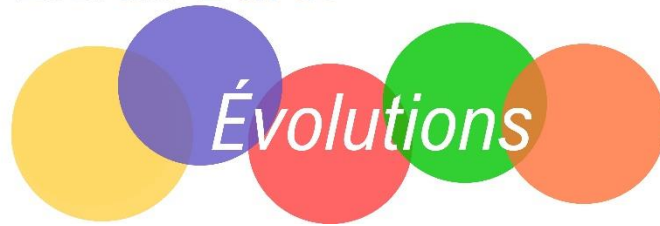


Erwan Burel



# Le Guide complet du Bilan de Compétences



[erwan-burel.com](http://erwan-burel.com)



## Table des matières

<b>1. Une offre à votre mesure .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Le Bilan de Compétences - Questions essentielles .....</b>	<b>5</b>
Pourquoi ? Les objectifs du Bilan de compétences.....	5
Pour qui ? Les bénéficiaires .....	5
Que se passe-t-il à l'issue d'un Bilan de compétences ?.....	6
Ce que vous saurez faire à l'issue du Bilan de compétences .....	6
Déontologie .....	7
Financement de votre Bilan de Compétences .....	8
1. Votre Compte Personnel de Formation .....	8
2. Le Plan de développement des compétences de votre entreprise .....	9
3. Le dispositif FNE-Formation .....	9
4. Aides à destination des Personnes en situation de handicap .....	10
<b>3. Le Cadre légal du Bilan de compétences.....</b>	<b>11</b>
Article R.6322-35 .....	12
5. Phase préliminaire .....	12
6. Phase d'investigation .....	12
7. Phase de conclusion .....	12
Article R.6322-36 .....	12
Article R6322-37 .....	13
Article L. 6313-10.....	13
Article R.6322-37 .....	13
Article R.6322-38 .....	13
Article R.6322-39 .....	13
Loi n° 2007-209 .....	14
<b>4. Votre Coach Bilan de Compétences.....</b>	<b>15</b>

# 1. Une offre à votre mesure

**Le 1<sup>er</sup> entretien est gratuit, confidentiel et sans aucun engagement de votre part.**

C'est l'entretien préalable pour :

- Comprendre ce qu'est un Bilan de compétences
- Faire le point sur votre situation et vos projets
- Définir vos besoins et vos attentes
- Poser un planning de réalisation de votre Bilan de compétences si tel est votre souhait

TMPS – Erwan BUREL Évolutions vous propose **4 formules Bilan de compétences.**

**(fiches des programmes à télécharger sur le site [erwan-burel.com](http://erwan-burel.com))**

## **INTÉGRAL 24H**

Vous souhaitez un accompagnement (coaching) pour :

- Mieux vous connaître
- Explorer l'intégralité de vos compétences, de votre potentiel et de votre motivation
- Étudier les opportunités du marché de travail qui vous correspondent
- Élaborer un projet et construire un Plan d'actions efficace

## **PERFORMANCE 18H**

Vous souhaitez être accompagné par un coach expert du bilan de compétences pour :

- Confirmer une orientation professionnelle
- Définir un objectif précis
- Étudier le meilleur moyen d'atteindre votre objectif
- Mettre en œuvre votre projet

## **ESSENTIEL 12H**

Vous souhaitez :

- Vous donner encore un temps d'analyse et de réflexion avant de vous lancer dans votre projet
- Être guidé dans la réalisation de votre projet
- Mobiliser les leviers de votre réussite

## **FOCUS 6H : Votre projet en un temps éclair !**

- Consolider un projet que vous avez déjà choisi
- Mettre en œuvre les quelques points clés décisifs à votre démarche

Commençons par le 1<sup>er</sup> pas...

Prenons RDV pour un entretien gratuit, confidentiel et sans aucun engagement de votre part.

**Erwan BUREL**

**06 60 70 33 17**

contact@erwan-burel.com

Selon vos préférences, le Bilan de compétence  
en présentiel,  
en mixte (présentiel et distanciel),  
ou 100% en ligne (Teams, Google Meet, Zoom...)

