

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Faire un bilan de compétences peut apporter de nombreux avantages et bénéfices à un individu, notamment :

Connaître ses forces et ses faiblesses : Le bilan de compétences permet à une personne de prendre conscience de ses compétences, de ses aptitudes, de ses talents et de ses lacunes, tant sur le plan professionnel que personnel.

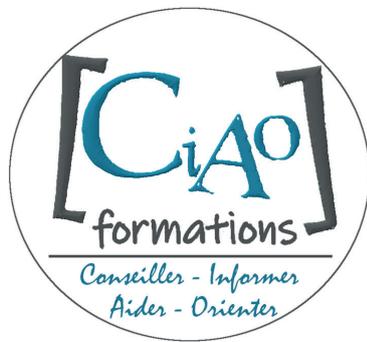
Clarifier ses objectifs professionnels : En examinant ses compétences, ses intérêts, ses valeurs et ses motivations, le bilan de compétences peut aider à définir des objectifs professionnels clairs et réalisables.

Prendre des décisions éclairées : En comprenant mieux ses compétences et ses aspirations, une personne est mieux équipée pour prendre des décisions éclairées concernant sa carrière, que ce soit pour une reconversion, une promotion ou une réorientation professionnelle.

Identifier les besoins en formation : Le bilan de compétences permet également de repérer les lacunes éventuelles dans les compétences ou les connaissances d'une personne, ce qui peut orienter vers des formations ou des apprentissages complémentaires.

Valoriser son parcours professionnel : En mettant en lumière ses réalisations et ses compétences, le bilan de compétences peut aider à valoriser le parcours professionnel d'une personne, notamment lors de la recherche d'emploi ou de l'évolution de carrière.

Améliorer la confiance en soi : En prenant conscience de ses compétences et de ses capacités, une personne peut renforcer sa confiance en soi et son estime de soi, ce qui est essentiel pour réussir dans sa carrière.



COMMENT SE PASSE UN BILAN DE COMPETENCES ?

Le bilan de compétences est un dispositif encadré par la loi et réglementé par le Code du travail. :

1 - Entretien préliminaire :

C'est la première rencontre entre le bénéficiaire du bilan de compétences et le consultant ou le professionnel chargé de réaliser le bilan. L'objectif de cet entretien est de définir les attentes, les objectifs, les modalités pratiques du bilan, ainsi que de présenter le déroulement du processus.

2 - Phase d'investigation :

Cette étape consiste à recueillir des informations sur le parcours professionnel, les compétences, les intérêts, les valeurs, les motivations, les aspirations et les contraintes du bénéficiaire. Cela peut se faire à travers des questionnaires, des tests psychométriques, des entretiens individuels et des analyses de documents.

Lors de la phase d'investigation nous accompagnons la personne sur son/sa :

Analyse des compétences et des ressources :

Une fois les informations recueillies, le consultant procède à l'analyse des compétences, des aptitudes, des connaissances et des expériences du bénéficiaire. Cette analyse vise à identifier les points forts et les axes de développement, ainsi qu'à mettre en évidence les compétences transférables et les domaines d'intérêt.

Exploration des perspectives professionnelles :

À partir des résultats de l'analyse, le bénéficiaire et le consultant explorent ensemble les différentes possibilités d'évolution professionnelle. Cela peut inclure l'exploration de nouvelles opportunités de carrière, la reconversion, la promotion interne, la création d'entreprise, etc.

Construction du projet professionnel :

Cette étape consiste à définir un projet professionnel réaliste, cohérent et réalisable, en tenant compte des aspirations, des compétences, des contraintes et des opportunités identifiées. Le projet professionnel peut être détaillé sous forme de plan d'action avec des objectifs à court, moyen et long terme.

Élaboration du plan de développement : Une fois le projet professionnel défini, le consultant et le bénéficiaire élaborent un plan de développement pour mettre en œuvre ce projet. Ce plan peut inclure des actions telles que la formation, la recherche d'emploi, le réseautage, le suivi personnalisé, etc.

3 - Conclusion et remise du document final :

À la fin du bilan de compétences, le consultant rédige un rapport final synthétisant les résultats de l'analyse, les conclusions, les recommandations et le plan de développement. Ce document est remis au bénéficiaire pour lui permettre de mettre en œuvre son projet professionnel.