

# BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a été défini légalement en 1991, par le biais des articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 du code du travail.

Le 19 février 2007 a été voté la loi n° 2007-209, apportant des éléments supplémentaires pour encadrer le bilan de compétences. Puis le décret 2008-144 du 7 mars 2008 est venu ajouter compléter ce cadre réglementaire.

Les textes de lois correspondant au bilan de compétences régissent des éléments tels que la durée de celui-ci, son déroulement en tenant compte de trois étapes distinctes obligatoires, tout en abordant des éléments qui sont en rapport direct avec la protection et la liberté du salarié. Par exemple, on y trouve plusieurs allusions au fait que le salarié doit être tout à fait consentant à y participer.

Les organismes se doivent également de mettre en place des méthodes professionnelles et fiables, avec le concours de personnes qualifiées. Les résultats ne parviendront qu'au bénéficiaire du bilan, pour préserver un certain anonymat.

Les organismes ont des engagements déontologiques de confidentialité, neutralité et s'assurent de recueillir le consentement du bénéficiaire.

## PUBLIC CONCERNÉ

Les bilans de compétences sont accessibles aux salariés (secteur privé et public) et cadres en activité qui souhaitent faire le bilan de leur carrière dans le but de la faire évoluer, de se former ou de se ré-orienter.

Ils concernent également les personnes en emploi qui se trouvent dans une situation d'inadaptation physique à leur poste de travail et recherchent une nouvelle orientation.

Un demandeur d'emploi peut réaliser un bilan de compétences en faisant sa demande auprès de Cap Emploi, Pôle Emploi ou l'APEC.

## OBJECTIFS

Le bilan de compétences permettra au bénéficiaire :

- d'analyser ses centres d'intérêt et ses motivations, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel
- d'identifier ses compétences et aptitudes
- d'évaluer ses connaissances générales
- d'élaborer ou de vérifier son projet professionnel
- de déterminer ses points d'appui, en vue de son insertion ou de son évolution professionnelle
- de commencer à élaborer son portefeuille d'acquis et de compétences

## MÉTHODES UTILISÉES

- Parcours de bilan individualisé
- Études autobiographiques et tests diversifiés selon les besoins exprimés : personnalité, efficience, connaissances...
- Tests psychotechniques
- Entretiens d'exploration
- Évaluations spécifiques (technique, bureautique, informatiques langue anglaise, comptable...)
- Auto-évaluations diverses

## Inscriptions

Renseignements et documentations sont disponibles en appelant Brigitte GENEST au 01 64 45 18 21

- Un entretien d'analyse de la demande, ainsi que la définition d'un projet d'action manuscrit, sont des préalables nécessaires
- Délai de mise en oeuvre : 30 jours maximum après l'accord financier

## Financement

Le bénéficiaire peut mobiliser son Compte Personnel de Formation. S'il est salarié le coût peut être pris en charge par l'employeur dans le cadre du Plan de Développement des Compétences par exemple. S'il est demandeur d'emploi l'organisme qui l'accompagne peut prendre en charge le coût du bilan.

## Tarif

Le coût du bilan est établi sur devis.

