

BILAN DE COMPÉTENCES

(Code du travail : Article R.6322-32 à 39)

Faciliter le changement

Le Bilan de compétences, une démarche accompagnée
pour aider à l'élaboration et à la mise en œuvre
de son projet professionnel

AVEA Partners

Activation et Valorisation des Expériences Appréciatives

Siège social et Bureaux : 8, avenue Louvois – 92190 MEUDON

Autres agences : 1 rue Claude GUTTON 91 220 BRETIGNY SUR ORGE

3 rue Pierre Brossolette – 92 260 FONTENAY-AUX-ROSES

77 rue de Chartres – 91400 ORSAY

84 rue de la pierre Monconseil – 77 280 OTHIS

Pour l'accessibilité handicapés : nous consulter *

***Contact téléphone : 01 46 89 01 37**

Notre valeur ajoutée

Expertise sur l'Accompagnement de transition et de changement

- **La démarche « Appreciative Inquiry », A.I, ou Questionnement Valorisant à partir des expériences positives, conduit à l'élaboration du projet et sa mise en œuvre dans la confiance et le respect de l'identité de chaque personne.**
- **La mise à disposition du réseau AVEA Partners avec des consultants pluridisciplinaires, ayant une expérience d'au moins 10 ans en entreprise, conseil et/ou formation.**

Bilan de compétences

Public visé

Toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et mettre en place un projet :

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

Objectifs

- analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Durée

Tous les Bilans de compétences AVEA Partners ont une durée de 24 heures sur une période de réalisation de 2 mois à 4 mois, avec un format et des modalités de déroulement des séances adaptés au besoin de la personne qui est recueilli et analysé au cours d'un entretien préalable, à l'aide d'une grille d'entretien. **Cette phase libre de tout engagement, vous permettra en outre de définir avec votre consultant les heures d'entretiens en face à face (Format 12h ou 18h) nécessaires à votre démarche de bilan de compétences et ainsi valider ensemble le format le plus adapté à vos besoins.**

Formats

Vous êtes autonome et vous avez déjà une idée de projet, vous pouvez opter pour un bilan de 24h avec 12 heures d'entretiens individuels en « face à face »

:

12 heures sur 4 à 6 séances de 2 à 3h/séance, dont 1h de restitution des résultats/debriefs sur tests, questionnaires ou outils méthodologiques (à partir des supports explicatifs fournis sur l'inventaire d'intérêts avec le jeu sérieux 123 métiers©, l'indicateur de personnalité MBTI ou CCTI)

- 1h30 pour la passation et l'auto-positionnement des tests, questionnaires ou outils méthodologiques adaptés au besoin du bénéficiaire
- 10h30 de recherche personnelle (rédaction des fiches-outil du livret personnel bénéficiaire remis en 1ère séance et enquêtes-terrain.

⇒ Accompagnement individualisé plus restreint ; *Ce format nécessite une plus grande autonomie du bénéficiaire sur les recherches personnelles du fait d'un accompagnement individualisé plus restreint en heures conduisant à des questionnements et debriefs plus restreints. Les points abordés seront les mêmes que dans le format à 18h de face à face, mais de façon plus allégée. Le contenu des séances est présenté en pages 6 et 8*

Vous avez besoin de temps et d'être accompagné pas à pas, optez pour un bilan de 24h avec 18 heures d'entretiens individuels en « face à face » :

18 heures sur 6 à 9 séances de 2h à 3h/séance, dont 2 h de restitution des résultats/debriefs sur tests, questionnaires ou outils méthodologiques
(à partir des supports explicatifs fournis sur l'inventaire d'intérêts avec le jeu sérieux 1-2-3 métiers©, l'indicateur de personnalité MBTI ou CCTI, les rôles en équipe Belbin)

- 2 heures pour la passation et l'auto-positionnement des tests, questionnaires ou outils méthodologiques
- 4 heures de recherche personnelle à partir de la rédaction des 24 fiches-outils (remises au bénéficiaire en début de bilan dans un livret personnel accompagnant les 3 phases de la démarche de bilan) et des enquêtes-terrain.

⇒ Accompagnement et questionnement approfondi

La dernière séance, généralement de 2 heures, peut être transformée en 2 séances d'une heure pour être plus en adéquation avec le calendrier du bénéficiaire sur la validation des solutions alternatives et la première étape du plan d'action projet.

