

LE DÉROULÉ DU BILAN DE COMPÉTENCES




Le bilan de compétences constitue une démarche préalable utile à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, pour élaborer un projet professionnel individuel cohérent et réaliste.

Outil d'aide au positionnement et à la décision, il permet aux individus d'être accompagnés dans différentes phases de transitions telles que la reconversion professionnelle, le reclassement, l'évolution. Ou tout simplement de faire un point sur son parcours, son projet de vie personnel et professionnel.

Cette prestation est conforme aux dispositions des articles R.900-1 à R.900-7 du code du travail.

Qu'est-ce
qu'un
bilan de
compétences ?



**Pour
qui ?**

Le bilan de compétences s'adresse aux salariés du secteur privé, aux agents de la fonction publique, aux demandeur d'emplois, aux indépendants, pour leur permettre d'analyser leur parcours, identifier leurs compétences, motivations et aspirations, afin d'envisager une évolution professionnelle ou un projet de formation cohérent et réaliste.



Omnicité

NOTRE PHILOSOPHIE

Le bilan de compétences chez Omnicité s'inscrit dans une démarche réflexive dans le respect du cadre réglementaire et législatif.

Nous mettons notre approche pluridisciplinaire à votre service pour vous accompagner de manière individualisée, en fonction de vos besoins et attentes personnels.

Les consultantes ont des parcours et approches variés, ce qui leur permet de vous accompagner au mieux

Notre méthodologie adaptée à chacun favorise le cheminement et est propice à l'ouverture à de nouveaux horizons.

Votre situation

- Vous vous interrogez sur votre avenir professionnel
- Vous avez des idées mais ne savez pas encore comment les concrétiser
- Vous aimeriez progresser mais souhaitez sécuriser votre démarche
- Vous souhaitez faire un point sur votre parcours
- Vous aimeriez vous former mais ne savez pas comment faire
- Vous vous demandez si vous pouvez faire « autre chose »

LE DÉROULÉ DU BILAN DE COMPÉTENCES

1

Phase préliminaire

Cette phase permet au consultant en bilan de compétences de recueillir les attentes du bénéficiaire, clarifier et analyser la demande (situation actuelle, motivations de la demande, attentes, freins éventuels, représentations du bilan ...). C'est aussi un moment pour répondre aux questions sur le déroulé de la démarche, la méthode d'accompagnement, le cadre d'intervention. Le consultant présente aussi les principes de déontologie et de confidentialité. A l'issue de cet échange, le bénéficiaire pourra prendre un temps de réflexion avant de donner son accord pour être accompagné par le consultant. Avant de commencer son bilan de compétences, le bénéficiaire signe une charte d'engagement pour cadrer le bilan de compétences. Il sera aussi convenu d'un calendrier des 8 rdv (un entretien annulé le jour même sera considéré comme réalisé)

LE DÉROULÉ
DU BILAN
DE COMPÉTENCES

2

Phase d'investigation :

Cette phase permet au bénéficiaire de faire un point sur ses motivations et centres d'intérêt, identifier ses compétences et aptitudes et déterminer ses possibilités professionnelles. Dans cette étape, le consultant accompagne le bénéficiaire sur différents sujets à savoir :

1/ Connaissance de Soi

Le bénéficiaire s'approprie ses caractéristiques personnelles, ses qualités, valeurs et ressources. Cette étape permet de mieux se connaître afin de construire un projet en adéquation avec ses aspirations. Le bénéficiaire pourra explorer son parcours de vie et identifier certaines répétitions, mode décisionnel, ses freins, ses ressources. Pour ce faire, le bénéficiaire réalisera, par exemple, sa ligne de vie, la liste de ses qualités, son blason... Pour clôturer ses entretiens, le MBTI ou Strong est proposé. Un rdv sera consacré à l'auto évaluation.

2/ Compétences et aptitudes

permettra d'identifier les compétences métiers et personnelles acquises dans les sphères professionnelles et privées. Il est possible de s'appuyer sur le CV pour extraire le fil rouge du parcours, les réalisations ou les savoirs faire. Le consultant synthétise les éléments et propose un « brand identity » (les piliers de sa carrière actuelle et/ou future). Il sera formulé des hypothèses de projet en tenant compte des aspirations, des fondamentaux, des qualités et des valeurs. Afin de confirmer un ou plusieurs projets, le bénéficiaire pourra réaliser des enquêtes métiers.

LE DÉROULÉ
DU BILAN
DE COMPÉTENCES

3

Rdv de clôture :

Le bénéficiaire réalisera une ligne du temps pour mettre en action sa dynamique et avoir une vision plus claire de ses objectifs à atteindre. Lors de ce rdv, il sera repris les attentes et les objectifs de départ. Le bénéficiaire pourra avoir une vue d'ensemble du parcours effectué et définir d'autres actions et buts à réaliser dans les 6 à 12 mois à venir.

