



ACCOMPAGNEMENT BILAN

Bilan de compétences & bilan existentiel

DATES DES PROCHAINES SESSIONS

à définir selon le planning prévisionnel contractualisé avec le bénéficiaire (planning de travail et de rendez-vous)

Contenu

Le bilan de compétences est un dispositif accessible à toute personne souhaitant prendre le temps de réfléchir à son évolution professionnelle. Dans une période de doute, d'insatisfaction, d'incertitude, de tournant ou d'envie de changement, il permet de se mettre en mouvement : rebondir, progresser, anticiper le changement ou se reconverter.

Spécialiste de la relation d'aide et de l'analyse existentielle, Reliance-Avenir accompagne les personnes dans le pilotage de leur carrière et dans le développement de leur potentiel.

Notre équipe est composée d'experts de l'accompagnement (coachs, psychologues, consultants).

Notre pratique est portée par des valeurs fortes : écoute, consentement, confidentialité, co-construction, transparence, neutralité, approche personnalisée, créativité, convivialité, professionnalisme, respect, bienveillance.

Notre approche a pour spécificité la psychologie existentielle (logothérapie). Cette approche qui a fait ses preuves réfléchit au sens de la vie, en particulier professionnelle, en s'appuyant sur les valeurs et la spiritualité.

"Il n'existe pas de chemin tout tracé, la seule vérité est celle que nous découvrons nous-mêmes."

*Irwin D. Yalom
(et Nietzsche a pleuré)*

Dernière mise à jour :
1 8 . 1 2 . 2 0 2 4

Objectifs

Le bilan de compétences est un dispositif qui permet de :

- Faire le point, prendre du recul sur son parcours professionnel
- Elaborer des perspectives de développement professionnel, en lien avec ses aspirations et ses valeurs personnelles
- Nourrir et structurer une réflexion sur son positionnement et son évolution
- Détecter et mettre en valeur ses atouts
- Identifier ses compétences et leur transférabilité
- Repérer les choix possibles et trouver les moyens réalistes de s'y engager
- Construire un projet professionnel en cohérence avec le marché de l'emploi
- Définir des objectifs et des stratégies d'action claires
- Retrouver du sens et de la motivation

Modalités pédagogiques, moyens et outils:

- Une approche centrée sur l'individu et sa pratique professionnelle
- Des outils d'exploration favorisant la réflexivité, selon les consultants : logothérapie, techniques de coaching, méthode ADVP (activation du développement vocationnel et personnel), analyse existentielle
- Un réseau constitué de nos partenaires et d'anciens bénéficiaires pour les enquêtes métier
- Le respect du secret professionnel et des principes de déontologie liés à l'activité d'accompagnement

Programme de formation “Bilan de compétences”

1. 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 d'entreprise de :

- Identifier ses aspirations: ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée)
- Définir un projet professionnel

Le résultat attendu est un projet professionnel qui conduit à :

- Améliorer son niveau de satisfaction au travail
- Développer son employabilité
- Sécuriser son parcours

L'accompagnement dans la mise en oeuvre du projet comprend notamment l'élaboration d'un plan d'action.

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.

2. Compétences visées :

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Une meilleure connaissance de soi : sens, besoins, motivations, personnalité
- Une meilleure connaissance de ses aptitudes (au sens large) : ressources, savoirs, compétences, attitudes, expériences et talent unique
- La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former

3. Public visé :

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

Dans le cas où le(la) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

PSH (Personne en Situation de Handicap) : une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin.

4. Fonds théoriques :

Les références sont l'Aide Centrée sur la Personne, la psychanalyse et la psychologie existentielle. Les problématiques du choix et du libre choix sont à la base de la méthode. Le parti pris est aussi d'éviter tout dogmatisme : les références sont délibérément éclectiques.

5. Cadre réglementaire :

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

- . De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- . De définir et d'analyser la nature de ses besoins
- . De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre

2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- . D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- . D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- . De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire:

- . De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- . De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- . De prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre de ce projet

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
- etc...

Tous nos Bilans rentrent dans le cadre légal défini par les textes suivants :

- Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n ° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n ° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

Effectif

Accompagnement individuel.

Méthodes mobilisées et modalités d'évaluations

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

- 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 la personne 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
À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation
3. 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)

Pour qui ?

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

- les salariés du secteur privé
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi / France Travail.
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

Dans le cas où le(a) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

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

- Une grille d'évaluation "questionnaire de satisfaction à chaud"
- Questionnaire de Suivi post bilan de compétences
- Les résultats sont systématiquement délivrés en fin d'accompagnement

Modalité 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.

