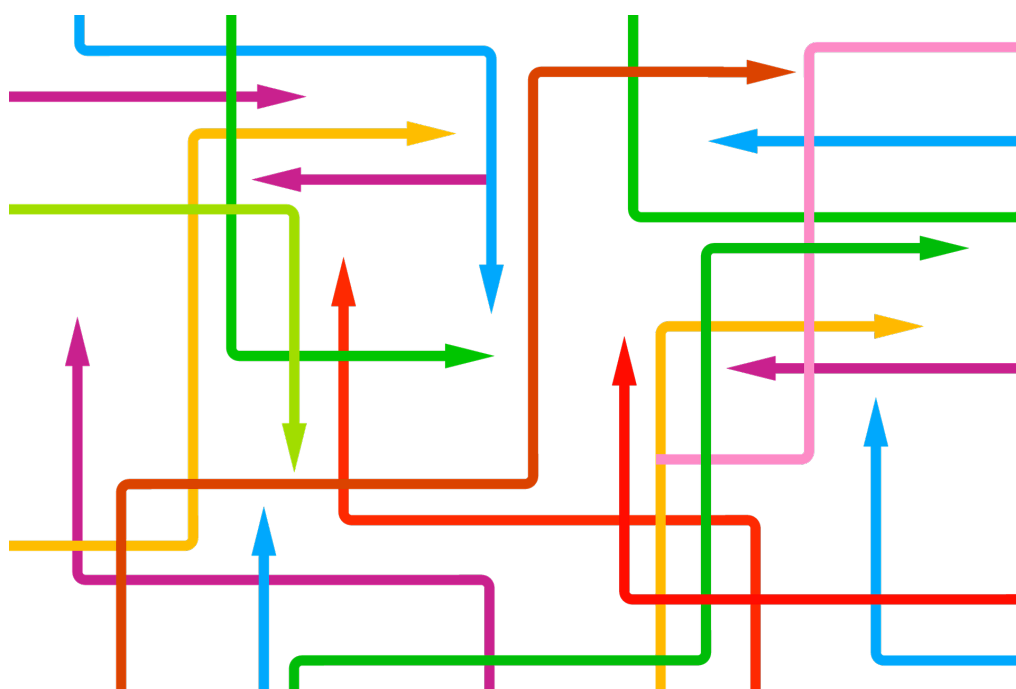




LE BILAN DE COMPETENCES

LIVRET D'INFORMATION



Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Grand Est
Adresse du site

POURQUOI ?

La volonté de s'engager dans une démarche de bilan de compétences, ne repose généralement pas sur une simple lubie.

L'utilité de s'investir dans une telle démarche s'établit souvent à la suite d'un événement déclencheur, de circonstances particulières ou d'une prise de conscience.

En effet, à un moment ou l'autre de son existence, il peut arriver que l'on se trouve face à une situation professionnelle qui, soit ne nous correspond pas ou pas tout à fait, soit s'ouvre vers des perspectives que nous estimons susceptibles de ne pas nous satisfaire.

Réaliser alors le bilan de ses compétences résulte d'un choix personnel intégrant une dimension de nécessité, et/ou de désir d'opérer à une progression ou un changement directionnel de son parcours professionnel.

Outil de **CONCERTATION**, d'**ANALYSE** et de **DYNAMISATION**, le bilan de compétences, peut répondre à des préoccupations diverses :

