

- Aider vos équipes RH à se doter d'outils et de pédagogie pour :
  ° Recruter plus efficacement
  ° Gérer la carrière de vos salariés différemment en repérant leurs besoins, leurs moteurs, leurs talents, leurs aspirations, etc.
- Soutenir vos managers dans leur mission d'accompagnement

Votre intervenant

Sylvie Prevost

Durée :

8 jours (2j par mois sur 4 mois)
56 h – de 9h à 17h30
+ 5 h d'intervision (3+2)
+ 1 h de passage devant jury

Public

- Toute personne souhaitant réaliser des bilans de compétences ou acquérir une compétence additionnelle
- Groupe de 8 personnes maximum

Prérequis à la formation

- Entretien en amont pour valider les attentes et l'adéquation du programme
- Une expérience dans le face à face individuel

Modalités pédagogiques

- Pédagogie de découverte
- Mises en situation et retours d'image
- Apports méthodologiques
- Entrainement et engagements intersession

Prix

- Entreprise : 4 950 € HT
- Pôle Emploi : 3 870 € TTC
- Particulier : 3 060 € TTC
- Sur contrat ou convention de formation

Dates 2023 , 1e semestre et lieu

- 17 et 18/01/2023 ; 28/02 et 01/03/2023 ; 4 et 5/04/2023 ; 12/05/2022 (9h-12h) ; 23 et 24/05/2023
- Tremplin RH, 6 Bis rue des Verts Prés 59700 Marcq en Baroeul

Objectifs pédagogiques

Former à la conduite de bilan de compétences.

- Proposer et réaliser des accompagnements qui répondent aux attentes de la personne accompagnée et à celles de l'entreprise,
- Intégrer les techniques, la posture, les comportements et les outils nécessaires à un accompagnement qui favorise la confiance tout en étant exigeant sur l'atteinte de l'objectif de la personne à accompagner.

Plan de formation

Deroulement

1. Le cadre institutionnel et déontologique
   - Les enjeux liés au cadre légal et institutionnel
   - L'aspect contractualisation et les conditions de prise en charge :
     - Les possibilités et les conditions de prise en charge
     - Le cadre juridique
     - Les documents de contractualisation

2. Mon rôle et ma responsabilité en tant qu'accompagnateur
   - Les spécificités du rôle d'accompagnateur : posture et comportements
   - Les différences entre Bilan, formation, coaching, thérapie, conseil…
   - La définition de la responsabilité et des limites du rôle d'accompagnateur
   - Le comportement du conseiller : écoute active, image positive, questionnement, analyse, reformulation, mise en confiance, gestion de cas difficiles…
   - La gestion de l'entretien : favoriser la communication par le questionnement, éviter les pièges, et dénouer les blocages
   - Les modes de communication appropriés

3. La conduite d'un bilan de compétences :
   - Les étapes qui viennent structurer la réalisation d'un bilan
   - La conduite de chacune des étapes avec bienveillance et exigence

a) L'entretien de premier contact avec la personne à accompagner et/ou l'entreprise

- La découverte de la personne et de ses besoins
- La présentation de ma démarche de bilan

b) La phase préliminaire

- Le recueil des objectifs et des attentes du bénéficiaire : réussir l'entretien préliminaire

- L'importance de l'engagement : renforcer le cadre du contrat

c) La phase d'investigation

- L'identification du parcours professionnel et la valorisation des atouts
- La définition des centres d'intérêts, des motivations et des valeurs en favorisant les prises de conscience
- La réalisation d'un portefeuille de compétences techniques et comportementales
- La sélection des secteurs et des métiers : carte des métiers, questionnaire d'intérêt professionnel, etc.
- L'élaboration et la validation d'un ou de projets professionnels réalistes : marché, analyse des écarts et besoin de formation
- L'utilisation du réseau dans son orientation

d) La phase de conclusion et de restitution

- La construction d'un plan d'action
- La rédaction et la restitution du document de synthèse

4. La démarche « commerciale » autour du bilan de compétences

- La construction et la valorisation de son offre de bilan de compétences interne ou externe
- La définition du marché et des cibles
- La construction d'une offre et d'un argumentaire pour un positionnement clair et attractif
- Une bonne communication : les supports, les canaux et les relais
- La gestion de la relation commerciale et administrative à l'égard des bénéficiaires, des entreprises et des organismes collecteurs

LA VALEUR AJOUTEE DE CETTE FORMATION :

- Outre les 8 jours de présentiel/entrainement au cabinet, les stagiaires ont à accompagner 1 à 2 personnes de manière bénévole, sur la base des enseignements appris pendant chaque module de formation. Cela représente un investissement temps et énergie pour les stagiaires en plus des 8 jours mais garantit aussi une mise en pratique concrète de l'enseignement et confère un côté très pratique à la formation. L'équipe Tremplin Rh reste en hotline tout le temps de ces entrainements inter sessions. Cette disponibilité est incluse dans le programme même si elle ne peut être quantifiée.

- Les participants bénéficieront d'un suivi collectif sous forme d'une Intervision : cette intervision interviendra dans les 3 mois qui suivront la fin de formation.

- D'autres intervisions collectives ou individuelles sont possibles (nous consulter pour les conditions)

- Chaque stagiaire repart avec un plan d'actions personnalisé pour sa propre stratégie de projet – nous y travaillons de la même manière que si, chacun, était bénéficiaire d'un bilan de compétences et qu'il bâtissait sa feuille de route.

- Si nécessaire, d'anciens stagiaires, peuvent témoigner en direct de l'utilisation de la formation dans leur quotidien professionnel – ils sont notre meilleure vitrine.

LA VALIDATION DES CONNAISSANCES : CERTIFICATION REPERTOIRE SPECIFIQUE

Un passage d'1 h devant Jury portera sur un référentiel de certification comportant les 4 critères suivants :

- Mener un entretien de pré-bilan afin de définir les besoins du futur bénéficiaire et lui proposer un accompagnement adapté (C1)
- Réaliser un bilan de compétences dans les différentes étapes définies par la loi (C2)
- Rédiger le document de synthèse afin de retranscrire le projet argumenté et le plan d'action du bénéficiaire (C3)
- Conclure l'accompagnement en restituant le rapport de synthèse au bénéficiaire (C4)

Minimum requis 12/20

Nous contacter

- Tremplin rh – 6 bis rue des verts Près - 59700 Marcq-en-Baroeul
- hello&@tremplin-rh.com - Tel : 03 20 06 62 03

Maj : 04/05/2022