

Bilan de compétences - Panorama

Code : BC-PANO

- ↪ **Durée :** 10h de face-à-face sur un total de 24h
- ↪ **Format :** Présentiel et/ou distanciel
- ↪ **Intervenant :** Psychologue du travail
- ↪ **Tarif :** 1090€ 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 est cruciale dans le bilan de compétences en général, mais elle est essentielle pour ce format « Panorama ». En effet, tout en amont de la démarche, le conseiller doit apporter le plus de clarté quant à la stratégie à mettre en place auprès du ou de la bénéficiaire. À partir de là ils pourront ensemble identifier les actions prioritaires à accomplir tout au long du bilan de compétences.

- ⇨ Phase d'investigation et d'exploration

Cette phase permet d'aider la personne accompagnée à orienter sa réflexion sur l'essentiel, en tenant compte des attentes et des enjeux identifiés dès le début du bilan de compétences.

L'accompagnement se focalise alors sur une thématique prioritaire, choisie en fonction des besoins du bénéficiaire. Parmi les axes de travail possibles, on retrouve notamment :

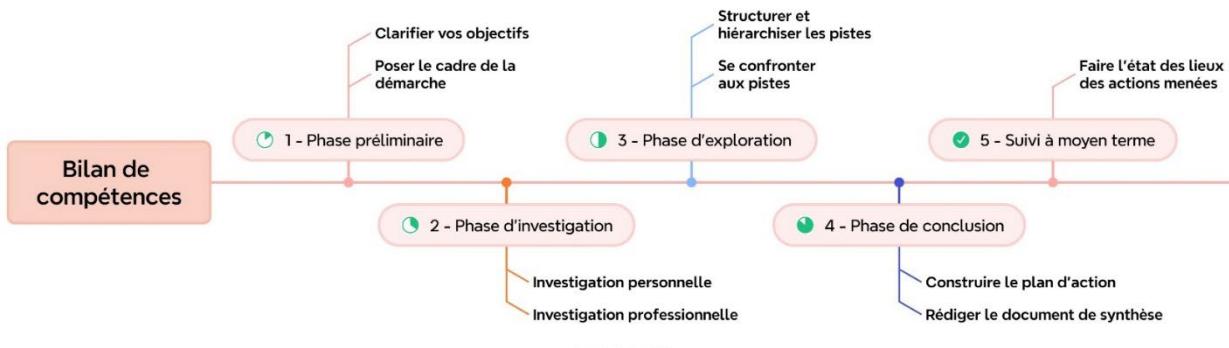
- Cartographier ses compétences tout au long de son parcours professionnel
- Mieux se connaître afin d'étayer et comprendre son parcours et envisager l'avenir avec sérénité
- Se confronter à une ou plusieurs idées de façon à établir un plan d'action concret

Cela ne signifie pas que les autres étapes du bilan de compétences sont négligées, mais leur traitement sera adapté en fonction des priorités définies par le bénéficiaire.

- ⇨ Phase de conclusion

Quelle que soit l'issue du bilan, l'objectif principal reste l'identification d'actions concrètes à mettre en œuvre à court, moyen et long terme, pour permettre au bénéficiaire d'avancer de façon structurée et éclairée dans son projet professionnel.

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 10h de rendez-vous avec le conseiller et de travail personnel (14h) qui s'étale sur une période allant de 2 à 4 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