

Les bilans de compétences

IDEEES PRINCIPALES	STRUCTURE	DEROULEMENT
<p>Objectif : un accompagnement vers le changement, qui consiste à booster l'individu pour atteindre ses objectifs, résoudre des situations tant professionnelles que personnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification des points forts ➤ Valorisation ➤ Identifications des interférences ➤ Découvrir son potentiel ➤ Les valeurs ➤ Les priorités <p>Affirmation des besoins, capacités de décision, satisfaction en général sont également les points abordés.</p> <p>Votre parcours professionnel et personnel, les expériences passées, les accidents de parcours, toutes les étapes sont menées avec un questionnement ciblé et divers outils, tel que l'Echelle Rahus, les 34 talents, et différents exercices (identifier vos talents, écrire vos réussites, tests pour définir les besoins, évaluer, réajuster le plan d'action, etc).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Déterminer les besoins de la personne avec un questionnement 2) Découvrir qui elle est, faire ressortir des compétences non évidentes 3) Etablir le cursus professionnel 4) Déterminer des objectifs généraux et des objectifs spécifiques 5) Enumération des étapes nécessaires pour atteindre les objectifs 6) Façon dont nous allons nous y prendre pour atteindre les objectifs 	<p>Un bilan de compétences s'organise sous forme d'entretiens individuels de 2 à 3 heures chacun, répartis sur plusieurs semaines.</p> <p>Pour un résultat optimal il faut compter entre 5 et 8 entretiens ; cela dépend de chaque personne.</p> <p>Un bilan de compétences s'effectue sur une durée de 8 semaines.</p>