

Bilan de compétences - Horizon

Code : BC-HORZ

- ↪ **Durée :** 18h de face-à-face sur un total de 24h
- ↪ **Format :** Présentiel et/ou distanciel
- ↪ **Intervenant :** Psychologue du travail
- ↪ **Tarif :** 1990€ TTC
- ↪ **Prérequis :** Aucun
- ↪ **Public :** Tout public
- ↪ **Financement conseillé :** CPF, en propre ou co-financement

Ce qu'est le bilan de compétences

Un bilan de compétences ne s'arrête pas à la création d'un portefeuille de compétences ou d'une passation de questionnaires, c'est une démarche d'investigation basée sur un cheminement personnel qu'il est nécessaire de s'approprier. L'approche repose sur l'assimilation de la méthodologie par le bénéficiaire, en partant du principe que cette intégration du dispositif engendre une réflexion approfondie et significative. Notre objectif consiste à vous aider à vous poser les bonnes questions afin que vous disposiez des bonnes réponses.

C'est une démarche qui vise à prendre du temps pour soi afin de répondre à plusieurs objectifs principaux :

- ↪ Faire le point sur son parcours (son expérience, ses compétences)
- ↪ Identifier un projet de reconversion
- ↪ Pousser la réflexion à propos de son environnement professionnel
- ↪ Questionner un projet de création d'entreprise
- ↪ Étudier la faisabilité d'un projet compte tenu de ses intérêts et du marché de l'emploi

Les issues possibles après un bilan de compétences

- ↪ Faire le point sur ses compétences afin de les **valoriser** en interne dans sa structure ou dans le cadre d'une future candidature ;
- ↪ Renforcer sa **confiance en soi** en cartographiant l'ampleur de ses compétences en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être ;
- ↪ **Être accompagné** par un professionnel afin de développer un regard objectif sur soi et son parcours suite à une expérience professionnelle difficile (burn-out, harcèlement, manque de reconnaissance, etc.) ;
- ↪ **Prendre de la hauteur** sur soi lorsque l'on perçoit le sentiment d'être face à de multiples possibles et qu'il est nécessaire de disposer d'un œil expert et neutre pour se recentrer ;



- ⇨ **Identifier** le nouveau domaine professionnel ou le métier aligné avec vos traits de personnalités, intérêts, valeurs et motivations.
- ⇨ Réfléchir à la possibilité de créer sa propre activité dans son domaine de prédilection ou dans un autre univers et **envisager les différents scénarios possibles** selon leurs degrés de faisabilité.

La méthode associée au bilan de compétences

Les 3 grandes phases du bilan de compétences :

- ⇨ Phase préliminaire

Cette première étape consiste à initier le bilan de compétences avec une séance de cadrage autour de la démarche. Nous prenons le temps d'identifier ensemble vos attentes et vos enjeux à partir de votre situation. En utilisant cette analyse, nous définissons conjointement les conditions de réalisation du bilan de compétences basées sur vos besoins. Les outils et la méthode sont décrits de manière exhaustive afin de les personnaliser tout au long de l'action.

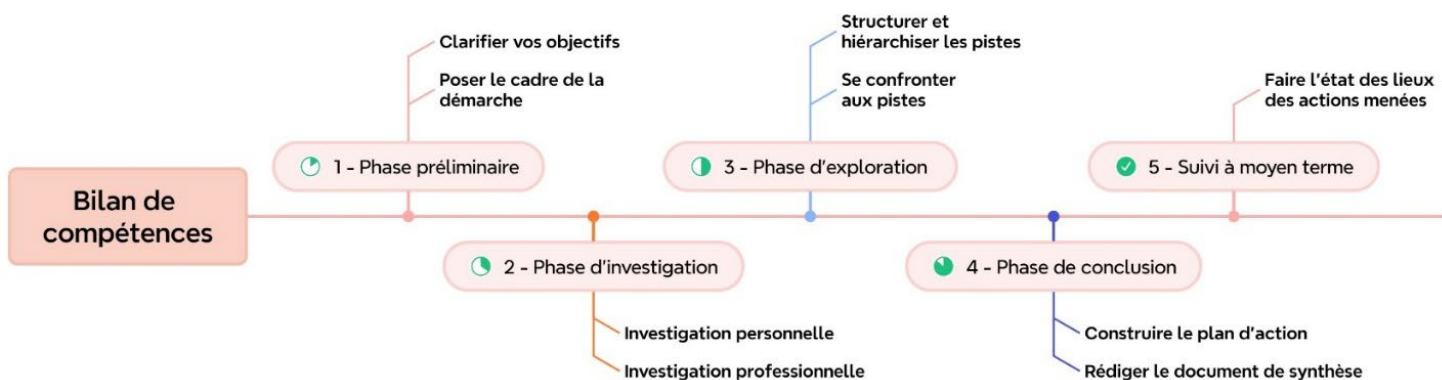
- ⇨ Phase d'investigation et d'exploration

Cette phase se déroule en deux étapes, la première consiste en la cartographie de vos compétences et aptitudes professionnelles. Nous procédons également à la description de vos traits de personnalité, intérêts et valeurs, tout en identifiant vos motivations et les pondérant par votre configuration personnelle. La seconde étape permet de hiérarchiser les pistes issues de la recherche préalable. Cette partie implique de confronter les différentes idées afin de vérifier leur pertinence vis-à-vis du marché de l'emploi ainsi que de vos intérêts. Ensuite, nous détaillons les actions à mettre en place vis-à-vis du projet. Quelle que soit l'issue du bilan de compétences, l'objectif est d'identifier des actions claires décrites à court, moyen et long terme.

- ⇨ Phase de conclusion

Nous analysons en détail les forces et les faiblesses de votre projet afin de le rendre explicite et structuré. Nous rédigeons ensemble le document de synthèse qui récapitulera les éléments de votre bilan de compétences et de votre projet.

Est compris dans le bilan de compétences un rendez-vous de suivi organisé environ 6 à 9 mois à la fin de la démarche afin de faire le lien avec les actions mises en place.



Comment s'organise un bilan de compétences ?

C'est une démarche d'une durée de 24 heures, composée de 24 heures de rendez-vous avec le conseiller et de travail personnel (6h) qui s'étale sur une période allant de 3 à 5 mois en moyenne. Le but est de s'adapter aux situations de vie de la personne.

Les rencontres durent environ 1h30 ou 2h selon les étapes du bilan de compétences.

Plusieurs outils sont combinés entre eux selon deux objectifs principaux : prendre de la hauteur sur soi, ce qui est source de motivation et faire l'état des lieux des compétences.

À l'issue de la démarche, un document de synthèse est élaboré conjointement afin de refléter fidèlement le processus et de présenter de manière claire les actions à mettre en œuvre après le bilan.

Environ six mois après la fin de la démarche, un rendez-vous de suivi est programmé pour faire le point ensemble sur les avancées réalisées durant cette période.

Contacts

Votre expert UNIS VERS en conseil et orientation professionnelle :

Benjamin Ouillié : gestion@unis-vers.com ou tél : 09 88 07 28 99