



## Bilan de compétences

### OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

- Identifier et valoriser ses compétences, ses intérêts, ses valeurs et ses motivations
- Apprécier son potentiel d'évolution au regard du marché du travail
- Connaître ses atouts et axes de développement personnel
- Clarifier ses critères de choix et améliorer sa capacité de prise de décision
- Se mobiliser et mettre en action son projet

### LA DEMARCHE DU BILAN DE COMPETENCE

#### Nos valeurs :

- Bienveillance et éthique professionnelle
- Utilisation de tests de personnalité, de mesure des intérêts et motivations fiable sur le plan scientifique

#### Modalités pédagogiques et outils pédagogiques :

- Présentiel ou à distance via une plateforme de visioconférence de type Zoom
- Modalités pédagogiques adaptées au candidat en situation de handicap
- Entretiens individuels et interactifs, exercices, simulations...

#### Durée et financement du bilan de compétence :

- **24 heures** maximum sur 2 à 3 mois en fonction des besoins et du contexte de la demande.
- **Financement** OPCO, CPF, employeurs ou individuel

#### Les différentes étapes du bilan :

##### 1. Phase préliminaire :

- Analyse du parcours et de la situation actuelle
- Définition des besoins
- Mise en œuvre d'une prestation adaptée aux objectifs spécifiques

##### 2. Phase d'investigation :

- **Rétrospective** : Les compétences sont identifiées

Exploration et compréhension de l'histoire de la personne accompagnée pour qu'elle se réapproprie ses ressources, ses limites et ses compétences.

- **Prospective** : Le projet est mis en évidence (hypothèses)

C'est une phase où l'individu va se projeter vers l'avenir. L'exploration se situe à deux niveaux : d'une part les démarches et recherches extérieures, d'autres part les sentiments suscités par ces nouvelles informations (peurs, espoirs, croyances).

##### 3. Phase de conclusion

- **Réalisation** : Le plan d'actions est défini

Il s'agit d'accompagner la personne pour concrétiser son projet en tenant compte des peurs que suscitent les éventuels changements. L'enjeu ici est que la personne s'approprie le projet identifié et qu'elle soit en capacité de défendre son projet, de le « vendre ».

Le consultant et le bénéficiaire Co-construisent la synthèse avec un plan d'actions personnalisé.



alternative RH

L'épanouissement des compétences

## LE BILAN DE COMPETENCES EN IMAGE

