



Programme Pédagogique

Coût et prise en charge :

Bilan de 24 heures en face à face en présentiel : 1950,00 € net de taxes (bilan « soutien »)

Bilan de 14 heures en face à face en présentiel : 1450,00 € net de taxes (bilan « action »)

Bilan de 12 heures en face à face : 1000,00€ net de taxes (bilan mise en œuvre d'un projet)

Le coût prend en compte les modalités et contenus de la formation.

*(informations sur les financements : fiche outil « INFORMATION SUR LES DROITS A FINANCEMENT »)

Accessibilité PSH: référent Mme Laurence Koehler (professeur certifiée LSF (université Bourgogne et Paris 8) et Agefiph : Mme Céline Potiez RHF Bourgogne Franche-Comté

Les locaux ne sont pas homologués pour recevoir des PSH physiques.

Référente handicap de la structure : Anne Jeannin

La méthodologie pédagogique / méthodes / moyens techniques et humains :

Grâce à une méthode d'accompagnement interactive et la mise en place d'une relation de confiance avec le conseiller/ formateur, le bénéficiaire identifie les leviers qu'il peut mobiliser ainsi que les éventuels freins qui peuvent le bloquer dans son plan d'actions.

Le conseiller met à disposition des outils qui vont guider sa réflexion. : fiches outils, tests, recherche et outils d'enquêtes métiers, accès aux sites d'emploi, vidéos, appuis et présence du formateur tout au long de l'action. Le bénéficiaire est reçu seul en face à face.

Le bureau dispose d'un salon, d'ouvrages documentaires et d'une salle café (kitchenette), de toilettes, d'un espace lave mains, pour assurer les conditions de confort et de confidentialité.

Des points à dates réguliers avec le conseiller l'aident à orienter ou réorienter, se recentrer sur son projet. Il bénéficie d'une assistance technique de sa part, de sa disponibilité et écoute, et, si besoin d'une aide psychologique par rapport aux freins plus personnels.

Un travail individuel est demandé au bénéficiaire entre chaque entretien pour guider sa réflexion et construire son projet.

Règles déontologiques et engagements réciproques : (cf : règles déontologiques 4 articles d'après le document "cadre réglementaire, légal et déontologique" vu en entretien préalable).

La signature d'une convention tripartite entre le bénéficiaire, l'organisme prescripteur ou/et financeur et Anne Jeannin Conseil valide la collaboration du bénéficiaire avec le cabinet (arrêté du 27 octobre 1992). En cas de financement via le CPF pas de contrat supplémentaire requis (dernières CGV de mars 25).

Une confiance mutuelle doit s'instaurer entre le bénéficiaire et le conseiller ; il doit s'engager et être volontaire dans sa démarche.

Le bénéficiaire, pour réussir son bilan, doit s'abstraire de ses préjugés et travailler dans un esprit d'ouverture et d'authenticité avec son conseiller.

Le conseiller respecte la confidentialité des entretiens qu'il a avec le bénéficiaire.

Le résultat de cette collaboration doit permettre d'identifier 1 ou 2 axes de projets.

Le conseiller s'engage à fournir une information claire, de qualité art 1.

Garantir le suivi des différentes étapes art 2.

Engagement éthique des deux parties art 3.

Ressources et informations art 4.

Objectifs : définir un projet professionnel (interne ou externe) et le cas échéant un projet de formation.

Aptitudes et compétences :

Identifier un ou plusieurs projets professionnels réalistes, les compétences à mettre en œuvre et la formation pour atteindre ces projets.

Tirer parti de ses expériences passées, de ses réussites et de ces échecs pour mieux se connaître et développer de manière réaliste son projet professionnel.

Au cours de ce bilan, le bénéficiaire fera l'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences, car la démarche est formative :

Aptitudes

Questionnement nouveau sur soi et sur son travail

Appréhension d'une attitude et dynamique « mode projet »

Recherche de motivation

Capacité à mettre en œuvre et à réaliser un projet

Nouvelle compréhension de son rapport au travail

Responsabilisation dans la construction de son parcours professionnel

Capacité à prendre des décisions stratégiques en vue d'un changement partiel ou complet du travail.

Compétences

Développer sa capacité de réflexion

Analyser son parcours et ses expériences

Analyser son profil et ses motivations

Appréhender les contours et les spécificités de son poste de travail

Evaluer ses capacités et ses savoirs faire

Distinguer compétences, savoir-faire, qualités et aptitudes

Concevoir un plan d'actions

Travailler sur les outils de recherche d'emploi

Contenu :

Identification des expériences, des compétences et du potentiel du bénéficiaire.
Analyse critique de son parcours professionnel. Travail d'introspection et de réflexion quant à son positionnement, son mode de fonctionnement, ses besoins, et ses envies.
Mise en lumière de ses motivations, de ses centres d'intérêts, de ses valeurs.

Mise en cohérence du projet professionnel avec le positionnement du bénéficiaire, tant au niveau de ses compétences que de son potentiel. Exploration des pistes dans les domaines et fonctions où les points forts du bénéficiaire pourront être exploités et valorisés.

