

Une transition professionnelle, qu'elle passe par un bilan de compétences ou un accompagnement type coaching permet de faire le point sur ses propres compétences, aptitudes, valeurs et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation en accord avec ses attentes personnelles et la réalité de l'emploi.

### REALISATION

---

**Durée :**

3 jours soit 21 heures

**Groupe :**

6 à 10 participants

**Prérequis :**

Aucun prérequis

**Formateur :**

Florence Sauvanaud  
- 15 ans d'expérience en Ressources Humaines en entreprise  
- 10 ans en accompagnement à la mobilité professionnelle en cabinet  
- Coach certifiée

**Date et lieux :**

23, 24 et 25 octobre 2019

9h30 - 17h30

MF Coach  
120 bd Haussmann  
Paris 08

**Prix :**

900 euros TTC particulier  
1200 euros HT entreprise

**Public :**

Coachs, médiateurs, consultants

**Objectifs :**

- Connaître et comprendre l'environnement du conseil en évolution professionnelle
- Savoir conduire la prestation Bilan de compétences
- Etre capable de Co-construire avec le bénéficiaire un projet professionnel cohérent et réalisable
- Développer sa posture de consultant

**Points forts de la formation :**

Formation animée par une Consultante en mobilité professionnelle qui pratique l'accompagnement avec le dispositif bilan de compétences depuis 10 ans.

Formation synthétique et opérationnelle

Interaction entre les participants

**Méthode pédagogique :**

Alternance entre une « Pédagogie affirmative » : Apports théoriques et méthodologiques et une « Pédagogie active » : interaction, jeux de rôles, feed-back, dynamique du groupe.



## Programme :

### Jour 1

Connaître les dispositifs existants en évolution professionnelle

Bilan de compétences, VAE, outplacement, coaching

Historique du Bilan de compétences

Contexte, enjeux, évolution, nouvelle loi du 31/12/2018, les 11 OPCO.

Rôle du consultant en bilan de compétences

3 étapes au cœur de la démarche bilan de compétences : phase préliminaire, phase d'investigation, phase de conclusion.

L'entretien individuel de présentation de la démarche, du cabinet et du consultant

Première exploration des motivations et des attentes du bénéficiaire

Analyse du parcours professionnel

Inventaire des intérêts personnels & motivations

Synthèse des acquis et des compétences transférables

Exploration des pistes, enquête métier et construction du projet

Confrontation du projet aux réalités du marché

Elaboration d'un document de synthèse sur le bilan de compétences effectué

Entretien de restitution

Jeux de rôle sur la base du volontariat simulation d'un entretien préalable au bilan.

Echange en groupe à l'issue de l'exercice.

### Jour 2

Approfondissement de la phase d'investigation

La séance histoire de vie

Parcours et génogramme professionnel

Identification des motivations et des valeurs

Exercice sur les valeurs

Tests : le modèle Riasec

Analyse de profil sous l'angle de la Typologie de Holland et du modèle RIASEC via les tests IRMR et Atout Métier.

S'approprier les tests et apprendre à les restituer

Entraînement et feed-back du groupe sur les Test IRMR et Atout Métier

### Jour 3

L'enquête métier, le plan d'action, la synthèse écrite du bilan

Questionnaire d'enquête métier

Tableau récapitulatif au regard du projet professionnel :

Identification des compétences transférables pour le projet

Identification des freins et obstacles au projet

Plan d'action de mise en place du projet : moyen, lieu, calendrier

Rédaction et restitution de la synthèse de bilan

La posture du consultant en bilan de compétences

Tenir le cadre de la relation d'accompagnement professionnel

Rendre le bénéficiaire acteur

Repérer les effets de transfert et de contre-transfert

Gérer les situations délicates, déjouer les pièges de la relation d'aide, savoir ou s'arrête son rôle.

Entraînement, jeux de rôle, échange sur les 3 jours de formation, question des participants.

