

Professionaliser la pratique de bilan de compétences

Objectifs pédagogiques de formation

- ✓ Inscrire sa pratique de conduite du bilan de compétences dans ses enjeux, et dans ses aspects règlementaires pour répondre à ses objectifs,
- ✓ Utiliser les compétences comportementales et de communication adaptées à la conduite du bilan de compétences pour faciliter la communication avec le bénéficiaire,
- ✓ Mener un entretien individuel en situation de bilan de compétences en choisissant la meilleure pratique pour faciliter la communication avec le bénéficiaire,
- ✓ Conduire un bilan de compétences selon une méthodologie et des outils pertinents pour s'adapter besoins du bénéficiaire

Durée :

35h, réparties sur un mois (19,5 h visioconférences + 11,5h e-learning)

Niveau et public :

Tous les professionnels de la Formation, des Ressources Humaines, Conseiller.e en Insertion et en Évolution Professionnelle, Psychologue du Travail, Professionnels de l'Accompagnement.

Prérequis:

Diplôme niveau 5 et une expérience professionnelle de 2 ans dans les métiers de l'accompagnement.

Formateur :

Anthony Moulin
Psychologue du travail / Consultant en bilan de compétences
/ Formateur depuis 30 ans.

Moyens pédagogiques :

Visioconférence, exposé, étude de cas, mise en situation, plateforme e-learning, forum, base documentaire en ligne, supports interactifs, podcast, vidéos, réseaux sociaux dédiés.

Modalités d'évaluation :

Rédaction d'un mémoire, soutenance devant un jury et Autoévaluation formative régulière.

Certification :

Cette formation vous prépare à la certification « Professionaliser la pratique du bilan de compétences » enregistrée à France Compétences sous le numéro RS6124.

Certificateur :
LCA



Programme :

1. Histoire, sens et enjeux du bilan de compétences

- ✓ Histoire du bilan de compétences.
- ✓ Sens et enjeux de l'accompagnement en bilan.
- ✓ Le cadre réglementaire du bilan de compétences
- ✓ Les acteurs du bilan de compétences et leurs responsabilités.

2. Cadre, outils et postures dans l'accompagnement en bilan

- ✓ La notion de cadre méthodologique et psychologique.
- ✓ La posture de l'accompagnant : psychologique, éthique. Les notions de confidentialité, de bienveillance, de congruence, d'authenticité, d'empathie et de non jugement.
- ✓ La charte déontologique de l'accompagnant et l'accompagné en bilan de compétences.
- ✓ Les conditions de la confiance et de l'engagement du bénéficiaire.

3. Dimensions interpersonnelles, communicationnelles et phasage d'un bilan de compétences

- ✓ Les types d'entretiens en situation de bilan de compétences.
- ✓ Les spécificités de l'entretien en visioconférence : impact de la médiatisation technologique sur la communication interpersonnelle, la dimension emphatique en visioconférence).
- ✓ Les spécificités de l'entretien d'explicitation
- ✓ L'art du questionnement et approches narratives
- ✓ Les 3 phases : enjeu et logique structurelle et progressivité attendue au sein d'un bilan de compétences.
- ✓ Séquences et thématiques.

4. S'inscrire dans un paradigme théorique pour proposer et réaliser un plan d'accompagnement en bilan de compétences

- ✓ Les courants de la psychologie, des sciences de l'éducation et de l'anthropologie en lien avec l'accompagnement en bilan de compétences.
- ✓ Développer sa vision et structuration d'un bilan de compétences.