



# Le bilan de compétences

Article L6313-4

Décret d'application n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art.4

**Contexte - Démarche - Étapes - Déontologie**

# BILAN DE COMPÉTENCES : LE CONTEXTE

## A QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Toute personne, **quel que soit son niveau de qualification et son secteur professionnel, peut engager une démarche de bilan de compétences.**

Cette démarche peut être financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou au début d'un congé de reclassement ou via un financement personnel.



## QUELLE PEUT ÊTRE SON UTILITÉ ?

Il permet à tout public de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il accompagne les personnes dans la gestion de leur parcours professionnel.

### Elaboration et/ou vérification de projet

- Reconversion
- Reclassement
- Evolution de carrière
- Promotion
- ...

### Aide au changement en cas :

- d'évolution technologique
- de modification du poste de travail
- de création ou de disparition de fonction
- problématique de santé
- ...

# BILAN DE COMPÉTENCES : LA DÉMARCHE

## OBJECTIFS

En recherche d'emploi ou salarié en activité professionnelle, le bilan de compétences vous permettra de :

- Faire le point sur votre expérience pour identifier vos compétences
- Valoriser vos compétences personnelles et professionnelles
- Analyser vos aptitudes et motivations
- Organiser vos priorités professionnelles et personnelles
- Repérer et comprendre les attentes de l'environnement, du territoire et du monde du travail
- S'informer sur les métiers, les formations et les conditions d'accès
- Confronter votre projet aux réalités d'un environnement en évolution
- Définir un projet ou des pistes professionnelles ainsi qu'une stratégie à mettre en œuvre

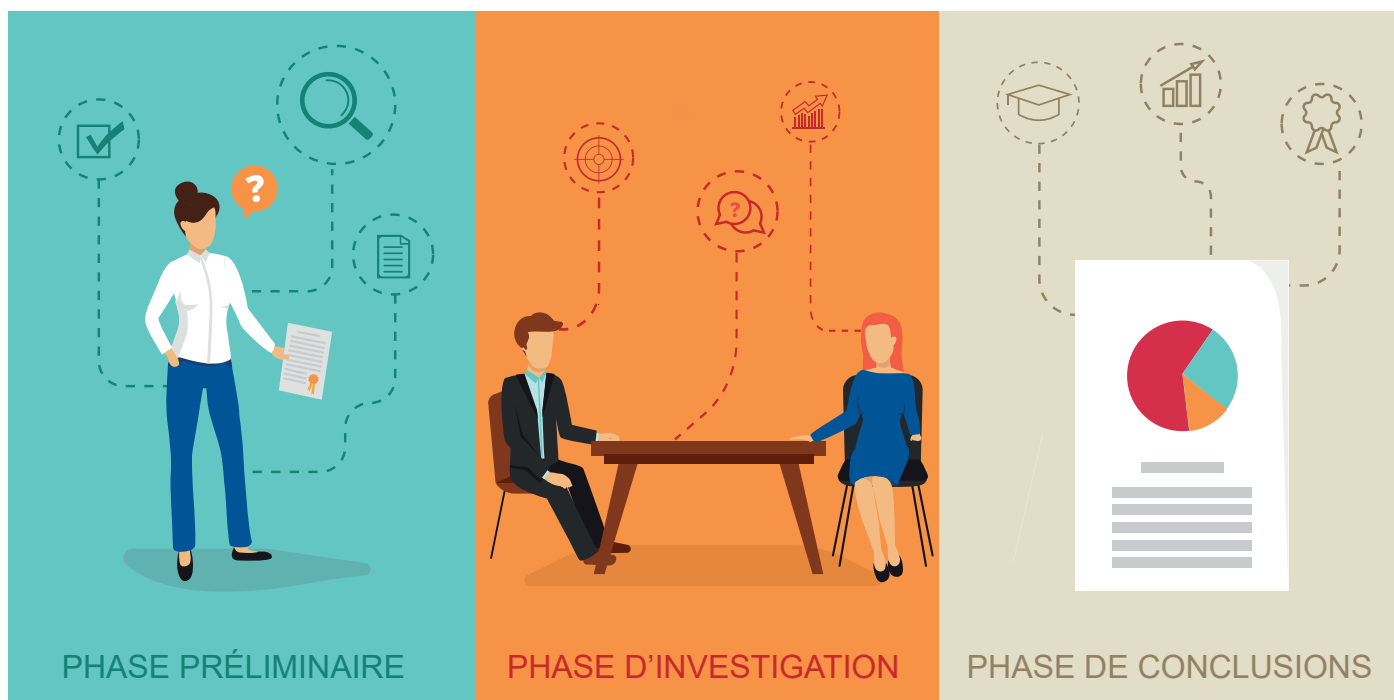


## DÉROULEMENT

Toute personne souhaitant engager un bilan de compétences se voit proposer un entretien individuel préalable, permettant de présenter les objectifs et modalités de la démarche de bilan.

**La conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, le prescripteur et/ou financeur et le centre de bilan est signée avant le démarrage du bilan.**

La démarche de bilan de compétences respecte 3 phases :



### 1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

- de valider votre engagement dans la démarche
- de définir et d'analyser la nature de vos besoins
- de vous informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre

### 2. Une phase d'investigation vous permettra :

- d'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
- d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, d'évaluer vos connaissances générales
- de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle
- de confronter votre projet à la réalité du marché de l'emploi

### 3. Une phase de conclusions qui a pour objectifs :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de votre projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ou de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- de planifier les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

**Un suivi « post-bilan » est proposé 6 mois** après la fin de votre bilan : entretien programmé en fin de bilan

- de mesurer les effets du bilan
- de faire le point sur les démarches engagées

## DURÉE

D'une durée maximale de 24 h à travers une alternance d'entretiens individuels et de séances de travail personnel accompagné, le bilan de compétences se déroule sur une période de 2 à 4 mois. Cette durée est personnalisée en fonction de votre situation et de vos objectifs.

