

GUIDE COMPLET DU BILAN DE COMPÉTENCES



Introduction

Guide Complet du Bilan de Compétences



Que vous soyez salarié du secteur privé, fonctionnaires ou agents non titulaires de la fonction publique, intérimaire, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant :

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Conformité par rapport aux attentes de la loi

Article L6313-4 - Objet du Bilan de Compétences

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.

Source :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020972243&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 226-13 – Secret professionnel

Modifié par [Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 \(V\) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002](#)

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.



Les enjeux pour l'entreprise !



Le bilan de compétences permet aux salariés de :

- Avoir l'opportunité de faire un point sur leur carrière et de maintenir leur motivation et leur employabilité
- Identifier leurs compétences, et leurs besoins en formation
- Favoriser la confiance en soi, par la mise en valeur de leurs réalisations
- Définir un plan de développement de compétences
- Faciliter la mobilité interne et externe en renforçant l'employabilité
- Optimiser la formation, par la justesse de plans d'actions en matière de formation
- Renforcer la performance et la qualité
- Favoriser l'autonomie, en permettant aux personnes de revisiter leurs pratiques, de prendre du recul et d'en sélectionner de nouvelles plus performantes, par la prise de conscience de leur rôle et de leurs missions
- Repérer et éradiquer les mauvaises pratiques

Les objectifs du bilan de compétences

Les objectifs du bilan !

Il permet au bénéficiaire :

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



Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Exemples

- Faire un point sur votre carrière
- Clarifier un projet professionnel (évolution, reconversion)
- Etudier la faisabilité d'un projet
- Connaitre vos compétences et aptitudes, et reprendre confiance en soi
- Redonner du sens à votre carrière
- Résoudre un problème lié à une situation de travail complexe, tendue
- Prendre du recul et trouver des solutions par rapport à une problématique spécifique (exemple : problème de santé)
- Vous former
- Créer une entreprise
- Créer une activité complémentaire à votre poste actuel
- Être accompagné(e) au moment du départ de l'entreprise (licenciement, rupture conventionnelle)
- Se positionner sur le marché du travail
- Reprendre une activité après une interruption (maternité, maladie, ...)



Les financements possibles

Pour les salariés et demandeurs d'emploi

- **Financement CPF** (Compte Personnel de Formation),
Via le site moncompteactivite.gouv.fr ;

Pour les salariés

- **Financement Pro Transitions**
Via le site <https://www.transitionspro-paca.fr/>
- **Faire une demande auprès de son employeur, pour le faire sur le temps de travail**

L'employeur propose parfois de **faire un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences** : à vous de juger si faire votre bilan par ce procédé est une bonne chose pour vous. Sinon, **vous avez le droit de refuser** : cela ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Pour les travailleurs indépendants

- **Déposez une demande de financement à votre FAF** (Fonds d'Assurance Formation)

Pour les personnes atteintes d'un handicap

- Se rapprocher de l'**Agefiph**.





Financement Employeur par le plan de développement des compétences

Si vous souhaitez faire un bilan de compétences sur le temps de travail !

- Démarche : vous rapprocher du responsable de la formation ou des ressources humaines et faire une demande par courrier avec remise en mains propres ou par accusé de réception.
- S'il est d'accord, demander un congé Bilan de compétences d'une durée de 24H de temps de travail, le planning des séances étant transmis par l'organisme de formation et validé par votre employeur. Cette durée peut être augmentée selon votre niveau de qualification et selon les accords collectifs.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf si vous lui donnez votre accord pour un financement avec votre CPF.



Prescription par le Conseiller en Évolution Professionnelle – Pro Transitions PACA

« Un bilan de compétences peut être préconisé à l’occasion d’un [conseil en évolution professionnelle \(CÉP\)](#). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l’entreprise ;

le conseiller CÉP est soumis à l’obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l’exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;

le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d’évolution professionnelle. » (source : travail-emploi.gouv)

Quel est le process ?

Les 3 Phases

Guide Complet du Bilan de Compétences

Le bilan comprend obligatoirement trois phases, sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Trois phases :

- **Une phase préliminaire ayant 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.
- **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.
- **Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :**
 - S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
 - Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
 - 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.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.



Les plus 😊

Votre conseiller soit pour **tester votre profil de compétences** soit pour **initier votre recherche d'emploi**, vous conseille pour :

- La conception de votre CV
- La rédaction de lettres de motivation
- La préparation à l'entretien d'embauche, avec la simulation d'un entretien d'embauche.

**Les outils d'aide à la clarification
de votre projet
du centre de bilan de compétences
Career Consulting**

Clarification des valeurs professionnelles

Exemples d'outils du cabinet :

- Questionnaire « Les ancrs de carrières »
- Questionnaire des Valeurs Professionnelles (QVP), D.E. SUPER, éd. ECPA
- « Découvrir vos valeurs » - Outil interne au cabinet
- « Clarifier vos valeurs professionnelles »
- « Clarifier vos besoins »
- « Explorer vos valeurs personnelles liées au travail »
- « Classer vos valeurs »
- « Définir les critères ayant contribué à votre réussite »
- « Explorer le sens de votre projet »
- Le rêve éveillé

→ **Un livret pédagogique vous est remis.**



Prise de connaissance de votre parcours professionnel

- Analyse, expérience par expérience de vos satisfactions et insatisfactions
- Appréciation des difficultés rencontrées
- Votre organigramme professionnel
- « Retour vers le futur 2 »

