

Webinaire du 15 février 2023

Le bilan de compétences

Propos introductifs

- **Laurent Durain**, directeur de la formation professionnelle et des compétences à la direction des politiques sociales, Caisse des Dépôts
- **Cécile Bertrand**, cheffe du pôle Compte personnel de formation à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

1. Le contexte juridique

Le contexte juridique

- Né de la pratique des entreprises dans les années 80, le bilan de compétences est devenu un droit suite à la loi du 31 décembre 1991 sur la formation professionnelle.
- Selon les termes de la loi plus particulièrement l'article L.6313-4 du code du travail : *le bilan de compétences a pour objet de permettre aux 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.*
- Le compte personnel de formation est éligible au bilan de compétences au regard des dispositions de l'article L.6323-6 du code du travail.

2. Le déroulement du bilan de compétences

Le déroulement du bilan de compétences

- Le bilan de compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, permet de confirmer un choix, réinterroger la suite de sa carrière.
- Organisé en trois phases, au terme desquelles une synthèse écrite des résultats est remise à l'intéressé.
 1. La phase préliminaire : analyse de la demande ;
 2. La phase d'investigation : construction et pertinence du projet professionnel ;
 3. La phase de conclusions : présentation d'un document de synthèse,
- La durée du bilan de compétences **ne peut excéder 24 heures par bilan** (article L.6313-4 du code du travail).

3. La phase préliminaire

La phase préliminaire

Le prestataire du bilan de compétences doit :

- **analyser** la demande et les besoins de la personne bénéficiaire ;
- **vérifier** que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan notamment si ce bilan est prescrit et cofinancé par l'entreprise ;
- **déterminer** le format le plus adapté à la situation et aux besoins ;
- **définir** conjointement les modalités de déroulement.

Ainsi, le prestataire de bilan de compétences doit être en mesure d'analyser la demande d'informer la personne bénéficiaire des conditions de réalisation.

4. La phase d'investigation

La phase d'investigation

Cette phase permet de définir le projet professionnel comme suit :

- **construire** son projet professionnel et en vérifier la pertinence ;
- **élaborer** une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience

Ainsi cette phase permet à la personne bénéficiaire d'isoler ses compétences personnelles et professionnelles et d'analyser ses motivations à travers un historique de son cursus scolaire et professionnel.

5. La phase de conclusion

La phase de conclusion

La phase de conclusions s'achève par la présentation à la personne bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui devra contenir :

- l'analyse des compétences professionnelles et personnelles ;
- la définition du projet professionnel, des propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels (dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences)

Cette phase précise le projet professionnel ou de formation ainsi que les piste d'actions à suivre.

La phase de conclusion (suite)

En conclusion, le bilan doit permettre :

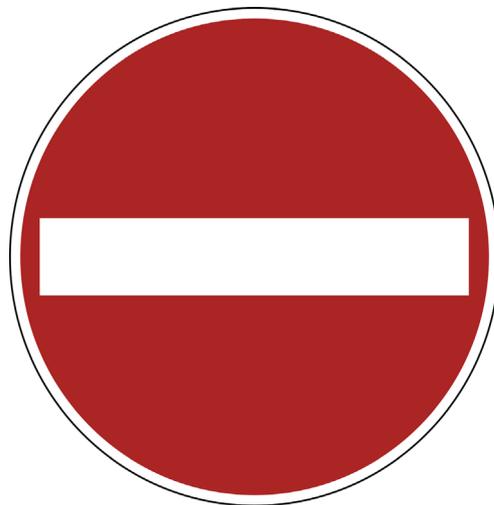
- d'explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

Les compétences du prestataire et des personnes en charge de l'accompagnement

- Le prestataire doit proposer un accompagnement dans un environnement garantissant la discrétion et la confidentialité des échanges. Les professionnels faisant passer les tests et accompagnant les personnes doivent disposer de compétences solides et plurielles.
- Exemples de qualifications attendues : psychologues du travail, spécialistes en gestion des carrières (ressources humaines, orientation professionnelle)...
- Les conseiller(e)s doivent également connaître les caractéristiques socio-économiques du territoire, les secteurs clés qui recrutent, le monde de l'entreprise et les dispositifs de formation professionnelle.

Ce que le bilan de compétence n'est pas

- un conseil en évolution professionnelle (CEP),
- un parcours de formation qualifiant ou certifiant,
- une aide à la recherche d'emploi,
- une aide à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation,
- un reclassement externe/outplacement,
- une évaluation à un futur poste/assessment,
- Un simple bilan de carrière,
- Un simple bilan professionnel
- du coaching professionnel, managérial, personnel,
- du développement personnel,
- un stage de bien-être,
- une préparation à la retraite.



Lire attentivement le guide « règles d'éligibilité des bilans au CPF »



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**MON
COMPTE
FORMATION**

moncompteformation.gouv.fr



Direction de la Formation Professionnelle et des Compétences

Une gestion 
**Caisse
des Dépôts
GROUPE**