



Bilan de Compétences

Devenez Acteurs de votre avenir professionnel.



Objectifs :

- Explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations
- Définir un projet professionnel réaliste et réalisable et, le cas échéant, un projet de formation
- Utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation, une évolution de carrière
- Mener une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne



Public :

- **Toute personne salariée ou demandeur d'emploi.**
- Pas de prérequis pour bénéficier d'un bilan de compétences.



Modalités et délais d'accès :

- Modalités d'inscription : prise de contact avec ACTEURS : contact@acteurs-lr.fr ou au siège : 04.67.22.32.53.
- Entretien préalable gratuit et sans engagement en présentiel ou distanciel dans les 5 jours
- Définition d'un calendrier et de modalités d'accompagnement personnalisés
- Délai d'accès: variable selon les modalités de financement.
- Entrées et sorties permanentes



Financement :

Nous proposons 2 offres :

- ✓ **Bilan de Compétences : 1680€ pour 24h**
- ✓ **Bilan de Compétences – Confirmation de Projet : 980€ pour 14h** (pour les personnes qui ont déjà une idée de projet et ont besoin de valider cette hypothèse)

Financement possibles :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
 - Si vous réalisez le bilan de compétences hors temps de travail, votre employeur n'a pas besoin d'être informé
 - Si vous réalisez le bilan de compétences pendant votre temps de travail, une demande d'accord préalable est nécessaire

Nos fiches CPF sont accessibles depuis notre site www.acteurs-lr.fr, section « Nos Actions ».

- Aide individuelle de formation (AIF) pour les demandeurs d'emploi
- Financement personnel



Durée :

14h à 24h de face-à-face, réparties sur une durée de 2 à 4 mois.

La réalisation d'un Bilan de Compétences implique d'avoir conscience de la nécessité d'investir de son temps et de son énergie, et de s'engager dans la démarche avec un état d'esprit ouvert, positif et prêt à prendre du recul. C'est une démarche individuelle dans laquelle vous serez ACTRICE / ACTEURS des démarches. En dehors des rendez-vous fixés avec votre conseiller ACTEURS, ce Bilan de Compétences exigera du travail personnel de réflexion, de production de documents, de recherches documentaires et Internet, mais aussi de rencontres avec des professionnels, des centres de formation, des personnes ressources. L'investissement demandé dépasse les 24h de rendez-vous proposés avec le conseiller.



Déroulement du bilan de compétences

Entretien préalable (1h) :

- Présentation de notre organisme, de la prestation, du cadre déontologique et du conseiller
- Analyse de votre demande (contexte, attentes) et identification des objectifs du bilan de compétences
- Proposition d'un calendrier prévisionnel

Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases :

1. Phase préliminaire : Analyse de la demande

- analyser de manière plus approfondie la demande et les attentes de la personne bénéficiaire
- définir des objectifs spécifiques et un plan prévisionnel du déroulé du bilan de compétences
- analyser le parcours professionnel et l'histoire de vie, identifier les choix effectués
- présenter le portefeuille de compétences

2. Phase d'investigation : Construction et pertinence du projet professionnel

ANALYSE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXTRAPROFESSIONNELLE

- identifier et évaluer les compétences, aptitudes et connaissances transférables
- réaliser un diagnostic VAE le cas échéant

ANALYSE DE LA PERSONNALITE ET DES MOTIVATIONS

- permettre au bénéficiaire de valoriser ses savoir-être (« soft skills ») et de développer son niveau de confiance
- explorer les valeurs, centres d'intérêts
- analyser les motivations

ELABORATION DE PISTES D'EVOLUTION

- élaborer des hypothèses de pistes professionnelles
- évaluer la capacité d'adaptation au changement
- réaliser la synthèse des atouts et freins du bénéficiaire au regard de ses possibilités d'insertion/d'évolution et du/des projet(s) envisagé(s)

ANALYSE DES HYPOTHESES

- repérer et outiller la connaissance par le bénéficiaire des métiers envisagés et du marché de l'emploi local
- acquérir une méthodologie de recherche et de traitement d'informations

VERIFICATION DES HYPOTHESES

- identifier les ressources et réseaux professionnels du bénéficiaire
- identifier et s'appropriier les caractéristiques et les contraintes de la situation d'emploi visée et du marché du travail sur le bassin d'emploi
- préparer des rencontres avec les professionnels (enquêtes métiers, immersions professionnelles, visites d'entreprises...)
- explorer l'offre et les modalités de formations en cohérence avec les projets

VALIDATION DES HYPOTHESES :

- analyse des écarts entre les pistes identifiées et la situation du bénéficiaire
- identification des points d'appui pour la réalisation du projet
- validation des pistes professionnelles
- élaboration des stratégies et du plan d'action pour la réalisation du projet principal et de projets alternatifs

3. Phase de Conclusion : Rédaction du document de synthèse

- Présentation du document de synthèse réalisé par le conseiller
- Validation du document de synthèse



Lieux de formation :

MONTPELLIER [Siège Social]

26 rue Henri René
34000 Montpellier
Tel. 04 67 22 32 53

LUNEL [Antenne]

94 Avenue Général Sarrail
34400 Lunel
Tel. 04 67 83 69 06

SETE [Antenne]

12 bis rue Léon Magurno
34200 Sète
Tel. 04 67 19 07 79

**Possibilité de suivre
cette action en
distanciel.**

Nos plans d'accès sont en
ligne sur notre site web
<http://acteurs-lr.fr/>
section RESSOURCES.



Notre organisme de formation et nos engagement qualité et éthiques :

Notre organisme de formation est certifié QUALIOPI.

ACTEURS est aussi signataire d'une charte Qualité avec l'AGEFIPH, qui nous engage à :

- Prendre en compte pour toute formation les situations de handicap
- Adapter les modalités pédagogiques
- Dispenser les formations dans des locaux accessibles



Contactez notre référent handicap pour évoquer vos besoins spécifiques d'aménagements au regard de la santé :

Mickael BARTORELLO Référent Handicap

mickael.bartorello@acteurs-lr.fr

Tel : 04 67 22 32 53

Un cadre légal pour me protéger :

ACTEURS s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de déontologie qui les régit :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur (Art. L6313-4). Toutes les informations demandées au bénéficiaire du bilan de compétences présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.
- Votre conseiller référent est **neutre et objectif**
- L'ensemble des échanges et documents de la prestation sont **confidentiels**. Les consultants en bilan de compétences sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Rappels réglementaires Bilan de Compétences

Art. L. 6313-1 du code du travail

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4 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 226-13 du code pénal

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Article R6313-4 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 :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- 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 :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- 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 R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-7

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.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.