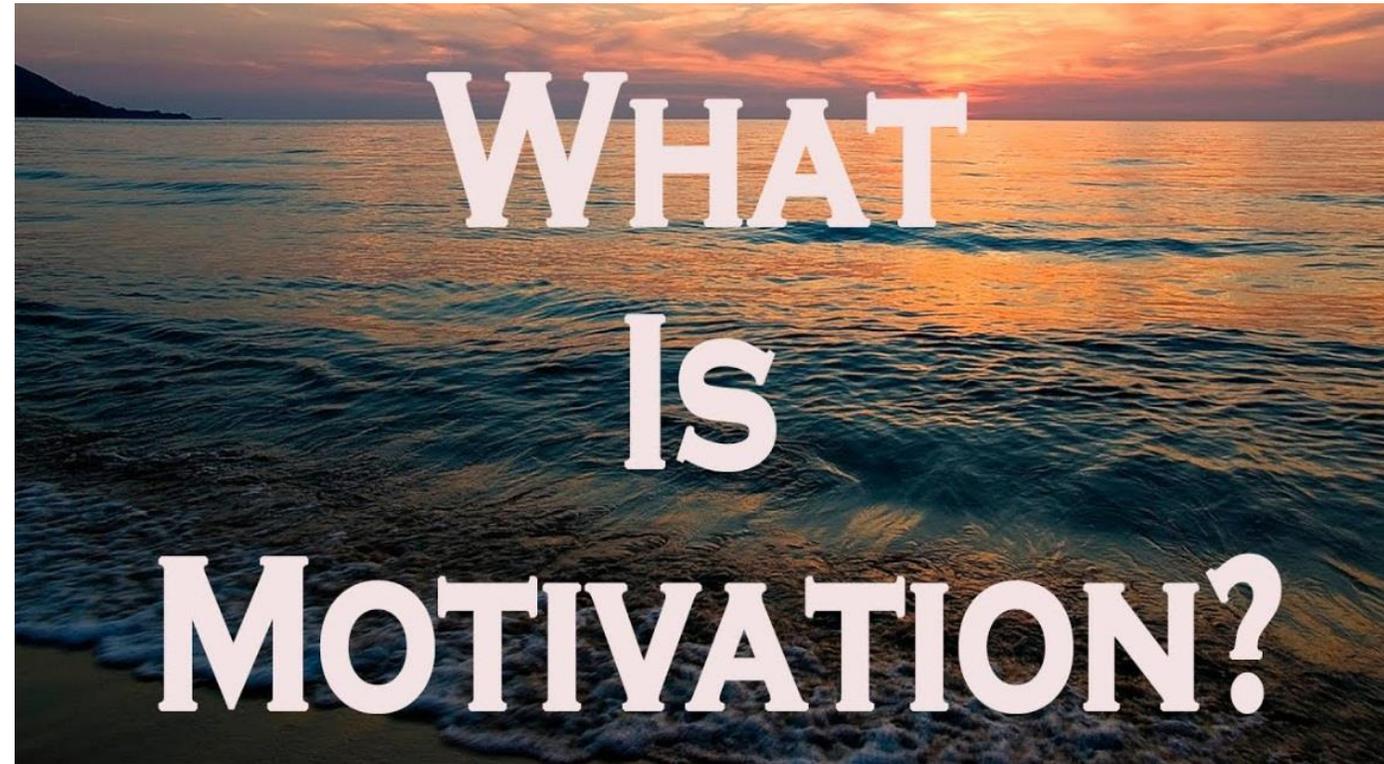
→ **Un livret pédagogique vous est remis.**



Motivations

- « Bilan personnel »
- Ce qui vous aimeriez faire – la fête
- Identifier vos conditions de travail préférées
- Dix expériences qui vous animent
- Les domaines de vie et leur ordre d'importance
- Explorer les limites et les possibles
- Un temps de réflexion pour demain – fiche déclic
- Le Photo langage
- Réfléchir à partir des verbes d'action
- Partir de vos rêves

→ Un livret pédagogique vous est remis



OUTILS PSYCHOTECHNIQUES

Aptitudes intellectuelles

- DAT 5
- D2000
- BV5 et BV 16

Tests passés et restitués par une psychologue

Centres d'intérêts professionnels

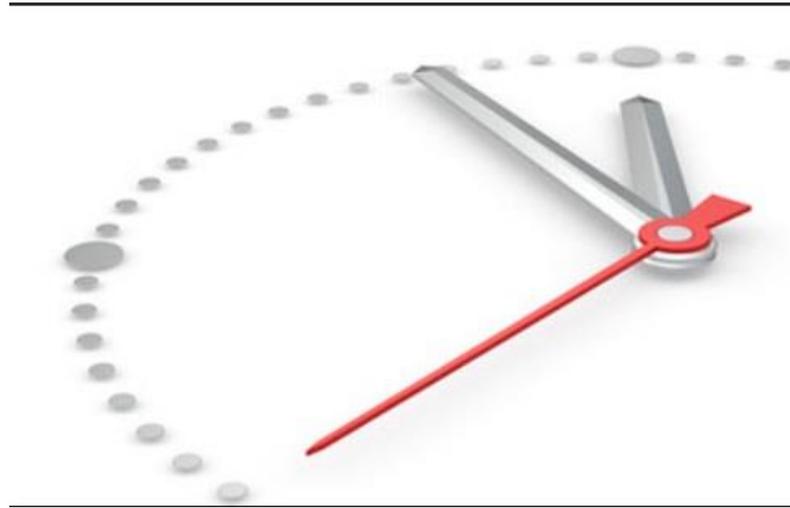
- Horizons de carrière

Questionnaires de personnalité

- MBTI
- 16 PF



Combien dure un bilan de compétences ?



Combien de temps dure un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines, entre deux et trois mois.

Où faire son bilan de compétences ?



Où faire votre bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

Fin 😊

Nous espérons que ce guide vous a éclairé.

