



LE BILAN DE COMPÉTENCES

Accessible à toute personne motivée par la démarche, sans prérequis, le bilan de compétences permet 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 (Article L6313-4 du code du travail).

Que ce soit pour évoluer, se reconverter, favoriser une mobilité interne ou externe, **le bilan de compétences est la démarche qui favorise votre évolution professionnelle.**

➤ OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

Le bilan de compétences permet de :

- identifier ses atouts mais aussi ses axes d'amélioration en termes de compétences, de savoirs, de savoir-être, de ressources afin d'améliorer son profil
- évaluer objectivement ses compétences pour mieux savoir les mettre en valeur et mieux se positionner sur le marché de l'emploi
- accéder à une meilleure connaissance de soi, de l'environnement et des possibilités professionnelles offertes
- donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle : changer de métier, commencer de nouvelles études, entreprendre une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, changer de branche ou créer sa propre entreprise...
- développer sa connaissance du marché de l'emploi, de la formation et son employabilité
- identifier son réseau professionnel et l'élargir
- se projeter dans un futur professionnel positif en étant acteur de la démarche

➤ MODALITÉS

Public : Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis. Il est accessible à tous les travailleurs, du secteur public comme du secteur privé.

Il vous sera attribué un conseiller référent au sein du CDG29 qui vous accompagnera dans votre démarche et sera votre interlocuteur pour toute question administrative.

L'entretien préalable avec le conseiller en évolution professionnelle permet d'analyser votre situation et d'identifier avec vous la prestation qui vous conviendra le mieux. Cet entretien d'information est gratuit et sans engagement.

Le bilan de compétences se déroule dans les locaux du Centre de Gestion du Finistère à Quimper ou à Brest. Des entretiens à distance (téléphone ou visioconférence) peuvent également être envisagés.

➤ DÉROULEMENT, DURÉE ET MÉTHODES

La prestation s'effectue sur une durée de 16 à 20 heures maximum réparties sur 3 à 5 mois (à raison d'un rdv hebdomadaire ou bimensuel), auxquelles s'ajoutent 4 heures de démarches de recherche personnelles non facturées

Le bilan de compétences peut se réaliser sur ou en dehors du temps de travail (en accord avec l'employeur).

Un délai de 4 semaines minimum est requis entre votre demande d'information sur le bilan de compétences et le début de la prestation, en lien avec l'obtention du financement et l'organisation des séances.

Le bilan de compétences se déroule selon une alternance d'entretiens individuels avec le conseiller en évolution professionnelle et de démarches personnelles. Les moyens pédagogiques sont adaptés à chaque bénéficiaire de bilan.

1

**Une phase
préliminaire**

2

**Une phase
d'investigation**

3

**Une phase
de conclusion**



Phase préliminaire - 1 à 2 séances

- vous informer sur la démarche (déroulement et organisation du bilan, techniques, méthodes et outils utilisés, principes d'utilisation des conclusions du bilan)
- confirmer votre engagement dans la démarche
- analyser votre parcours et votre demande concernant le bilan de compétences (circonstances, attentes et objectifs)

Méthodes mobilisées : entretien semi-directif, contrat d'engagement, grille d'analyse du besoin, questionnaire d'auto-évaluation



Une phase d'investigation - 6 à 9 séances

- analyser vos motivations, vos valeurs, vos intérêts professionnels, votre personnalité et votre comportement au travail
- identifier vos compétences, vos connaissances, vos aptitudes personnelles et professionnelles
- explorer les perspectives professionnelles compatibles avec vos aspirations, vos compétences et le marché de l'emploi (exploration des métiers et des offres d'emploi, travail de documentation et d'enquêtes professionnelles)

Méthodes mobilisées : portefeuille de compétences, questionnaires d'auto-évaluation, tests/questionnaires sur les intérêts professionnels, les valeurs, la personnalité, logiciel d'orientation, guide d'enquête métier, etc.



