

BILAN DE COMPÉTENCES

Qualiopi 
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Par AFNOR Certification

WWW.RELIANCE-AVENIR.FR

ORGANISME DE FORMATION ET CENTRE DE BILANS ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL
ET COLLECTIF

TOUR DE L'HORLOGE 4 PLACE LOUIS ARMAND 75012-PARIS

SIRET : 902 306 711 00026 / APE : 8559A

PRÉSENTATION

Reliance-Avenir respecte les dispositions en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap (lors des ECF, regroupement et validation du titre professionnel)

OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel.

Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre.

Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Défini par la loi du 31 décembre 1991- décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 :« *Permettre aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.* »

Notre bilan de compétences vous permet de :

- Disposer d'un point d'appui puis une direction avec un objectif déterminé par vous, afin d'avancer dans vos investigations ;
- Bénéficier d'une prestation calibrée selon vos besoins.
- Compter sur une assistance individualisée.
- Être en adéquation entre vos échéances et vos disponibilités.
- Mener une réflexion globale, utile tout au long de votre carrière.

CERTIFICATION

- A l'issue du bilan de compétences le bénéficiaire recevra un document de synthèse qui résume le parcours de son bilan et énumère le ou les projets professionnels à mettre en place.
- Il peut s'agir d'un projet de formation, de mobilité, de création d'entreprise, de changement de métier.
- En fonction des compétences observées, de ses aptitudes, de sa volonté à mettre son projet en place le consultant lui donnera les outils nécessaires à la réussite de son changement.

Appréciation des résultats

- Sont systématiquement délivrés en fin de formation
- Une grille d'évaluation «questionnaire de satisfaction à chaud».
- Questionnaire de Suivi post bilan de compétences



CONTENU

LE BILAN DE COMPÉTENCES SE DÉROULE EN 3 PHASES :

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail.

La durée totale (24 heures) du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide de travaux de recherche (distanciel asynchrone).

Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes-métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

Étape 1 : Phase préliminaire

- Analyse de la demande du (de la) bénéficiaire,
- Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

Étape 2 : Phase d'investigation

Cette phase a pour objectif de permettre au (à la) bénéficiaire

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- **Bilan personnel et tests d'orientation et de personnalité** : Analyse du parcours personnel et professionnel, Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et personnalité, Réflexion autour des équilibres de vie.
- **Analyse métier /marché et recherches documentaires** : Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles, Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être, Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.

Étape 3 : Phase de conclusions

- Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Définition des modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

PRÉREQUIS

Cet accompagnement individuel concerne (sous conditions régies par les textes) :

- Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels...);
- Les demandeurs d'emploi allocataires.

PRÉALABLES TECHNIQUES POUR SUIVRE LE BILAN DE COMPÉTENCES

- Le bilan de compétences se déroule en visioconférence. Une bonne maîtrise des outils digitaux est nécessaire. D'autant que le bilan de compétences en ligne se déroule sur des phases de synthèses (en distanciel asynchrone).
- Ces éléments de travail contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests. Ils sont remis à l'issue de chaque entretien au (à la) bénéficiaire. Le consultant explique le contenu des supports et donne les consignes au (à la) bénéficiaire oralement. En suivant le support, le(a) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et exercices en suivant les consignes indiquées.
- L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le (la) même consultant(e) que celui qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les coordonnées du/ de la consultant(e) sont données au (à la) bénéficiaire au démarrage de la formation.
- Reliance-Avenir s'assure que le/la consultant(e) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance.

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est un moment privilégié pour :

- Prendre des décisions : le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée).
- Analyser ses intérêts, motivations et attentes dans le monde du travail et les transposer en projets professionnels ;
- Se renseigner sur les métiers/fonctions, secteurs et le marché de l'emploi ;
- Identifier ses compétences, atouts, qualités et les valoriser ;
- Identifier des postes/fonctions où vos compétences sont transférables ;
- Définir des critères de choix et priorités pour votre objectif professionnel ;
- Identifier les personnes ressources et soutenantes pour vos projets ;
- Prendre contact avec des professionnels, vous mobiliser dans une démarche réseau ;
- Définir des plans d'actions et stratégies pour la mise en œuvre de vos projets.