Objectifs

Le bilan de compétences est un moment privilégié pour :

Faire le point sur ses expériences, formations, compétences, aptitudes et motivations en vue de l'émergence ou l'élaboration d'un projet, de piste de projet professionnel ou de formation

- Comprendre la notion de projet et notamment professionnel
- Croiser ses lignes de vie personnelle et professionnelle
- Analyser chacune de ses expériences et formations
- Sélectionner ses intérêts et compétences motivants et mobilisables
- Identifier ses traits de personnalités en situation de travail
- Sélectionner des domaines professionnels et métiers
- Établir un bilan personnel et professionnel
- Construire un parcours en lien avec le bilan et le projet
- 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

- 24 heures au total étalées de 3 semaines minimum à 3 mois maximum (En moyenne 4 à 8 semaines incluant la partie enquêtes terrain, passation des tests)
- 6 rendez-vous en face à face (de 10 heures à 12 heures de face à face)
- 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

Pour débiter, nous vous proposons un premier entretien d'information, sans engagement.

Ensuite, nous vous accompagnons à votre rythme (sur 3,5mois) et dans le respect du Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

C'est une opportunité de se poser et mener une réflexion poussée visant à rebondir en harmonie avec ses aspirations. Il a prouvé son efficacité pour évoluer, s'adapter au marché de l'emploi et s'insérer dans un environnement de plus en plus complexe.

Organisation

LE CHEMINEMENT EST PROGRESSIF ET ACCOMPAGNÉ DANS LE CADRE D'UNE MÉTHODOLOGIE ÉPROUVÉE AVEC UNE FACILITATION DES DÉMARCHES D'EXPLORATION :

- 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, approche analytique, 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 DÉMARCHES. 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

Les 5 façons de financer un bilan de compétences

1. VIA LE CPF

Depuis le 1er janvier 2019, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chefs d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via la plateforme <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

À noter: les agents de la fonction publique d'État et Territoriale doivent adresser leur demande à leur administration

2. VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités)

3. VIA FRANCE TRAVAIL

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle Emploi. Un demandeur d'emploi a aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir son projet professionnel et rebondir plus rapidement

4. VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs

5. AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de Retraite et de Prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation

6. CO-FINANCEMENT

Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par ex., un demandeur d'emploi qui passe commande via le CPF peut demander un complément par l'AIF de Pôle Emploi. Dans le cas où le(la) bénéficiaire dispose d'au moins 1€ dans son compte CPF, la première étape d'un co-financement est une commande via le CPF

Contact :

daniel.rosenfelder@reliance-avenir.fr

www.reliance-avenir.fr
contact@reliance-avenir.fr
tél 0767669538 / 0788632977

Tour de l'Horloge
4 place Louis Armand
75012 Paris

Tarifs particuliers

- 2 000,00 € TTC (CPF)
- Autres financements (France Travail, Région, financement personnel) : nous consulter

Tarifs entreprises

- 2 850,00 € TTC

Délais d'accès

- CPF : 14 jours ouvrés après inscription sur le site du CPF
- France Travail et OPCO : dès réception de la convention (environ un mois)
- Financement personnel ou employeur : dès signature de la convention

Charte éthique et déontologique

Cette charte éthique et déontologique établit nos valeurs et engagements auprès de nos clients et financeurs, et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles.

Sur la démarche du Bilan de Compétences

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Nos engagements

- Respecter les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 Décembre 2018)
- Prendre en compte les besoins de la personne dans le contenu du bilan et les choix des outils et méthodologies utilisées ;
- Recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en oeuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées ;
- Respecter le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles. La nature et la teneur des investigations menées doit avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de Compétences du bénéficiaire
- Mettre tout en oeuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences ;
- Ne pas outrepasser notre rôle et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique ;
- Connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informés de leurs évolutions;
- Avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulées.

Nos consultants s'engagent à :

• **Compétences professionnelles :**

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée
- Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation

• **Contexte et limites :**

- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande ;
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

• **Intégrité :**

- Respecter la confidentialité et ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire ;
- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

• **Professionalisme :**

- Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure ;
- Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre ;
- Veillez à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

Accessibilité PSH :

Pour les personnes en situation de handicap, un accompagnement spécifique peut être engagé par faciliter leurs parcours. Reliance-Avenir s'engage à accueillir le public défini comme éligible, sans discrimination.

Nous nous engageons à mettre en oeuvre toutes les adaptations pédagogiques , matricielles et organisationnelles nécessaires à la prise en compte du handicap.

Contact : daniel.rosenfelder@reliance-avenir.fr