



BILAN DE COMPÉTENCES



DURÉE : 24H

**EN PRÉSENTIEL À
FIGEAC OU EN
DISTANCIEL**

**RÉVÉLEZ VOTRE POTENTIEL ET DONNEZ DU
SENS À VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE**

Arc en Ciel FORMATION
17 Ter Avenue Julien Bailly
46100 FIGEAC

05.65.34.86.93
contact@aec-formation.fr



Objectifs

L'objectif d'un bilan de compétences est d'analyser vos compétences professionnelles, votre profil professionnel et personnel.

Il permet de retrouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. De structurer un projet professionnel ou de préparer un départ en retraite, en adéquation avec votre projet de vie.

Il permet de construire et structurer un plan d'action à mettre en œuvre tant sur le plan personnel que professionnel.

Mise en œuvre du bilan de compétences

1. La phase préliminaire : entretien préliminaire, présentation, autoportrait, photo-langage, définition des objectifs du bilan.

2. La phase d'investigation :

- 1ère partie : bilan personnel : courbes de vie, les drivers, la roue des valeurs, le rêve éveillé, les passions et centres d'intérêts, les motivations au travail, entretien de suivi et de progression.
- 2ème partie : bilan professionnel : les réalisations, portefeuille de compétences, Test RIASEC,
- 3ème partie : projection : investigation des pistes, enquêtes métiers, synthèse des enquêtes, fiche projet et plan d'action.

3. La phase de conclusion : synthèse finale, entretien de structuration de projet et de mise en oeuvre du plan d'action, un entretien à 3 mois et un entretien à 6 mois de suivi post bilan de compétences.

Les entretiens avec le consultant en bilan de compétences peuvent se faire entièrement à distance ou en présentiel sur notre site de Figeac.

Rythme et durée

Le bilan de compétences s'organise sur une période, en moyenne, allant de 8 à 12 semaines. La durée du bilan de compétences est de 24 heures.

Il peut être réalisé sur temps de travail (avec accord de l'employeur) ou hors temps de travail.

Notre équipe

L'équipe de consultants en bilan de compétences est constituée d'intervenants professionnels (DRH - Coach professionnel - Formateur - Psychologue du travail).

Qui peut en bénéficier

- les salariés du secteur privé
- les demandeurs d'emploi
- les salariés du secteur public
- les personnes en reconversion professionnelle
- les personnes préparant un départ en retraite

Accueil des personnes en situation de handicap

Si vous êtes en situation de handicap, merci de prendre contact avec nous, nous vous mettrons en relations avec nos référentes handicap. Elles étudieront avec vous la possibilité de vous accueillir dans les meilleures conditions.

Nos bâtiments sont conformes aux normes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Lieu d'accueil et informations

17 Ter Avenue Julien Bailly , 46100 FIGEAC

Restauration sur place / Site accessible en transport en commun et disposant d'un parking gratuit/ Accès aux personnes à mobilité réduite.

Tarifs

Financement CPF : 2 100€

Financement personnel : 2 100€

Financement entreprise : 2 400€

Prix nets de taxes, association loi 1901. Association exonérée des impôts commerciaux" et "TVA non applicable, article 293 B du CGI"



Cadre légal du Bilan de Compétences

Respect des obligations légales :

Nos bilans de compétences sont réalisés en conformité avec les textes du code du travail, notamment les articles L.6313-4, R.6313-4 à R.6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018, ceux concernant l'information des stagiaires (L. 6355-22, L. 6353-8 et L.6353-3) et le règlement intérieur de notre Organisme de Formation (L. 6352-3, L. 6352-4, R. 6352-1, R. 6352-2, L. 6355-8, L. 6355-9).

Article L.6313-4 du Code du travail

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L.6313-1 ont pour objet de permettre à des 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L.6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article R.6313-4 du Code du travail

- Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L.6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :
- 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - c) De prévoir les principales 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.

Article R.6313-5 du Code du Travail

- Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
- Article R.6313-6 du Code du Travail
- L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.
- Article R.6313-7 du Code du Travail
- L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.
- Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :
 - – au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L.6313-4 ;
 - – aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.