Chaque séance est espacée d'environ 7 jours pour les séances de la phase d'investigation, puis d'environ 15 jours pour la phase de conclusion-projet.

Des recherches, enquêtes-terrain et des travaux personnels sur les fiches-outils sont à effectuer par le bénéficiaire pendant et entre les séances en présentiel.

Une aide à distance entre les séances, téléphonique ou mail, peut être apportée par le Conseiller Bilan si nécessaire.

Financement : Lors de l'entretien préalable, le conseiller bilan recense avec le bénéficiaire les différentes possibilités de financement :

- personnel par auto-financement direct
- compte personnel de formation

Tarifs :

- 12h de face à face/24h en centre : 1 000€ HT
- 18h de face à face/24h en centre :
 - 1 800,00HT – CPF - Pôle emploi
 - 1 500,00HT – Financement personnel
 - 2 400,00HT pour les salariés "non cadre" - Plan de développement des compétences
 - 2 500,00HT pour les salariés "cadre"- Plan de développement des compétences

Les objectifs détaillés du Bilan de compétences...

Le Bilan de compétences est un programme d'accompagnement individuel qui permet de construire et de s'approprier une démarche conduisant à l'élaboration et à la mise en action d'un projet professionnel construit « sur-mesure », conjointement avec le consultant bilan.

Les objectifs sont :

- Apprendre à se connaître, s'informer, analyser ses ressources à partir de :
 - ses intérêts, motivations et valeurs,
 - ses compétences personnelles et professionnelles,
 - ses traits de personnalité, ses qualités et aptitudes,
 - ses capacités à apprendre et à communiquer, au regard de son parcours professionnel et extra-professionnel.
- Apprendre à construire une démarche d'aide au choix d'orientation professionnelle en tenant compte de ce bilan personnel et professionnel, de la réalité, des métiers et fonctions en entreprise, des secteurs d'activité et perspectives d'évolution.
- Développer son réseau personnel et professionnel, pour permettre de tester et de valider son projet via des enquêtes-terrain par exemple.
- Apprendre à communiquer sur son parcours et ses ressources selon les techniques de recrutement usuelles, écrites et orales pour mieux se valoriser lors d'un recrutement pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.
- Elaborer se(s) projet(s) professionnel(s), et le cas échéant son projet de formation ou de VAE (Validation des Acquis de L'Expérience) avec le plan d'action pour le mettre en œuvre.
- Avoir un suivi lors de la première étape de mise en application du projet.

Le déroulement du Bilan de compétences...

Sur les 24 heures de bilan, AVEA Partners propose une prestation structurée et sur-mesure, adaptée à chaque bénéficiaire, quant à la période de réalisation du bilan, le nombre et la durée des séances en face à face, induisant ainsi le nombre d'heures restant dédiées aux tests/ questionnaires (auto-positionnement et debriefs) et celles pour les recherches personnelles (rédaction des fiches-outil et enquêtes-terrain).

L'entretien préalable suite à la « prise de contact » via le site d'AVEA Partners, l'accueil téléphonique ou le site « [MonCompteFormation](#) », gratuit et sans engagement, est réalisé entre le bénéficiaire potentiel et le conseiller-bilan référent qui accompagnera ce bénéficiaire tout au long de la démarche bilan.

En fin de séance, le consultant donne la présente plaquette sur laquelle le bénéficiaire potentiel pourra s'appuyer après l'entretien préalable pour prendre sa décision sur le choix du centre.

L'entretien préalable a pour objectif :

- une présentation croisée du bénéficiaire, du consultant et du centre AVEA Partners,
- le recueil et l'analyse de la demande et des besoins du bénéficiaire au regard de sa situation actuelle, de ses attentes et du contexte professionnel dans lequel il se trouve,
- la présentation de la démarche, des méthodes et des outils pratiqués par AVEA Partners,
- la clarification des motivations à entreprendre cette démarche,
- la détermination du format le plus adapté à la situation et aux besoins,
- la définition conjointe des modalités de déroulement les plus adaptées à partir des besoins exprimés.

Suite à l'entretien préalable, si le bénéficiaire choisit AVEA Partners comme centre de bilan, le conseiller-bilan établit un devis-contrat (si HTT) ou devis-convention (si pendant TT) dans lequel est inclus (*) :

- les objectifs,
- le contenu,
- les moyens humains (nom du conseiller-bilan) et matériels (dont lieu de la prestation),
- la durée et la période de réalisation avec un planning prévisionnel défini conjointement par le bénéficiaire et le conseiller bilan pour prendre en compte les besoins et disponibilités des deux parties,
- les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse,
- le prix et les modalités de règlement du bilan.