Construction de son projet professionnel : travail de recherche sur le marché de l'emploi spécifique au domaine de compétences et au secteur d'activité recherché par le bénéficiaire.

Etude de la faisabilité et construction d'une stratégie fondée sur l'identification des domaines professionnels possibles, définition des étapes à suivre (y compris le passage par de la formation).

Travail de synthèse du projet professionnel partant de ses points forts traits de personnalité, forces, faiblesses, reprise des plans d'actions à mettre en œuvre, des compétences transférables, des ressources et / ou compétences à acquérir.

L'organisation du bilan de compétences peut s'adapter en durée et en contenu aux caractéristiques de la personne et aux objectifs du bilan selon 6, 8 rendez-vous de 4h ou 3h par exemple, sur une durée n'excédant pas trois mois (adaptation pour chaque bénéficiaire en amont et si besoin en cours de bilan).

Stratégie :

A partir de l'analyse de la situation professionnelle, des aspirations ou incertitudes (= où en suis-je ? quelles sont mes compétences ? que voudrais-je faire idéalement ? Vers où puis-je évoluer ? Des passerelles existent-elles ?... → définir un ou deux axes/projets qui pourront être mis en œuvre et définir les moyens d'actions pour y parvenir.

Détail du contenu des rendez-vous (ex sur six rendez-vous) :

Le BC comprend 3 phases.

La première phase est l'entretien préalable: Rendez-vous d'environ une heure qui permet de vérifier si le bilan de compétences est le dispositif qui correspondra le mieux aux aspirations, demandes et objectifs de la personne (le fond, la forme, le financement) mais aussi de s'accorder sur les objectifs poursuivis durant cette démarche.

Deuxième phase: investigation et actions

1 er rendez-vous : Analyse du parcours de vie et du parcours professionnel.

2 ème rendez-vous : Identification des motivations, des centres d'intérêt professionnels et prise en compte des compétences acquises.

Lancement des investigations terrain.

Lancement des tests de personnalité et 360° auprès de l'entourage.

3 ème rendez-vous : Recherche et exploration des différentes hypothèses métiers.

4 ème rendez-vous : Retour sur les enquêtes terrain. Conclusion sur l'adéquation projet/personnalité, compétences et savoirs.

5 ème rendez-vous : Construction du projet réaliste ; définition des stratégies et plans d'actions

- Recherche de formations
- Exploration des possibilités en promotion interne
- Etude de projet VAE, création d'entreprise (préparation d'un business plan le cas échéant)
- Préparation du retour à l'emploi, réactualisation du CV et lettre de motivation, marketing personnel (réseautage)
- Coaching relatif à la gestion relationnelle, à la posture, aux techniques du management, à l'efficacité personnelle, à la gestion du stress, à la confiance en soi.

Troisième phase:

6 ème rendez-vous : Validation des projets et des axes d'engagement , puis une conclusion et remise de votre synthèse, « votre rétrospective » et évaluation du bilan en sortie (sur les moyens techniques, pédagogiques et humains délivrés pendant la formation).
Prise d'un rendez-vous de suivi à 3 mois /6 mois.

Entretien de motivation, de mobilisation et de réappropriation du projet si difficulté.

Anne JEANNIN

AJ conseil et coaching 2 rue Montigny DIJON

Siret 45250595100031 APE 9609Z

N° activité 27210435921

Mail : anne.jeannin.coaching@gmail.com

Résultat attendu/ suivi des résultats / évaluation : une analyse objective du parcours professionnel du bénéficiaire et de sa situation personnelle au moment du bilan, de façon à identifier ses forces et ses faiblesses pour réaliser un projet professionnel, moyennant une formation si nécessaire. Les critères de mesure des résultats sont menés durant le temps de l'action de la prestation de bilan de compétence en fonction des objectifs établis en concertation en entrée en formation.

Un questionnaire sur les critères objectifs est proposé en fin de BC (fiches outil Objectifs et retour en fin de bilan)).

L'évaluation du bénéficiaire est matérialisé dans un document « synthèse du bilan de compétences » où son parcours ainsi que les actions effectuées durant le bilan, et, les projets professionnels ou de formation identifiés, figurent.

INFORMATIONS SUR LES DROITS A FINANCEMENTS

*INFORMATIONS SUR LES DROITS A FINANCEMENT 2021 ACTU METIERS (réactualisation 2023 CPF)***

Publié le 11/05/2021

** Vous pouvez en tant que salarié du privé, public, associatif financer de manière individuelle votrevBC ou une autre formation (ex : permis de conduire, cours de langues..) ; il vous suffit de télécharger l'application « Mon CPF » et d'ouvrir vos droits (= ce sont les sommes allouées chaque année directement sur votre compte personnel de formation au titre de votre ancienneté, votre niveau de diplôme. Ils sont versés en général au premier trimestre de l'année civile soit 500 euros soit 800 euros et se cumulent durant dix ans...Vous pouvez avoir accès directement et personnellement à cette « cagnotte de formation ».

