

# 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. Le décret 2018-1330 du 28 décembre 2018 est venu compléter ce cadre réglementaire (articles R6313-4 à R6313-8 du code du travail).

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 la confidentialité.

Les organismes ont des engagements déontologiques de confidentialité et de neutralité et s'assurent de recueillir le consentement du bénéficiaire quant à sa participation au bilan de compétences. Les intervenants respectent les obligations de discrétion professionnelle.

## OBJECTIFS ET MÉTHODES

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

### Méthode utilisée

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

## ORGANISATION

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

## BÉNÉFICIAIRES

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.

## INSCRIPTION

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 sont des préalables nécessaires
- Délai de mise en œuvre :  
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.

## AGRÉEMENTS

FONGECIF  
OETH  
UNIFAF  
UNIFORMATION

# DÉROULEMENT DU PARCOURS

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.

## Phase préliminaire 1h30 en moyenne

Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ; déterminer le format le plus adapté à la situation, définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

## Psychologue et/ou chargé de bilan

## Entretien d'analyse de la demande

## Accord de prise en charge financière

## Phase d'investigation en 5 à 7 étapes - 21h en moyenne

## Intervenant conseil, psychologue, médecin si nécessaire

Construire un projet professionnel et en vérifier la pertinence, ou d'élaborer une ou plusieurs alternatives

## Tests individuels

## Entretien psychologique

## Travail personnel d'auto-évaluation

## Questionnaire de positionnement

## Phase de conclusion 1h30 - Intervenant conseil

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 de compétences.

## Suivi individuel proposé à 6 mois

## Enquête de satisfaction

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.

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

# ÉVALUATIONS

Test d'évaluation des connaissances pendant le bilan. Évaluation de l'atteinte des objectifs en dernière phase du bilan et 6 mois après.

# TAUX DE SATISFACTION

Les taux de satisfaction et taux de finalisation du bilan sont disponibles sur demande auprès du contact indiqué ci-dessous.

## LIEUX DE LA FORMATION

COS CRPF  
2 rue des arches,  
77710 Nanteau-sur-Lunain  
(à 10 min de Nemours)

*Site accessible aux personnes  
à mobilité réduite.*

## CONTACT

**Brigitte GENEST**

Etablissement et service de préorientation,  
réadaptation professionnelle et de formation  
COS CRPF

Tél. : 01 64 45 18 21

Email : [bgenest@fondationcos.org](mailto:bgenest@fondationcos.org)



**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au  
titre des catégories d'actions suivantes :  
ACTIONS DE FORMATION | BILANS  
DE COMPÉTENCES | ACTIONS  
PERMETTANT DE VALIDER DES  
ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

## Rejoignez-nous :

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)