*dans le cas d'un bilan de compétences via le CPF ou Pôle emploi, le devis est pré-établi sur les plateformes respectives MonCompteformation ou Kairos ; le Consultant-Bilan le finalise et le valide sur le format d'heures choisi par le bénéficiaire, avec les dates de début et de fin de bilan.

Une fois que le bénéficiaire a choisi contractuellement AVEA Partners pour réaliser son bilan, son Consultant référent reste disponible pour le suivi administratif durant toute la période précédant le commencement du bilan.

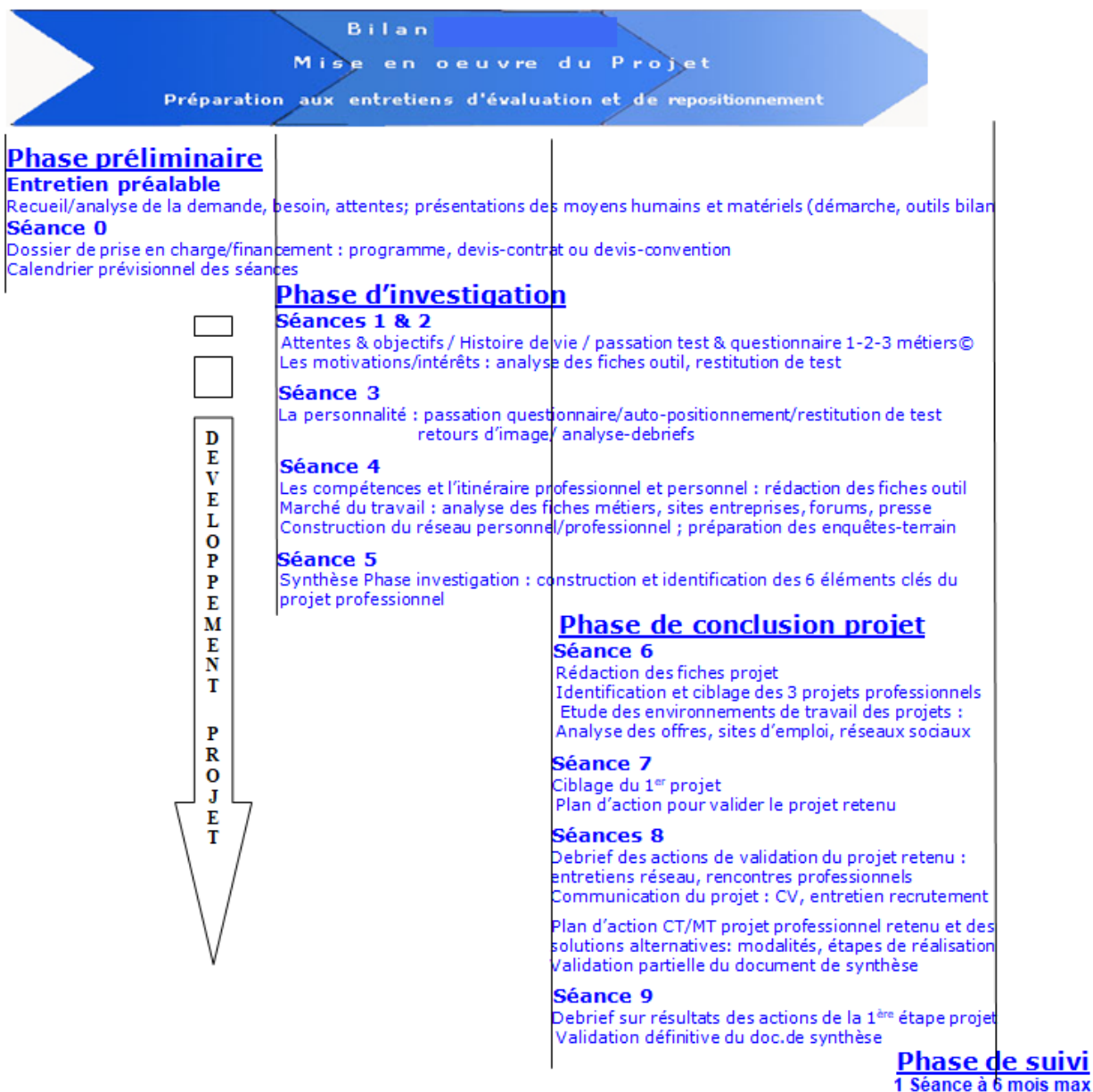
Pendant toute la durée du bilan, le bénéficiaire peut disposer dans les locaux d'AVEA Partners d'un accès Internet, de la documentation nécessaire aux recherches personnelles et du réseau AVEA Partners.