- Positionnement professionnel

- . *Ma recherche d'emploi est-elle judicieuse ?*

- . *Quel métier me conviendrait le mieux ?*

- . *Qu'en est-il de mon employabilité ?*

- Evolution de carrière

- . *Comment puis-je évoluer ?*

- . *Comment m'y prendre pour mettre toutes les chances de mon côté ?*

- Reconversion professionnelle
 - . Une formation est-elle nécessaire pour que je puisse prétendre occuper un poste équivalent ?
 - . Quelle utilisation optimum puis-je faire de mes compétences, dans un autre contexte ou un autre emploi ?
 - . Quel poste suis-je en mesure d'occuper ?
- Formation professionnelle
 - . Quelle formation me conviendrait le mieux ?
 - . Quelle formation serait-il nécessaire que j'entreprenne pour accéder à mes aspirations ?
 - . En quoi la formation pourrait-elle m'être utile ?
- V.A.E.
 - . Au regard de mes compétences, dans quelle démarche V.A.E. serait-il pertinent que je m'engage ?
 - . Ai-je développé des compétences susceptibles de faire l'objet d'une V.A.E. ?
 - . Comment valoriser au mieux mes connaissances et compétences dans le cadre de la démarche V.A.E. dans laquelle je souhaite m'engager ?
 - . Quel pourrait être le projet professionnel le plus pertinent si je m'engage dans une V.A.E. ?
- Vérification d'un projet professionnel
 - . Le poste que je vise me correspond-t-il réellement ?
 - . Suis-je réellement en capacité d'occuper ce poste ?
 - . Mon projet est-il réaliste ?

POUR QUI ?

- Les salariés,
- Les chefs d'entreprise artisanale,
- Les chefs d'entreprise industrielle et commerciale,
- Les commerçants,
- Les fonctionnaires,
- Les membres des professions libérales,
- Les jeunes diplômés,
- Les demandeurs d'emploi.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Dispositif d'aide à la décision en matière d'orientation, de réorientation, ou d'évolution professionnelle, le bilan de compétences a pour vocation de vous conduire à :

- faire le point sur votre situation actuelle,
- parvenir à l'identification et l'appréciation la plus juste de vos capacités, compétences et motivations,
- vous acheminer vers la formalisation d'un projet professionnel vous correspondant.

Véritable **PONT entre le passé, le présent et l'avenir**, le bilan de compétences s'inscrit dans **une perspective évolutive et/ou de changement**.

A travers une démarche **CONSTRUCTIVE** et **PARTICIPATIVE**, la prestation de bilan vous place en capacité de vous auto-évaluer au regard de vos compétences, potentialités, vos ressources, vos valeurs et de tout ce qui a trait à vos motivations personnelles.

Vous positionnant véritablement en tant qu'acteur de vos investigations et auteur de vos décisions, la méthodologie de bilan appelle une forte mobilisation de votre part dans un processus d'analyse plaçant en perspective :

- votre connaissance du passé, c'est à dire votre expérience,
- votre situation actuelle et la prise en compte que vous lui accordez,
- ainsi que votre perception de l'avenir.

Ayant pour finalité de déboucher sur la définition d'un projet professionnel réaliste et pertinent assorti d'un plan d'action à court et moyen terme en permettant la réalisation, la démarche de bilan s'inscrit **dans un souci d'adéquation homme/poste**.

Dans ce sens et prenant appui sur les préoccupations qui sont les vôtres, la prestation de bilan œuvre à vous permettre de construire progressivement vos propres solutions.

Pour atteindre ce but, au moyen de supports méthodologiques spécifiques et d'un accompagnement personnalisé où l'échange tient une large place, la prestation de bilan guide votre implication dans un processus dynamique de réflexion sur votre expérience de manière à vous placer en capacité de :

- faire le point sur vos expériences professionnelles et personnelles,
- repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- mieux identifier vos savoirs, compétences et aptitudes,
- déceler vos capacités inexploitées,
- gérer au mieux vos ressources personnelles,
- organiser vos priorités professionnelles,
- mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Par l'interaction temporelle « passé, présent, futur » qu'elle appelle, la démarche de bilan vous offre la possibilité d'une problématisation pertinente et efficace de votre expérience et de sa valorisation au regard d'un « devenir possible » susceptible d'épanouissement personnel.

QUELLE EST LA METHODOLOGIE DE LA DEMARCHE ?

D'une durée de 24 heures au maximum, la prestation de bilan de compétences se déroule sur plusieurs semaines.

La méthodologie du bilan est définie selon 4 phases et est assortie d'un suivi post-prestation :

1. Phase d'exploration

- Accueil du bénéficiaire et confirmation de son engagement dans la démarche
- Analyse de la demande et des besoins
- Identification des objectifs du bilan
- Définition des conditions et modalités de déroulement du bilan
- Etude du parcours personnel – professionnel

2. Phase d'investigation

- Identification, analyse des compétences et des aptitudes professionnelles
- Identification et analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels
- Préparation de l'enquête-métier et/ou Recherche d'informations diverses
- Travail sur le marché de l'emploi

3. Conclusion du bilan

- Synthèse globale du bilan
- Elaboration du projet (identification, analyse de faisabilité...)
- Elaboration d'un plan d'action

