

Bilan de compétences 2025

Julien Marissiaux

Powered by  OpenAI

Introduction – Méthodologie du bilan de compétences

Ce bilan de compétences a été réalisé à partir d'un accompagnement structuré combinant introspection, échanges guidés et reformulation synthétique. Il repose sur plusieurs étapes clés :

- Une exploration du parcours professionnel et des expériences significatives
- La mise en mots des compétences naturelles et des zones de performance spontanée
- L'identification des valeurs structurantes, des moteurs professionnels et des conditions de travail idéales
- La clarification des environnements à éviter pour préserver l'énergie et la cohérence
- Et enfin, une projection dans des fonctions possibles, alignées à la fois sur les aptitudes et les aspirations personnelles

Ce document a pour objectif de servir de base à une évolution professionnelle choisie, réaliste et cohérente. Il peut être partagé avec un recruteur, un partenaire RH ou toute personne impliquée dans l'accompagnement de Julien Marissiaux.

1. Identité professionnelle

Créateur-concepteur orienté sens et utilité, Julien développe et structure depuis plus de 10 ans des projets à impact local et humain. Sa posture repose sur l'écoute active, la compréhension fine des enjeux et la création de réponses concrètes. Il fonctionne par intuition structurée, à la frontière entre vision stratégique et action pragmatique.

2. Compétences distinctives

- - Écoute active & compréhension des enjeux humains
- - Création graphique et conception d'outils numériques adaptés
- - Animation de réseaux et structuration de collectifs
- - Stratégie de communication et marketing de territoire
- - Accompagnement personnalisé, conseil, pédagogie

3. Moteurs professionnels

- - Travailler sur des sujets à impact local ou humain
- - Résoudre des problématiques concrètes
- - Participer à des projets utiles, progressifs et réalistes
- - Créer du lien entre les personnes et les idées

- - Valoriser les savoir-faire, les territoires, les initiatives

4. Éléments à éviter

- - Environnements axés uniquement sur la performance ou les chiffres
- - Structures rigides, cloisonnées ou en surcharge de procédures
- - Réunions sans objectifs ni utilité concrète
- - Chaînes hiérarchiques déconnectées du terrain

5. Environnement professionnel idéal

- - Structure à taille humaine, avec une vision claire
- - Travail en autonomie dans un cadre partagé et aligné
- - Équipe engagée, bienveillante et responsable
- - Possibilité de contribuer au projet dans sa globalité
- - Rythme vivant mais mesuré, avec des résultats concrets

6. Fonctions cibles dans le secteur privé

- - Responsable communication / contenu / marque employeur
- - Chef de projet marketing territorial ou RSE
- - Consultant / accompagnateur de TPE / PME
- - Responsable partenariats, développement ou réseau
- - Facilitateur de projets collectifs ou d'équipes