A la fin de la prestation, le conseiller Bilan référent remet un document de synthèse au bénéficiaire que ce dernier aura complété et signé.

Un rendez-vous de suivi est fixé à 6 mois maximum après la fin du Bilan dont la date est mentionnée dans la synthèse, pour faire le point sur la mise en place du projet lors d'une séance de suivi de 2 heures.

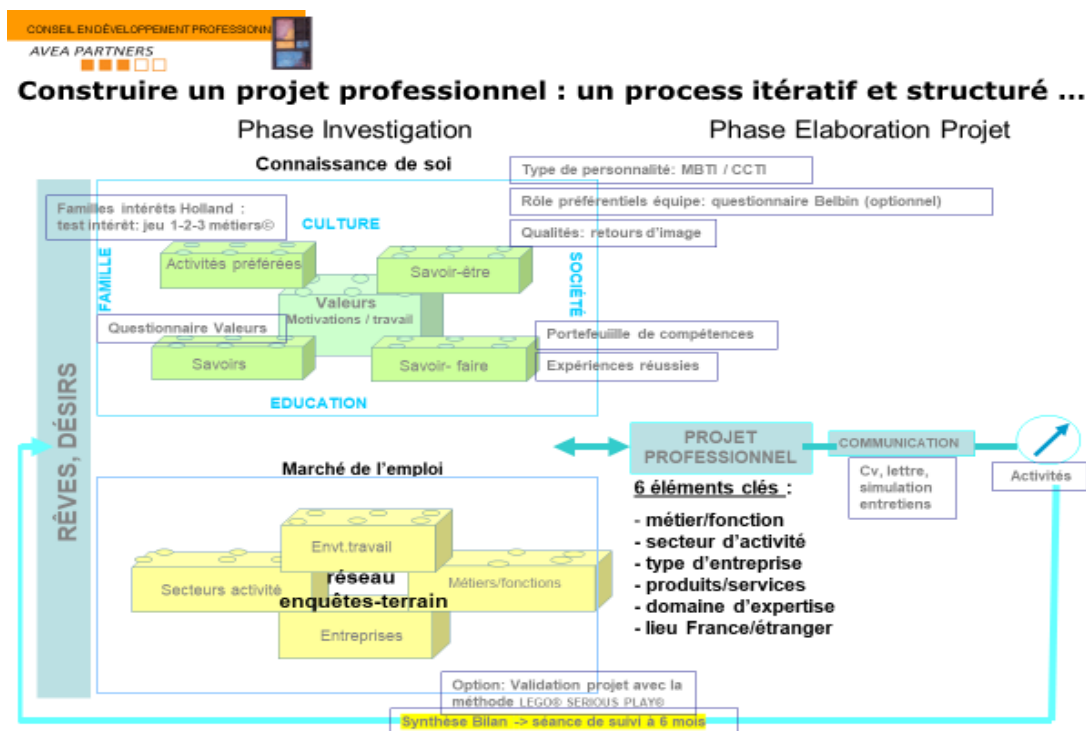
Un mail de rappel est envoyé 10 à 15 jours avant la séance de suivi.

Les phases du Bilan de compétences...



Construction du projet professionnel dans la démarche du bilan de compétences :

Un process itératif et structuré



Les phases du Bilan de compétences (suite)

Phase préliminaire

Entretien préalable et Séance 0 (pré bilan)

Recueil attentes/ analyse des besoins du bénéficiaire
Définition des objectifs du bilan-présentation démarche & méthodes
Signature convention-bilan tripartite ; calendrier des séances

Phase d'investigation

Séance 1

Remise des documents de travail / Reformulation des attentes et objectifs Bilan
Histoire de vie
Passation du test d'intérêts