4. Rédaction du document de synthèse

- Elaboration de la synthèse du bilan avec l'intéressé
- Vérification que l'appropriation du contenu de la synthèse par l'intéressé est bien conforme au sens qui lui est initialement donné
- Rédaction du document de synthèse et transmission à l'intéressé sous dix jours

Suivi post prestation

- Destruction des documents pédagogiques (un an après la date de transmission de la synthèse selon le souhait du bénéficiaire)
- Questionnaire de satisfaction immédiatement au terme du bilan
- Suivi par questionnaire à six mois
- Suivi par questionnaire à un an

Tout au long de sa démarche de bilan, le bénéficiaire bénéficie de l'accompagnement d'un ou plusieurs conseillers/bilan ayant une bonne connaissance de la réalité des métiers et du marché de l'emploi sur le bassin local.

Un psychologue du travail se tient également à sa disposition dans le cas où la passation de tests se révélerait utile.

La programmation des rendez-vous au centre de bilan est définie en accord avec le bénéficiaire.

Par ailleurs, la méthodologie du bilan prévoit un temps de [confrontation](#) du bénéficiaire à [l'environnement professionnel](#). Cette confrontation se traduit par des démarches de la personne auprès de professionnels (visites, rencontres, mises en situation, observation, enquête ...)

[Un fond documentaire dématérialisé](#) est également placé à la disposition du bénéficiaire lui permettant l'accès à l'information :

- o sur les emplois,
- o les conditions d'exercice de ces emplois,
- o les conditions d'accès à ces emplois,
- o les filières de formation professionnelles,
- o les organismes de formation,
- o les référentiels de formation

Une procédure d'accompagnement est prévue dans le cadre de ces recherches.

Enfin, le bénéficiaire peut disposer sur place [d'un poste informatique](#) pour :

- procéder à la rédaction dactylographiée de ses curriculum vitae
- et consulter les sites [Internet](#) intéressant son projet.

A QUOI CA SERT ?

Analyser son parcours professionnel tel que cela est proposé à travers le bilan de compétences offre la possibilité de [donner un autre élan à sa carrière](#).

En effet, emprunter une telle démarche présente l'intérêt de vous conduire à identifier vos aspirations, vos compétences et potentialités et de les confronter aux opportunités du marché de l'emploi afin d'envisager le meilleur ajustement.

Le bilan de compétences mérite d'être considéré comme un [véritable instrument d'auto-formation](#) par l'attitude mentale active qu'il appelle. En effet, la méthodologie sur laquelle repose la démarche, se veut significative :

- o d'une aide à la découverte de vous-même par vous-même,
- o d'un accompagnement qui, pas à pas, vous permet d'investir et de procéder à une analyse scrupuleuse de la réalité de votre propre expérience,
- o d'un apport d'informations vous conduisant à une meilleure connaissance des métiers, des formations, et des conditions de l'emploi dans le contexte socio-économique actuel.

Aussi, parce qu'il vous permet d'accéder à une lecture fine de vos ressources et vous conduit à apprécier avec justesse :

- o vos savoir-faire,
- o vos savoirs,
- o vos savoir-être,
- o vos capacités à faire,
- o vos capacités à être,
- o vos aptitudes à faire,
- o vos aptitudes à apprendre,
- o vos aspirations,
- o vos motivations,
- o vos possibilités,

le bilan de compétences vous place en capacité de vous positionner par rapport à l'emploi le plus susceptible de vous correspondre, de formaliser votre projet et de vous acheminer vers la définition de votre propre ligne d'action pour sa mise en œuvre.

En cela, [la démarche de bilan de compétences](#) est d'autant plus riche d'enseignement qu'elle participe à un processus constructif qui [vous confère un « savoir devenir »](#).

En effet, la démarche de bilan vous achemine vers une connaissance de vous-même allant bien au delà de ce que permet uniquement l'identification de vos acquis. [Au service de votre développement personnel](#), elle vous conduit à [la connaissance de ce que vous êtes dans une dimension évolutive](#).

Pour cela, les moyens vous sont donnés de procéder à une auto-évaluation vous autorisant l'appréciation la plus juste de vos acquis dans une réalité sans cesse en mouvement et ceci, en vous plaçant en capacité d'en interroger la [transférabilité dans une nouvelle situation](#) en regard de vos motivations, de vos aspirations, de vos capacités.