DURÉE MOYENNE DU BILAN DE COMPÉTENCES

- 24 heures au total étalées sur environ 12 semaines (incluant la partie enquêtes terrain, passation des tests).
- Le bilan de compétences d'une durée totale de 24h (12 heures de face à face sur 3,5 mois)
- Soit 2 heures d'entretien par semaine (moyenne)
- Cette durée ne tient pas compte de l'entretien préalable qui se tient en amont du bilan lui-même, ni de l'entretien de suivi à 6 mois après la fin du bilan

ORGANISATION DU BILAN DE COMPÉTENCES

- Des outils pédagogiques et accessibles à distance pour se renseigner sur les métiers, fonctions et marché de l'emploi.
- Nous vous formons à la recherche d'information et vous guidons également dans la démarche réseau. De plus, nous vous proposons des temps d'accueil spécifiques pour vous accompagner dans ces démarches.
- Support méthodologique post bilan pour rendre plus efficaces les démarches durant les 6 mois qui suivent la fin du bilan.
- L'accompagnement mêle recherche de sens au travail et pragmatisme pour un projet motivant et réalisable
- Un ancrage théorique fort chez nos consultants : analyse existentielle, ADVP, psychanalyse, MBSR, counselling, sociologie, philosophie, etc.
- Doublé d'outils pratiques pour vous faciliter l'argumentation et la réalisation de vos projets : techniques de recherche d'emploi, , guide pour la création d'activité, demande de financement de formation, etc.

LA PERSONNE CHOISIT TOUJOURS DE S'ENGAGER LIBREMENT DANS LA DÉMARCHE. DANS CET ESPRIT, LE BILAN PEUT ÊTRE RÉALISÉ

- A l'initiative du salarié, pendant ou hors temps de travail, avec ou sans information de l'employeur ;
- A l'initiative du salarié et de l'employeur, avec la possibilité d'une concertation ou non, salarié/consultant/employeur, en début et/ou en fin de bilan.
- Dans tous les cas, le document de synthèse est confidentiel. Vous en êtes le propriétaire et c'est à vous de décider de le transmettre à un tiers pour argumenter votre projet.

MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) consultant(e). Celui-ci (celle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : Test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des soft-skills, test du créateur d'entreprise.
Reliance-Avenir est certifié par Central Test pour faire passer des tests psychométriques de personnalité, d'intérêts et de motivation, d'aptitudes et de savoir-être dont Profil Pro 2 Profil Pro 2 est aujourd'hui l'un des meilleurs outils d'évaluation comportementale disponibles sur le marché international.
- **Questionnaires d'autoévaluation en analyse existentielle** : Formé à la logothérapie, certifié par l'institut Viktor Frankl de Vienne en Autriche, nous axons nos bilans autour de questionnaires mettant la question du sens à sa vie professionnelle au cœur de notre accompagnement.
- **Apports de connaissances** : Marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des dispositifs de financement.
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- **Rédaction d'une synthèse** : La synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

MÉTHODES MOBILISÉES ET MODALITÉS D'ÉVALUATIONS

L'ACCOMPAGNEMENT EST INDIVIDUEL ET INDIVIDUALISÉ :

- L'entretien individuel est très largement privilégié pour une personnalisation maximale. Notre approche est centrée sur la personne avec une écoute active et un climat propice à l'expression.
- Nous vous garantissons des accompagnements réalisés selon le code de déontologie des psychologues. Le bilan est confidentiel et les consultants sont soumis au secret professionnel.
- Nous définissons ensemble des objectifs singuliers parmi les nombreuses finalités possibles du bilan de compétences.
- Nous nous adaptons à vos besoins avec un large choix d'outils/méthodes et tests de personnalité, d'intérêts, de valeurs et d'aptitudes.
- Validation conjointe par la personne et la consultante des hypothèses sur les perspectives ;
- Pour les personnes en situation de handicap nous pouvons adapter le bilan sur le plan pédagogique à vos besoins spécifiques.

MOYENS PERMETTANT LE SUIVI

- Les feuilles de présences signées (par les stagiaires et le Consultant pour chaque séance).
- Remise d'une synthèse finale au stagiaire très détaillée et signée par lui-même et son Consultant
- Attestation de remise de synthèse finale signée par le stagiaire à remettre au Consultant
- Autorisation de conservation du document de synthèse pendant une durée d'un an signée par le Stagiaire et remise au Consultant

MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET DE SES RÉSULTATS

1. À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au (à la) bénéficiaire,
2. Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit une attestation de présence,
3. À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
4. Il (Elle) répond également à un Quizz d'évaluation des connaissances,
5. Six mois après la remise de la synthèse, le (la) consultant(e) reprend contact avec le(a) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique)

TARIFS DE LA FORMATION

- 1500 euros TTC. Cette offre de formation est éligible au CPF (Compte Personnel de Formation).
- Vous pouvez vous inscrire directement sur une session en appelant le 07 67 66 95 38

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr.

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires

VALIDATION VISÉE

La réalisation d'un bilan de compétences est un investissement personnel décisif permettant bien souvent d'aboutir à un épanouissement professionnel venant récompenser une introspection et une période de réflexion aussi intense qu'enrichissante :

- Entamer une reconversion
- Garder le même poste mais changer d'employeur ou de secteur d'activité
- Profiter d'une évolution interne
- Valider un projet professionnel
- Favoriser un retour à l'emploi

LIEU D'OBTENTION DE LA CERTIFICATION

4 place Louis Armand
75012 PARIS