**Test de Connexion offert**

La Rochelle, Rochefort, Niort,  
Surgères, Saintes  
Royan, Saint Jean d'Angély

## 2. Le Bilan de Compétences - Questions essentielles

### Pourquoi ? Les objectifs du Bilan de compétences

Un Bilan de compétences a pour objectifs de :

- Développer un projet en prenant appui sur vos expériences personnelles et professionnelles pour une vie professionnelle pleinement satisfaisante
- Identifier et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie extra- professionnelle pour recenser vos compétences, capacités et aptitudes et révéler vos talents et votre potentiel
- Faire le point de vos ressources et de vos atouts et analyser vos axes de progrès
- Vous ancrer dans vos valeurs, votre motivation et vos aspirations
- Identifier vos besoins et vos attentes et mieux définir vos objectifs et vos priorités
- Choisir, structurer, organiser et planifier un projet professionnel visant à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle

### Pour qui ? Les bénéficiaires

Qui peut être Bénéficiaire d'un Bilan de Compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés

# Que se passe-t-il à l'issue d'un Bilan de compétences ?

A l'issue d'un Bilan de compétences, le bénéficiaire s'oriente généralement vers l'une des situations suivantes :

- Rester en poste avec un regard neuf
- Quitter son employeur actuel pour trouver un poste équivalent dans un environnement plus satisfaisant
- Suivre une formation pour se maintenir en poste, accéder à une promotion, engager une reconversion
- Créer ou reprendre une entreprise
- Prendre un congé sabbatique

## Ce que vous saurez faire à l'issue du Bilan de compétences

A l'issue d'un Bilan de compétences, le bénéficiaire a développé ses propres compétences quant à :

**1. Prendre des décisions** quant à l'orientation de sa carrière professionnelle grâce à une meilleure connaissance de :

- soi (valeurs, besoins, personnalité, motivation)
- ses compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être, faire-savoir)
- son potentiel (capacités, talents,...)

**2. Analyser** le marché de l'emploi et savoir se positionner

**3. Développer** son employabilité

**4. Évaluer** sa propension à entreprendre

(création / reprise d'entreprise)

# Déontologie

Le Consultant s'engage à respecter scrupuleusement 3 règles déontologiques

## **Confidentialité**

rien de nos échanges ne peut être communiqué à autrui sans votre accord

## **Neutralité**

non-jugement de votre parcours, vos projets, vos idées

## **Consentement**

vous délivrer une information transparente et explicite pour que vous puissiez accepter les travaux demandés en connaissance de cause.

Le Consultant s'engage dans une écoute bienveillante et dans la recherche des approches les plus pertinentes pour le Bénéficiaire.

Le Bénéficiaire s'engage à réaliser les travaux proposés par le Consultant.

# Financement de votre Bilan de Compétences

## 1. Votre Compte Personnel de Formation

Le **Compte personnel de formation** (CPF) vous permet de financer votre Bilan de compétences, en totalité ou en partie selon le solde de votre CPF.

Vous seul(e) décidez de l'utilisation de votre CPF !

### Comment fonctionne le Compte Personnel de Formation (CPF) ?

Inscrivez-vous sur le site officiel [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) et créez votre dossier personnel en rentrant votre numéro de sécurité sociale. Le CPF est crédité en euros au début de chaque année de travail selon la situation professionnelle :

- Le CPF d'un salarié à temps plein ou à mi-temps comme celui d'un travailleur indépendant est crédité de 500 euros par an ;
- Le CPF d'un salarié peu qualifié est crédité de 800 euros chaque année
- Le montant total du CPF ne peut pas excéder 5 000 et 8 000 euros respectivement.
- Les CPF des demandeurs d'emploi ne sont pas crédités en période inactive, mais ils peuvent être utilisés pendant la période de chômage.

**L'offre de Bilans de Compétences de TMPS Erwan BUREL Évolutions est éligible au CPF.**



### Comment fonctionne le CPF ?

Faites une recherche d'organismes proposant des Bilans de compétences sur le site officiel [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) en utilisant le code du bilan de compétences 202. Chaque organisme expose son offre détaillée ainsi que le tarif de sa prestation.

Si le crédit de votre CPF n'est pas suffisant pour régler la totalité de votre Bilan de Compétences, vous pouvez :

- payer le montant restant par vos propres moyens ;
- demander l'abondement à votre employeur.

Il vous faudra demander une autorisation d'absence à votre employeur 60 ou 120 jours avant le début de la formation selon sa durée si elle se déroulera pendant les heures du travail. Il a 30 jours pour donner la réponse.

Si vous choisissez d'effectuer votre Bilan de compétences en dehors de vos heures de travail, l'accord de votre employeur n'est pas nécessaire.



## 2. Le Plan de développement des compétences de votre entreprise

Votre employeur peut inscrire la prise en charge de prestations de Bilans de Compétences dans son Plan de développement des compétences (ex-Plan de formation).

Toutefois, votre employeur doit obtenir votre consentement pour que vous vous inscrivez dans cette démarche. Votre refus ne peut engendrer aucune sanction contre vous.

## 3. Le dispositif FNE-Formation

Au gré des crises (COVID...), bon nombre de salariés se retrouvent au chômage partiel, voire en arrêt total d'activité.