Lors de ce RDV, il sera remis la synthèse du bilan réalisé.

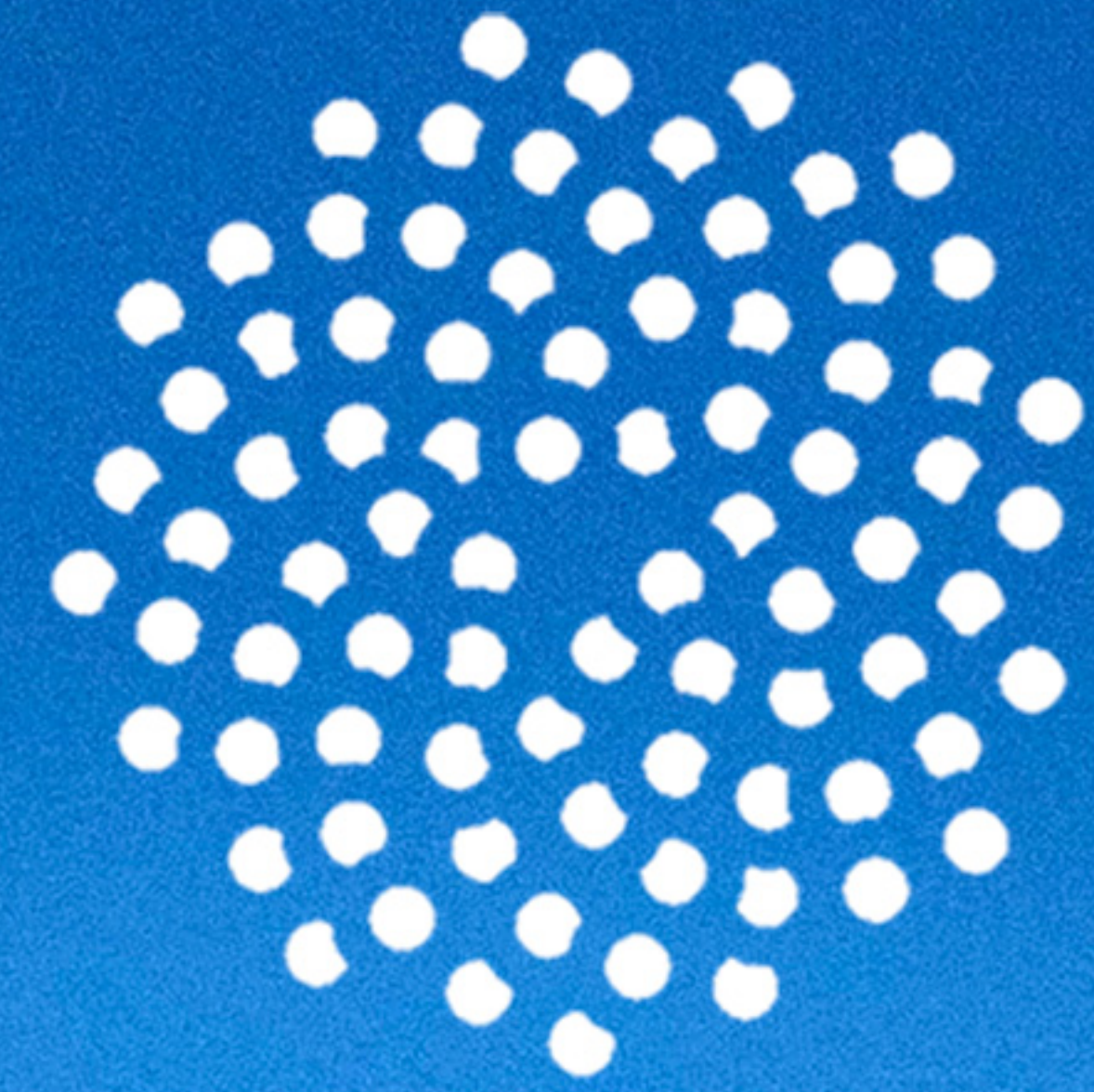
LE DÉROULÉ
DU BILAN
DE COMPÉTENCES

4

RDV à 6 mois après la fin du bilan de compétences

Il sera prévu afin de faire le point sur l'avancement du projet et aider le bénéficiaire à un éventuel ajustement 6 mois après le dernier rdv.

La consultante en bilan vous enverra un e-mail pour bloquer une date d'entretien



Omnicité

70 RUE AMELOT 75011 PARIS
TÉL. : 01 53 19 96 15 -
WWW.PORTPARALLELE.COM
RCS PARIS 492 196 209
SIRET 492 196 209 000 26
CODE NAF 8299Z
TVA INTRACOM : FR28492196209