## ORGANISATION

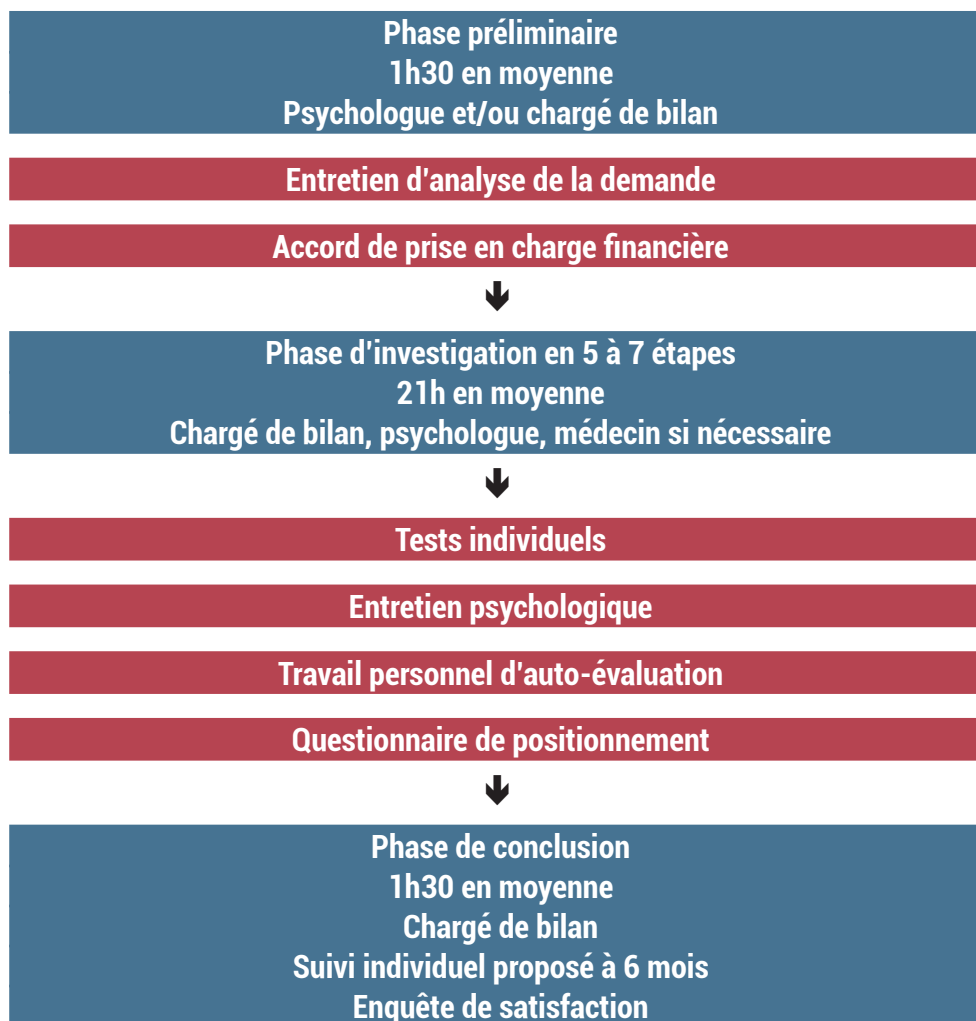
Le bilan individuel est réalisé par une équipe pluridisciplinaire constituée d'un chargé de bilan, d'un psychologue, ainsi que d'un médecin.

## DÉROULEMENT

L'action est conduite en plusieurs fois et pilotée par un même intervenant professionnel, qui est le référent de l'équipe pluridisciplinaire.

Le bilan comporte obligatoirement 3 phases (en bleu dans le schéma ci-dessous) selon l'article R.6322-35 du code du travail. Il est réalisé de façon individuelle (article R6322-36 du code du travail) sauf éventuellement quelques étapes de la phase d'investigation, selon dérogations prévues par cet article.

Pour effectuer un bilan complet, 5 à 7 séances sont en général nécessaires, réparties sur 5 à 10 semaines, pour un total de 24 heures au maximum.



A l'issue du bilan, une synthèse est rédigée par les différents intervenants.

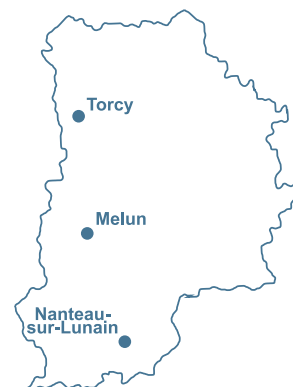
Le contenu de cette synthèse est encadré par la loi (article R6322-37, 38 et 39) et comprend donc a minima :

- Les circonstances du bilan, c'est-à-dire le contexte dans lequel celui-ci a été réalisé, en guise de d'introduction
- Les compétences et aptitudes remarquées lors de la phase d'investigation et des différentes conclusions devront être énoncées dans une deuxième partie
- Enfin, figurent sur la synthèse les étapes permettant au bénéficiaire de réaliser son projet professionnel, si cela est réalisable et possible bien sûr

Cette synthèse n'est envoyée qu'au bénéficiaire, quelles que soient les circonstances de réalisation du bilan. Il lui appartient d'informer ou non son employeur ou son organisme d'accompagnement des conclusions de ce bilan.

A noter : 100% des bénéficiaires repartent avec un plan d'action.

## Lieu de réalisation



Site accessible aux personnes à mobilité réduite

## Agréments actuels

FONGECIF  
OETH  
UNIFAF  
UNIFORMATION

## Contact

**Brigitte GENEST**  
Centre de Réadaptation  
Professionnelle  
et de Formation COS CRPF  
Tél. : 01 64 45 18 21  
Fax : 01 64 45 33 18  
bgenest@fondationcos.org

Web : [www.cosformation.fr](http://www.cosformation.fr)  
[www.facebook.com/cos-crpf](https://www.facebook.com/cos-crpf)  
[www.twitter.com/COS\\_CRPF](https://www.twitter.com/COS_CRPF)