

PROGRAMME DETAILLE DU BILAN DE COMPETENCES

I. Le public visé :

Notre bilan de compétences s'adresse à toutes les personnes indépendantes, du domaine de la thérapie. Le domaine d'activité est vaste, et compte de nombreux métiers, tels que psychothérapeute, énergéticien, hypnothérapeute, magnétiseur, naturopathe, ostéopathe, réflexologue, sophrologue, diététiciens, gestalt-thérapeute, aromathérapeute, professeur de yoga, sexothérapeute...

II. Les objectifs pédagogiques :

Le bilan de compétences est une réflexion professionnelle pour repérer les atouts, les axes de développement, et les traduire en objectifs.

Le bilan de compétences en groupe permet une réelle interaction avec d'autres professionnels, un partage d'idées, de connaissances, d'échanges de réseaux dans une réelle démarche de bienveillance.

Les bénéficiaires apprendront à mieux se connaître au travers de questionnaires de personnalité, à valoriser l'estime de soi et ainsi comprendre les choix, les causes de changement, les différentes expériences, les formations effectuées ou suivies qu'ils ont fait lors de leurs parcours professionnels.

Lors de la deuxième phase, l'exploration du parcours professionnel et personnel permettra d'identifier les compétences construites et de rédiger un portfolio de compétences. Identifier, clarifier et valider un projet de développement de compétences, ainsi que la rédaction d'un plan d'action en lien avec le développement de compétences.

Enfin, lors de la dernière phase du bilan de compétences, la consultante délivrera aux bénéficiaires les informations recueillies via leurs travaux effectués au préalable, analysera en synergie avec les stagiaires les compétences révélées et pour finir rédigera la synthèse du bilan de compétences.

III. Durée et modalité d'organisation :

Durée : Le bilan de compétences se réalise sur 3 jours d'une durée totale de 24 heures.

Horaires : 8h par jour – de 9h00 à 18h00

Organisation : La totalité du bilan de compétences s'effectue en présentiel. Des temps nécessaires et adaptés se déroulent de manière individuelle et de manière collective.

Taille du groupe : Le groupe est composé d'une dizaine de participants.

IV. Déroulé / contenu de la formation :

Le Bilan de compétences s'articule en trois temps :

- 1- Une première phase qui vérifie la démarche du bilan de compétences et le parcours du bénéficiaire
- 2- Une seconde phase d'investigation afin de définir les modes de fonctionnement, personnalité des bénéficiaires
- 3- Une troisième phase de valorisation des compétences et d'évolution dans le métier.

Le bilan de compétences peut comprendre des heures de travail personnel, dès lors que le conseiller le jugera nécessaire.

V. Moyen d'encadrement :

Notre consultante : Mme **Sabrina Saïd, Consultante RH en Bilan de Compétences**

Ses expériences :

- Consultante/ formatrice en bilan de compétence : définition et élaboration de projets professionnels / Passation de questionnaires d'évaluation des compétences / questionnaires de personnalité, d'aptitudes managériales et de valeurs.
- Consultante et conseillère Emploi : Animation d'ateliers au sein de Pôle-Emploi / accompagnement et conseil sur le marché de l'emploi / Bilan d'évaluation et d'orientation
- Consultante en recrutement : recrutement / Contacts avec les entreprises / Gestion des contrats de travail / reporting administratif / suivi des candidats en mission en entreprise

Ses compétences :

- Mener des entretiens individuels / Piloter et animer des ateliers
- Conseil et accompagnement professionnel de tout public : bilan de compétences, bilan de carrières, animation de cellules de reclassement.
- Création d'outils pédagogiques / création et gestion de réseaux de partenaires et d'entreprises
- Recrutement, Gestion des ressources Humaines et administration du personnel

Ses diplômes :

- Master Sciences Humaines – Psychologie du travail de l'orientation et du conseil

VI. Moyens pédagogiques et techniques :

La démarche s'appuie sur une méthode, des outils, une alternance de phases de travail en groupe, de travaux personnels et mises en commun, ainsi qu'un entretien individuel pour chaque bénéficiaire.

La salle de formation est équipée en WIFI: l'accès à internet permet d'effectuer des recherches documentaires au moment de la phase d'investigation du métier et de ses conditions d'exercice.

La salle de formation est équipée de tables et de chaises que l'on peut déplacer. Si besoin : un tableau, l'accès à une photocopieuse, un bureau individuel pour les entretiens personnalisés.

VII. Modalités de suivi et d'évaluation :

Lors de la réalisation du Bilan de compétences, chaque bénéficiaire aura un entretien individuel avec la consultante et des travaux en groupe. Une démarche de participation active et expérimentation des participants sera sollicitée, des exercices pratiques, apports méthodologiques avec exemples, et mise en situation répétées.

La consultante mettra en place des tests d'intérêts, valeurs, motivations, et mode de fonctionnement.

Un carnet de bord, qui accompagne le bénéficiaire tout au long du Bilan de Compétences et évolue en fonction des besoins, lui sera fourni, ainsi qu'un portefeuille de compétences.

Phase Préliminaire

Inventaire des Acquis et des Compétences

Phase préliminaire d'accueil :

- Accueil
- Présentation de la consultante et du groupe
- Attentes du groupe par rapport au Bilan de Compétences
- Validation du volontariat et confirmation de l'engagement du bénéficiaire
- Informations sur le Bilan de Compétences
- Présentation de la méthodologie et du déroulement du Bilan de compétences

▯▯▯▯▯▯▯▯

- Analyse du parcours et courbe de satisfaction (travail individuel)
- Analyse des expériences professionnelles, hors professionnelles et repérage des compétences
- Analyse des connaissances
- Analyse du poste actuel
- Ecriture de la 1^{ère} synthèse

Phase d'Investigation

Inventaire des modes de fonctionnement et personnalité

- Les valeurs et motivations personnelles
- Les besoins et questionnaires d'intérêts
- Les pilotes internes (travail individuel)

oooooooo

- Type psychologique
- Restitution de questionnaires
- Ecriture de la deuxième synthèse : dégager les points forts, axes de progrès et priorités

Phase de Conclusions

Construction du Projet Professionnel

- Le métier de Thérapeute
- Présentation de votre activité, échange de la pratique
- Elaboration d'un ou plusieurs projets professionnels
- Argumentaire de valorisation des compétences
- Définition des écarts de réalisation

BILAN

- Ecriture de la synthèse finale