Séance 2

Les motivations/intérêts

Auto-positionnement, analyse et restitution des résultats du test d'intérêt
Mise en évidence des valeurs personnelles et motivations au travail
Analyse des environnements de travail préférés

rédaction des fiches-outils

Séance 3

La personnalité

Passation de l'indicateur de personnalité & auto-positionnement, analyse et restitution des résultats indicateur de personnalité
Analyse des modes de fonctionnement et modes relationnels, individuels et en équipe
Qualités/retours d'image : atouts et points à améliorer/ analyse-debriefs

Séance 4

Les compétences et l'itinéraire professionnel et personnel

rédaction des fiches-outils

Dynamique du parcours professionnel et extra-professionnel :
Identification des connaissances/acquis, analyse des aptitudes et compétences
Exploration des expériences réussies

Marché du travail et métiers

Analyse du marché du travail et des métiers en adéquation avec la connaissance de soi : préparation des enquêtes-terrain

Séance 5

Synthèse intermédiaire de la phase d'investigation : Construction du projet professionnel

Formalisation du parcours en termes de compétences transférables, aptitudes, motivations & intérêts, environnements de travail
Construction du projet professionnel : Identification des pré-projets professionnels à hiérarchiser et à valider en fonction de la situation perso/prof.- Validation des compétences, aptitudes et connaissances requises pour les orientations projet choisies

Phase de conclusion - Projet

Séance 6

Ciblage du projet professionnel <-> Communication

rédaction des fiches projet

Aide au développement du réseau du bénéficiaire (relations internes et externes à l'entreprise)
Aide à la recherche des informations à recueillir (domaines à explorer, professionnels à rencontrer...)
Repérage des facteurs d'évolution intervenant dans son secteur d'activité
Validation et ciblage des 3 projets professionnels et/ou projet de formation

Séance 7

Etude des environnements de travail retenues/3 projets

Analyse des offres, sites d'emploi, réseaux sociaux

Plan d'action pour valider le projet retenu

Ciblage du 1^{er} projet - Etapes de réalisation du projet retenu

Séance 8

Debrief des actions de validation projet : enquêtes, entretiens réseau, etc.

Aide à la communication du projet : CV, lettre, préparation entretiens

Rédaction du projet retenu

Plan d'action du projet retenu, modalités et moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation
Validation partielle du document de synthèse
Conclusions du bilan

Séance 9

Validation du document de synthèse

Aide à la mise en action de la 1^{ère} étape projet
Debriefs sur résultats des actions de la 1^{ère} projet

Phase de suivi

1 séance 6 mois après fin de bilan

Les méthodes et outils de la démarche Bilan...

L'action globale AVEA Partners s'étale généralement sur une période de 2 mois à 4 mois maximum, pour garder la dynamique d'accompagnement sur le bilan de compétences et permettre le travail de maturation nécessaire; l'amplitude de la période bilan est définie au préalable avec le bénéficiaire en fonction de ses besoins et de ses attentes. Une séance de suivi fixé lors de la dernière séance de bilan, 6 mois maximum après la fin du bilan, est réalisée pour faire le point sur l'avancement du projet.

Des questionnaires d'évaluation et de suivi sont remplis par le bénéficiaire.

Les outils d'aide au choix d'orientation professionnelle sont utilisés avec l'accord du bénéficiaire, et portent sur :

- les aptitudes personnelles et les modes de fonctionnement préférentiels
- les rôles en équipe et les modes de leadership privilégiés (si approprié)
- l'identification des intérêts professionnels, valeurs et points forts (jeu 1-2-3 métiers©)
- la construction et la validation du projet professionnel avec une méthode innovante et ludique (séance optionnelle avec la méthode LEGO® SERIOUS PLAY® en dernière séance ou en séance de suivi)

Des apports méthodologiques sont donnés au bénéficiaire pour aider sa réflexion personnelle et faciliter son auto-positionnement ; ils augmentent fortement l'appropriation des éléments de connaissance de soi. De plus, ces apports peuvent être réutilisés ultérieurement par le bénéficiaire de façon autonome comme outils d'aide au choix d'orientation professionnelle et devenir ainsi acteur de son orientation :

- un livret personnel avec fiches-outil qui reste la propriété du bénéficiaire
- un dossier explicatif et pédagogique des tests
- un plan d'action orientation-projet, accompagné dans sa phase de démarrage
- une aide pratique au développement du réseau du bénéficiaire, avec mise à disposition du réseau AVEA Partners
- une aide à la constitution du pré-dossier VAE ou des éléments de motivation dans le cadre d'un dossier de formation, si nécessaire
- un apport opérationnel en communication écrite et orale pour faciliter le repositionnement interne ou externe à l'entreprise : aide à l'élaboration du CV et lettres de motivation, simulations d'entretiens / debriefs, etc...

