

Indicateur de réussite : 98% de satisfaction

FORMATION :

EKL-CBC - Bilan de Compétences // Affirmer ses aptitudes professionnelles

PUBLIC : « tout public »

PRÉREQUIS : Aucun

DURÉE : 24H

DATES OU PÉRIODE : A définir

HORAIRES : A définir

NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR SESSION :

- Minimum : 1

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS :

Inscription à réaliser 1 mois avant le démarrage de la formation.

LIEU :

« 93 rue Etienne Dolet – 62790 Leforest »

Pour les personnes en situation de handicap, nous mettrons tout en œuvre pour vous accueillir ou pour vous réorienter. Vous pouvez nous contacter au 06 27 83 59 06

FORMATEUR : Mme Fatiha HURET ZERIAH

TARIF : 2 380,00€ Net de Taxes Exonération de TVA en application de l'article 261-4-4 du CGI

Indicateur de réussite : 98% de satisfaction

OBJECTIF DE LA FORMATION ET COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre au bénéficiaire :

1) L'authenticité

Le leadership, d'abord, c'est quoi ? C'est la capacité d'une personne à influencer et à fédérer un groupe pour atteindre ensemble un objectif commun. Pour cela, le leader doit être lui-même, rester fidèle à ses croyances et à ses valeurs afin d'exercer une influence positive sur les autres. En fait, le bon leader ne doit pas simplement rester fidèle à lui-même, mais également être en mesure de transférer adéquatement ses valeurs et ses croyances à son équipe. « Être un leader, c'est d'abord savoir s'écouter »

2) De bonnes aptitudes en communication

Être un bon communicant permet au leader d'être un meilleur négociateur. Un leader n'obtient pas nécessairement l'accord de tous les membres de son équipe pour chacune de ses initiatives. C'est sa capacité à communiquer qui lui permet de gagner en légitimité et de faire agir ses collaborateurs, en leur donnant l'envie de s'engager. Le leader réussit ainsi à obtenir le soutien de chacun, et à donner du sens à leur travail.

3) Une vision propre à soi

Il est indispensable de transmettre SA propre vision des choses. Avec un test de personnalité, le créateur d'entreprise peut ainsi mesurer ses propres besoins selon 3 grands items : l'inclusion, le contrôle et l'émotion. On affine ensuite les résultats en distinguant ses attentes de ses faits et gestes. L'objectif est d'aider le manager à se connaître lui-même, avant même qu'il ne manage les autres.

4) L'empathie

Un bon leader ne doit pas seulement contrôler son équipe, mais doit aussi entretenir une certaine proximité avec ses membres. La constitution d'un sentiment d'appartenance au sein de l'équipe permet ainsi de créer une véritable unité collective. Ce sentiment résulte par exemple de l'attention que va accorder le manager aux centres d'intérêts ou à la vie familiale de ses collaborateurs.

5) Le sens de la responsabilisation

Jeter le blâme sur ses collaborateurs ne fait pas partie des habitudes du leader. Au contraire, un bon leader se montre toujours prêt à accepter sa part de responsabilité. Il ne voit pas l'échec comme une finalité mais plutôt comme un apprentissage.

Raison sociale : EIRL – Ei-Ki-Libre

Siège social : 93 rue Etienne Dolet – 62790 Leforest

N° SIRET : 882 514 912 000 14 Code APE : 9609Z

N° RCS 882 514 912 – Référencé DATODOCK

Déclaration d'activité sous le n° 32 62 03183 62 auprès du préfet des Hauts de France

Cet agrément ne vaut pas agrément de l'état

@ : fatihahuret@gmail.com Site : www.ei-ki-libre.com Tél : 06 27 83 59 06

10/07/2023

Indicateur de réussite : 98% de satisfaction

CONTENU

« Descriptif du contenu de la formation »

- Phase préliminaire

- Analyse de la demande,
- Détermination du format le plus adapté au besoin
- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan (Analyse Partagée de la Situation)

- Phase d'investigation

- Bilan personnel/tests d'orientation et de personnalité : le travail sur soi et le développement de ses qualités personnelles. Gagner et conserver la confiance des autres nécessite de s'appuyer sur ses qualités personnelles (par exemple, résistance au stress, ouverture d'esprit...) et de prendre conscience de ses points faibles (par exemple, manque de confiance en soi, réaction négative face à un échec...), pour se remettre en cause au quotidien et progresser. Le leader s'investit sans relâche dans un travail de développement personnel qui lui permet d'évoluer pour accroître positivement son impact sur les autres.
- Analyse du métier
 - Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles
 - Analyse des compétences : savoir-faire et savoir-être
 - Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action

Cette phase a pour objectif de permettre au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

- Phase de conclusion

- Appropriation des résultats détaillés et de la phase d'investigation et la relation aux autres. Convaincre passe avant tout par la capacité à comprendre l'autre, ses modes de fonctionnements, ses valeurs, pour les utiliser au service d'une ambition et d'un projet communs. Le leader développe en permanence son intelligence et ses talents relationnels, indispensables pour convaincre, mobiliser et faire agir, communiquer et négocier.
- Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets
- Définition des modalités et étapes du projet

La maîtrise de ces trois champs de compétences est nécessaire pour devenir un leader reconnu par son entourage pour affirmer ses aptitudes professionnelles.

Indicateur de réussite : 98% de satisfaction

MODALITÉS D'ÉVALUATION D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Évaluation individuelle du profil, des attentes et des besoins du participant avant le démarrage de la formation
- Évaluation des compétences en début et en fin de formation
- Évaluation des connaissances à chaque étape de la formation (via questionnaires, exercices, travaux pratiques, entretiens avec le formateur)
- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation

MOYENS PERMETTANT LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Feuilles de présences signées des participants et du formateur par demi-journée
- Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT DES FORMATIONS

Modalités pédagogiques :

- Auto-évaluation des besoins et du profil du participant
- Apport théorique et méthodologique : marché de l'emploi, connaissances des métiers, des formations, des dispositifs de financement
- Contenus des programmes adaptés en fonction des besoins identifiés pendant la formation.
- Questionnaires, tests spécialisés
- Enquêtes métiers
- Rédaction d'une synthèse (projet, atouts, plan d'action)

Éléments matériels :

- Mise à disposition de tout le matériel informatique et pédagogique nécessaire
- Support de cours au format numérique projeté sur écran et transmis au participant par mail à la fin de la formation

Référent pédagogique et formateur :

Chaque formation est sous la responsabilité du directeur pédagogique de l'organisme de formation ; le bon déroulement est assuré par le formateur désigné par l'organisme de formation.