A cette occasion, vous êtes appelés à construire ce qui se révélera [un atout précieux porteur d'évolution et de progression professionnelles](#) et qui n'est autre que votre « savoir devenir ».

En réalité, le savoir devenir peut être défini comme l'art de [pouvoir se projeter dans l'avenir](#) soit [pour changer](#), soit [pour s'adapter](#) par la conscience éclairée de :

- o quelles sont vos ressources,
- o comment, où et quand les combiner,
- o comment les mobiliser dans des situations nouvelles,
- o comment et quand les développer.

QUELS SONT LES FINANCEMENTS POSSIBLES ?

Le coût du bilan de compétences peut être totalement ou partiellement financé :

- par le CPF (Compte Personnel de Formation),
- au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise,
- par Transition Pro,

OU

- supporté par le bénéficiaire lui-même.

DANS QUELLES CONDITIONS ?

Si vous êtes salarié, vous avez la possibilité d'effectuer un bilan de compétences pendant le temps de travail ou hors du temps de travail.

Pendant le temps de travail :

Lorsqu'il remplit les conditions ci-dessous mentionnées, tout salarié peut obtenir une autorisation d'absence de son poste de travail pour suivre un bilan de compétences et ce, indépendamment des bilans de compétences susceptibles d'être organisés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise qui l'emploie.

Pendant la durée de ce congé, le contrat de travail est suspendu, mais continue de produire les effets suivants :

- Le salarié bénéficiaire du **congé de bilan de compétences** a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt quatre heures par bilan de compétences.
- La durée du congé de bilan de compétences est assimilée à une période de travail effective pour la détermination des droits aux congés payés. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.
- **La durée du bilan de compétences, limitée à 24 heures de temps de travail** consécutives ou non, ne peut être imputée sur la durée des congés payés annuels.
D'autre part, **cette durée est assimilée à une période de travail effective** pour la détermination des droits aux congés payés.

Le congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés titulaires :

- o d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- o d'un contrat à durée déterminée,
- o d'un contrat de travail temporaire,

Peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences toute personne :

- salariée titulaire d'un contrat C.D.I. :

justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

- salariée titulaire d'un contrat C.D.D. :

justifiant d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de ses contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

- salariée temporaire :

justifiant de 5 ans d'une ancienneté de 3 ans acquise dans la seule profession du travail temporaire, dont 12 mois (2028 heures) dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle elle demande à en bénéficier.

- fonctionnaire ou agent public (contractuelle, auxiliaire, vacataire ...), employée par l'Etat, une collectivité territoriale, un établissement public administratif (école, hôpital ...).

Dans ce cas, l'ouverture des droits au congé de bilan de compétences dépendent des dispositions de formation spécifiques à la fonction publique.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

[Hors du temps de travail](#)

Dès lors qu'un salarié remplit les conditions d'ancienneté et de franchise nécessaires pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, [l'organisme financeur peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais](#) liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences dispensée en dehors du temps de travail. [Dans ce cas, le salarié n'a pas l'obligation de demander une autorisation d'absence à son employeur.](#)

Les motifs de refus de prise en charge sont ceux opposables dans le cadre d'un congé de bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail.

QUELQUES PRECISIONS SUR LA REGLEMENTATION DU BILAN

[Selon le code du travail :](#)

Article L. 6313-1

(Loi n°91-1405 du 31 déc. 1991 modifiée au 19 mai 2011) Entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles 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.

Article L. 6313-10

- (Loi n°91-1405 du 31 déc. 1991 consolidée au 19 mai 2011) Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.
- (Loi n° 92-1446 du 31 déc. 1992 consolidée au 1^{er} janvier 1993) Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini à l'article L. 6313-1. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article R. 6322-56

- Les organismes prestataires de bilan de compétences sont tenus d'utiliser des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés.

Article R. 6322-59

- Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi particulier de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an.

Article R. 6322-62

- Au terme du congé de bilan de compétences, le bénéficiaire de ce congé présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences.
- Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice dudit congé.

[Selon le code pénal :](#)

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des Articles 226-13 et 226-14 du code pénal (sur le secret professionnel) en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.