Une phase de conclusion

- déterminer vos projets professionnels et identifier vos atouts et vos axes de progression pour chaque perspective
- établir un plan d'action précis pour la mise en œuvre des projets (formation, évolution interne, démarches de recherche d'emploi...)
- élaborer la synthèse de votre bilan de compétences

Méthodes mobilisées : entretien semi-directif, document de synthèse, etc.

➤ MOYENS

Le bilan de compétences est réalisé en utilisant des techniques d'entretiens individuels personnalisés, une écoute active et bienveillante et l'utilisation d'outils permettant d'évaluer les compétences, valeurs et/ou intérêts, connaître le marché de l'emploi, définir et construire son ou ses projets professionnels.

En fonction des modalités d'organisation, les moyens matériels sont adaptés :

- En présentiel, bureaux individuels pour les entretiens en face-à-face, outils informatiques, matériel de bureau, etc.
- En distanciel avec service de visio-conférence, supports de travail par mail, etc.

Les moyens matériels à disposition :

- des salles d'entretien où la confidentialité est préservée
- des postes informatiques pour la passation de tests, l'utilisation d'outils en ligne ou les recherches sur internet
- un centre de ressources documentaires
- des outils spécifiques (tests, questionnaires, supports d'analyse...)
- une connexion internet Wifi

Les rendez-vous ont lieu dans les locaux du Centre de Gestion du Finistère à Quimper ou à Brest. Tous nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Les prestations peuvent aussi être adaptées aux personnes en situation de handicap, pour toute demande spécifique se rapprocher du service Evolution Professionnelle.

➤ CADRE LÉGAL ET REGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences est encadré par les textes suivants :

- Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Code du travail
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (FPT)

➤ FINANCEMENT

- Pour les salariés du privé ou demandeurs d'emploi : la prestation pourra être financée par le [Compte Personnel de Formation](#) (CPF). L'employeur peut également inscrire ce financement dans son plan de développement des compétences.
- Pour les agents de la fonction publique hospitalière : le bilan pourra être financé par l'ANFH
- Pour les agents de la fonction publique d'état ou territoriale : la demande de financement sera à réaliser auprès de votre employeur.

➤ LES CONTACTS

Pour toute demande d'information, vous pouvez nous contacter :

Service Evolution Professionnelle

Centre de Gestion Finistère (CDG29)

📍 7 Boulevard du Finistère 29000 QUIMPER

☎ 02.98.60.25.52

✉ evolution.professionnelle@cdg29.bzh

➤ MODALITÉS D'ÉVALUATION

Un document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences. Une attestation de présence témoigne du déroulement de la prestation.

À la fin de la prestation, deux questionnaires permettent de mesurer l'atteinte des objectifs ainsi que d'évaluer la satisfaction des bénéficiaires de bilan.

Un entretien de suivi, réalisé 6 mois après la fin du bilan de compétences, permet de faire le point sur l'avancement du projet et d'adapter le plan d'action si nécessaire. Un questionnaire de satisfaction à 6 mois permet ainsi de mesurer l'avancée des actions nécessaires à la concrétisation du projet, d'évaluer la satisfaction quant à la démarche ainsi que d'apporter toute observation, suggestion ou remarque permettant d'améliorer la démarche de bilan de compétences.

➤ ENGAGEMENT ET DÉONTOLOGIE

Les conseillers en évolution professionnelle du Centre de Gestion, formés à la psychologie du travail et à l'accompagnement de l'évolution professionnelle, se mobilisent pour réaliser des accompagnements personnalisés. Ils apportent leur méthode, leurs outils et leur posture pour permettre le travail d'élaboration du projet professionnel.

Le conseiller référent accompagne la personne tout au long de la démarche de bilan.

Une implication commune et un climat de confiance sont les garants de la réussite de la démarche.

Le conseiller bilan assure le respect du secret professionnel, les principes de déontologie et la confidentialité de la démarche. Il s'engage à utiliser des méthodes et outils fiables et pertinents pour le bénéficiaire, avec professionnalisme, écoute et neutralité.