Dans un tel contexte :

- le dispositif FNE formation permet de sécuriser leur employabilité. C'est une possibilité de financement de votre bilan de compétences.
- Tout employeur peut effectuer une demande écrite simplifiée pour le financement d'un bilan de compétences. Il doit l'adresser à la DREETS (**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**) du siège social de son entreprise, ou à son OPCO (opérateur de compétences) si ce dernier a signé une convention avec la DREETS, et joindre une présentation du bilan de compétences.

Pour en savoir plus, télécharger :

[FNE-Formation Questions-Réponses : Les informations du Ministère du Travail](#)

## 4. Aides à destination des Personnes en situation de handicap

A condition de bénéficier de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH), la personne en situation de handicap est éligible à l'obtention d'aides spécifiques pour son projet, qu'il soit salarié, membre de la fonction publique, ou demandeur d'emploi.

Dans le secteur privé, c'est l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (**AGEFIPH**) qui est compétente.

Tout comme le **bilan de compétences** du **salarié du secteur privé**, celui de l'agent de la fonction publique fait l'objet d'une convention tripartite. Si cette action est proposée par l'administration, elle est financée sur **les crédits de formation de son administration**. La reconnaissance de travailleur handicapé de l'agent peut ouvrir des fonds complémentaires. Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du **fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique** (FIPHFP).

**Plus encore, CAP Emploi** est un organisme spécialisé dans l'**accompagnement des personnes handicapées** demandeuses d'emploi. Ces personnes ne sont **pas obligatoirement inscrites** auprès de Pôle emploi. Il y a près d'une centaine d'associations dans le réseau CAP Emploi en France. **Financés par l'AGEFIPH**, ils ont pour rôle d'accompagner les actifs en situation de handicap. Ils fournissent **aide et conseil** à leur public et peuvent également aider leurs bénéficiaires à **réaliser des bilans de compétences**.

### 3. Le Cadre légal du Bilan de compétences

Depuis 1991, le bilan de compétences est régi une réglementation composée de plusieurs textes du code du travail : articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37, R.6322-38.

La loi n° 2007-209 puis le décret 2008-144 sont venus complétés ce dispositif réglementaire.

Que retenir de ces dispositions ?

Le consentement doit être mutuel lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du lieu de travail . Dans le cas contraire, il ne sera pas légal.

Le refus d'y participer n'est en aucun cas un motif de licenciement ni une faute professionnelle.

La confidentialité doit être respectée en tout point du Bilan de compétences par l'organisme en charge de sa réalisation. Seul le bénéficiaire peut décider d'en communiquer tout ou partie au destinataire de son seul choix.

L'article R.6322-35 définit le cadre du déroulement du Bilan de compétences.

## Article R.6322-35

Le Bilan de compétences se déroule obligatoirement selon 3 étapes distinctes.

### 5. Phase préliminaire

Lors d'un entretien préalable, il s'agit de :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

### 6. Phase d'investigation

Cette phase permet au bénéficiaire de :

- analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluer ses connaissances générales ;
- déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

### 7. Phase de conclusion

Cette phase, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Un calendrier de réalisation sera conjointement établi.

## Article R.6322-36

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

## Article R6322-37

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

## Article L. 6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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.

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

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

## Article R.6322-37

Lorsque l'on réalise un bilan de compétences, on participe à trois étapes distinctes dont les dispositions sont prévues par le code du travail. La troisième et ultime est la phase de conclusion. Cependant, durant celle-ci, les remarques, les actions pour parvenir au projet professionnel et autres propositions ne seront pas seulement données à l'oral. Un document de synthèse doit également être réalisé par l'organisme, afin qu'une trace puisse être conservée par le candidat.

## Article R.6322-38

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1° Circonstances du bilan ;
- 2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

## Article R.6322-39

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

## Loi n° 2007-209

Les textes de lois relatifs à la vie professionnelle des travailleurs de la fonction publique diffèrent de ceux qui régissent les droits des travailleurs des entreprises privées. De fait, cela a un impact sur le droit à la formation ainsi que le bilan de compétences. Par contre la réforme de 2007 a permis aux agents de pouvoir disposer eux aussi de droits plus précis concernant ces dispositifs.

De nouveaux droits pour les agents

De la même manière que pour les travailleurs du privé, les agents publics peuvent ainsi bénéficier depuis cette loi de 2007 d'un droit à la réalisation des bilans de compétences, pour définir un véritable projet professionnel.

## 4. Votre Coach Bilan de Compétences

**Erwan BUREL**

**Dirigeant de TMPS – Erwan Burel Évolutions**

Coach certifié

Consultant en Bilan de compétences certifié

Certifié en tests Professionnels MBTI et Central Test

Formateur expérimenté

Ex-membre du Comité de Direction d'Excelsia (Groupe de l'Enseignement Supérieur Privé France et international)

Ex-membre du conseil d'Administration de Digital Bay, cluster d'entreprises de l'écosystème digital du territoire rochelais.