Ceux -ci sont rattachés à votre personne et aucun individu ou organisme (y compris votre employeur ne peut y avoir accès). Vous aurez au moins deux filtres pour sécuriser cette « cagnotte » : identité numérique La Poste (qui vous permet de choisir de financer une formation via un mot de passe sécurisé choisi par vous-même) et votre n° de sécurité sociale.

Le compte personnel de formation (CPF) n'est parfois pas suffisant pour financer une formation professionnelle. Découvrez 6 dispositifs qui vous permettent de compléter le financement de votre projet pro, que vous soyez salarié d'une entreprise, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant.

Comment financer sa formation sans le CPF ?

Découvrez six solutions pour financer sa formation professionnelle sans utiliser son compte personnel de formation (CPF). Ces dispositifs peuvent aussi compléter le financement dans le cas où les droits acquis par le CPF ne seraient pas suffisants.

1. Pôle emploi

Que vous soyez au chômage ou salarié, vous disposez forcément d'un compte personnel de formation. Mais si vos droits du CPF ne suffisent pas pour couvrir les frais de formation, sachez que Pôle emploi peut fournir les aides financières nécessaires pour compléter le financement.

Mais alors, comment se faire financer une formation par Pôle emploi ?

Vous pouvez solliciter une aide de Pôle emploi directement sur la plate-forme "Mon compte formation". Le montant de l'aide n'est pas plafonné et vous pouvez la demander plusieurs fois. Les aides de Pôle emploi concernent avant tout les demandeurs d'emploi qui bénéficient de l'allocation chômage.

Anne JEANNIN

AJ conseil et coaching 2 rue Montigny DIJON

Siret 45250595100031 APE 9609Z

N° activité 27210435921

Mail : anne.jeannin.coaching@gmail.com

2. La région

Les régions pourront bientôt financer votre projet de formation professionnelle. La Caisse des dépôts et consignations va permettre aux conseils régionaux d'accompagner des projets de formation dès ce printemps 2021. Les régions définiront elles-mêmes les critères de sélection des actifs pour bénéficier d'un abondement régional. Ainsi, les régions auront la possibilité de faire l'appoint directement sur le compte personnel de formation. Toutes les informations pour bénéficier de ce financement seront accessibles sur la plateforme et l'application Mon compte formation. Le montant des aides financières variera d'une région à l'autre.

3. L'employeur

Depuis septembre 2020, les entreprises peuvent abonder directement le compte CPF des salariés. L'employeur peut ainsi financer le reste à charge du projet de formation de son salarié. Dès 2022, ce dispositif évoluera pour ajouter un dossier de formation à la possibilité d'abonder le CPF. L'employé utilisera ses droits acquis sur son compte personnel de formation et l'employeur décidera de compléter, ou non, le financement de son projet. Sachez aussi que les entreprises ont certes la possibilité de réaliser une dotation volontaire, mais sont aussi soumises à des versements obligatoires. Elles ont l'obligation de reverser une certaine somme sur les comptes CPF des salariés.

Lire aussi: :Les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) rubrique "Mon compte formation : infos pratiques".

4. Les OPCO

Comme les régions, les OPCO (opérateurs de compétences) pourront bientôt abonder les comptes CPF des travailleurs. Ce sera également le cas des branches professionnelles (regroupement d'entreprises d'un même secteur d'activité et qui relève d'une convention collective ou d'un accord).

La possibilité pour les OPCO et les branches professionnelles de verser une somme directement sur le compte personnel de formation est envisagée pour cet été.

5. Le compte professionnel de prévention

Le compte professionnel de prévention (C2P) détermine les risques supportés par un salarié pendant son travail. Selon son exposition à des conditions pénibles et risquées, le travailleur cumule des points. Il peut ensuite les utiliser pour financer une formation dans le but d'accéder à des postes moins pénibles, pour bénéficier d'un travail à temps partiel sans perte de salaire ou pour partir à la retraite prématurément.

6. Le compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles, de volontaire ou de maître d'apprentissage. Il permet d'acquérir des droits à la formation qui sont versés sur le CPF. Pour consulter le montant de ses droits acquis par le CEC, vous devez ouvrir un compte personnel d'activité (CPA).

Il est possible d'acquérir jusqu'à 240€ par an sur son compte d'engagement citoyen.

Travailleurs handicapés ou invalides : les dispositifs pour financer sa formation professionnelle.

Les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles peuvent bénéficier de l'aide de la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) qui propose un abondement du CPF. Pour disposer de ce dispositif, il faut justifier un taux d'incapacité à travailler permanente de 10 % ou plus. La dotation de la CPAM peut aller jusqu'à 7 500 euros et être utilisée plusieurs fois.

Pour les travailleurs handicapés, l'organisme AGEFIPH (Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) peut créditer une somme complémentaire sur le CPF. Ce dispositif concerne en priorité les demandeurs d'emploi qui ne reçoivent pas d'indemnisation. Les actifs qui bénéficient de l'assurance chômage peuvent tout de même en bénéficier. Pour en disposer, il faut demander un entretien avec son conseiller Pôle Emploi.