## MÉTHODE

Prestation individuelle dont la guidance est réalisée par un même conseiller qui assure un suivi tout au long de la démarche, initiée dès l'entretien d'accueil.

Un autre intervenant est associé à la démarche en cours de bilan, notamment sur la phase de démarches extérieures.

La démarche de bilan s'articule sur deux dimensions :

- **Rétrospective** : identification du parcours professionnel, repérage des compétences, des centres d'intérêts et des motivations ;
- **Prospective** : en vue de l'établissement d'un projet professionnel réaliste

## OUTILS

Chaque bilan fait l'objet d'un itinéraire individualisé et personnalisé, adapté à la demande et au projet de l'individu et mobilise en fonction des besoins différents outils :

- entretiens
- questionnaires, grilles d'analyse
- Tests psychotechniques validés
- évaluations de niveaux
- enquêtes professionnelles
- mise en situation / observation en milieu professionnel

Pendant toute la durée du bilan, le bénéficiaire dispose d'un centre de ressources documentaires sur place avec un accompagnement méthodologique.

Un document de synthèse est remis au bénéficiaire à la fin du bilan, il indique :

- les circonstances du bilan de compétences
- les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation

Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

# BILAN DE COMPÉTENCES : LES ÉTAPES

## ITINÉRAIRE D'UN BILAN

### PHASE PRÉLIMINAIRE

- Analyse de la demande
- Confirmation des objectifs du bilan
- Déroulement prévisionnel

### PHASE D'INVESTIGATION

Analyse du parcours et des motivations  
Identification des compétences  
Clarification des intérêts; de ses valeurs

Évaluer le potentiel  
Évaluer les connaissances  
Évaluer les compétences  
Évaluer les aptitudes

Repérer les atouts  
du candidat

#### PROJET (S)

S'informer  
Effectuer des recherches documentaires  
Enquêter auprès des professionnels  
Contacter des prestataires de formation

→ Mesurer le réalisme  
du projet par rap-  
port au marché du  
travail

### PHASE DE CONCLUSION

- Constats
- Perspectives retenues
- Plan d'action



Suivi : programmation d'un rendez-vous en fin de bilan

Les séances ont lieu dans les locaux de l'espace bilan 35 (à l'exception des démarches auprès des professionnels et de certaines évaluations le cas échéant).

Les entretiens personnalisés durent entre une heure et quatre heures. Seule la passation de tests peut être collective avec l'accord du salarié, dans le respect des règles de confidentialité.

# BILAN DE COMPÉTENCES : LA DÉONTOLOGIE

Les règles déontologiques appliquées respectent le cahier des charges spécifique défini par l'article L6313-4 et le décret d'application n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art.4 :

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

- Le bénéficiaire du bilan doit être volontaire,
- Pour la réalisation du bilan de compétences, une convention est conclue entre le bénéficiaire, le prescripteur et/ou financeur et l'espace bilan 35 du Greta Est-Bretagne,
- Le bilan se fait dans le respect du secret professionnel et dans la transparence des méthodes et objectifs,
- Les résultats détaillés du bilan de compétences sont remis au bénéficiaire,
- Le bénéficiaire est propriétaire de la synthèse « les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'espace bilan 35 du Greta Est-Bretagne, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an ».

Les clients et bénéficiaires de nos prestations ont la garantie de disposer des services suivants :

1. Accès rapide et guidé à l'information sur l'offre de service.
2. Accueil individualisé.
3. Proposition d'une large gamme de prestations.
4. Conseil et orientation personnalisés sur les prestations, recherche de la meilleure solution sur mesure.
5. Adéquation aux prestations des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement.
6. Accompagnement tout au long des prestations.
7. Qualifications et compétences des personnels et intervenants garanties et développées tout au long de la vie.
8. Prise en compte de la satisfaction des clients et des bénéficiaires.
9. Engagement dans une démarche «responsabilité sociétale des organisations».
10. Amélioration continue des prestations.

le Greta Est-Bretagne  
est labellisé  
EDUFORM



## UNE GARANTIE "QUALITÉ"

Pour mieux répondre à nos bénéficiaires et partenaires, nous nous inscrivons dans une démarche d'amélioration continue.

**EDUFORM**  
Le label qualité de l'Éducation nationale  
pour la formation professionnelle



**Qualiopi**  
processus certifié



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : Action de formation – actions permettant : de valider les acquis de l'expérience, bilans de compétences, actions de formation par apprentissage



# MON COMPTE FORMATION

Consultez vos droits sur  
votre compte personnel  
de formation

**Vous souhaitez vous former ?  
Inscrivez-vous sur l'application CPF !**



[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



- ① Indiquez votre numéro de sécurité sociale, tapez un mot de passe.
- ② Une fois que vous avez pris connaissance de votre solde CPF, rendez-vous dans l'onglet «recherche» et tapez «bilan de compétences».

→ Nous sommes visibles sous l'entité «**Lycée des métiers Pierre Mendès France**»

**EDUFORM**  
Le label qualité de l'Éducation nationale  
pour la formation professionnelle



**Qualiopi**  
processus certifié



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : Action de formation – actions permettant de valider les acquis de l'expérience, bilans de compétences, actions de formation par apprentissage

**Espace Bilan 35**  
Lycée Coëtlogon  
53, rue Antoine Joly  
35000 Rennes  
[espacebilanrennes@ac-rennes.fr](mailto:espacebilanrennes@ac-rennes.fr)  
02 99 59 11 11