Le Bilan de compétences est conduit par l'accompagnateur référent du bénéficiaire et garant du contrat, de par sa formation et son expérience (*):

- conseil en formation et en évolution de carrières
- expérimentation personnelle de l'entreprise et du management
- connaissance de l'entreprise et de son organisation
- connaissance des métiers, des fonctions et secteurs d'activité

Chaque accompagnateur référent travaille en relation directe avec une équipe pluridisciplinaire, intégrant un psychologue du travail dans des réunions de supervision et d'échanges pratiques régulières.

*Accréditations MBTI-Belbin-Strong-jeu 1-2-3 métiers©-méthode LEGO® SERIOUS PLAY®-Créative Problem Solving
Habitations jusqu'en 2018 par le FONGECIF - AFDAS et principaux OPCO
Certification ICPF-PSI MC.Dupont, Cogérante AVEA Partners : Expert Prestataire Bilan de compétences, Coachs diplômés Paris2, Coachville US...

La charte de qualité AVEA

AVEA Partners en tant qu'Organisme Prestataire d'Actions de développement de Compétences, est certifié par un label Qualité CNEFOP d'ICPF-PSI qui garantit la qualité de ses prestations Bilans de compétences et en cours de démarche Qualité Qualiopi (décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences et décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- **La première rencontre « entretien préalable »** s'effectue avec le consultant expérimenté qui conduira le bilan. Le consultant aide alors le bénéficiaire à préciser ses motivations, ses attentes et vérifie avec lui l'opportunité de la démarche.
- **La transparence sur l'organisme AVEA Partners, la démarche, les méthodes et les outils utilisés lors du bilan est totale** : quels sont les enjeux ? pourquoi procède-t-on ainsi ? pourquoi ces outils, ces méthodes ?
- **Les méthodes et outils proposés** sont adaptés aux objectifs du bénéficiaire ; ils sont expliqués de façon à être pleinement compris par le bénéficiaire, tant dans leur objectif que dans leur signification.
- Le recours aux outils proposés lors du Bilan de compétences n'est qu'un élément de la démarche, celle-ci étant basée sur l'échange entre le bénéficiaire et le consultant.
- **La stricte confidentialité** de la démarche et des informations recueillies tout au long du processus est garantie. Les informations du Bilan de compétences appartiennent au bénéficiaire et à lui seul. Le cabinet AVEA Partners ne communique rien à l'employeur du bénéficiaire ; le bénéficiaire est seul à pouvoir communiquer les résultats personnels de son Bilan. Les documents relatifs au déroulement du bilan sont détruits à l'issue du bilan.
- **Les conditions pratiques** de la démarche : lieu, locaux, calendrier, étalement dans le temps, sont adaptées aux contraintes particulières du bénéficiaire.
- **Le consultant aide à identifier ses acquis et ses caractéristiques personnels et professionnels** en prenant en compte la réalité du marché du travail.
- **Le consultant établit avec le bénéficiaire, une relation** qui lui permet d'être un acteur volontaire et responsable de son bilan.
- **Le consultant facilite l'information sur les métiers et les secteurs** au bénéficiaire pour mener à bien les enquêtes-terrain : réseau AVEA Partners, lieux ressources, documentation à jour sur les métiers, les secteurs d'activité et leur évolution.
- **Le plan d'action** défini en fin de Bilan de compétences comporte des indications précises et directement utilisables dans les démarches à suivre.
- **Le consultant accompagne le bénéficiaire dans l'élaboration d'un ou de projet(s) professionnel(s)** personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès correspondants, allant jusqu'à la mise en action de la première étape du projet.
- **La démarche du Bilan de compétences se conclut par la remise d'une synthèse**, rédigée par le consultant, validée par le bénéficiaire, signée conjointement par les 2 parties. **Une séance de suivi**, fixée lors de la dernière séance de bilan, est réalisée 6 mois maximum après la fin du bilan, pour faire le point sur l'avancement du projet.
- **Une évaluation de fin de Bilan** de compétences est faite par le bénéficiaire à la dernière séance du bilan, ainsi qu'une évaluation de suivi en fin de séance de suivi.