

## DEFINITION DU BILAN DE COMPETENCES

Le **bilan de compétences** a "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" (L 6313-10 du Code du Travail).

Un bilan de compétences doit comprendre sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes (Art. R 6322-35 du Code du Travail, créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art(V)) :

- a) Une **phase préliminaire** qui a pour objet :
  - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
  - de définir et d'analyser la nature de ses besoins
  - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre
- b) Une **phase d'investigation** permettant au bénéficiaire :
  - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
  - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
  - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- c) Une **phase de conclusions** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
  - de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article R6322-38 du code du bénéficiaire.

*Le bilan de compétences s'organise sur une période allant de 12 à 16 semaines, avec un rythme moyen de 2h par semaine. Les temps de travail en autonomie sont favorisés par la mise en place d'outils numériques.*



et votre vie s'active

