

GUIDE A L'ATTENTION DU CANDIDAT

AU BILAN DE COMPÉTENCES V6.1

Béziers Formation

2026 - 2027

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Sur le plan professionnel, il arrive qu'on envisage de changer de métier ou d'entreprise. Heureusement, la méthodologie à utiliser est claire pour ceux qui voudraient s'assurer de ne pas se tromper.

La première étape est de réaliser un bilan de compétences, prenant en compte pour l'émergence d'un nouveau projet professionnel de vos aspirations, vos points forts concernant votre personnalité, vos valeurs et vos compétences et aptitudes.

Ponctué d'échanges, de tests, de recherche d'informations sur les métiers et le marché socioéconomique, le bilan de compétences permet de définir un plan A et un plan B, et de clarifier un plan d'action à mettre en place pour la mise en œuvre. Il permet de préciser les besoins en formation et le choix de l'organisme afin de bien se lancer.

Un bilan de compétences est un état des lieux approfondi de son parcours professionnel, servant de base solide pour envisager un changement dans sa carrière.



Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

- Analyser ses compétences personnelles, professionnelles, ses aptitudes et ses motivations.
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.



Le bilan de compétences permet aux salariés de :

- Avoir l'opportunité de faire un point sur leur carrière et de maintenir leur motivation et leur employabilité
- Identifier leurs compétences, et leurs besoins en formation
- Favoriser la confiance en soi, par la mise en valeur de leurs réalisations
- Définir un plan de développement de compétences
- Renforcer la performance et la qualité
- Repérer et éradiquer les mauvaises pratiques
- Faciliter la mobilité interne et externe en renforçant l'employabilité



- Optimiser la formation, par la justesse de plans d'actions en matière de formation
- Favoriser l'autonomie, en permettant aux personnes de revisiter leurs pratiques, de prendre du recul et d'en sélectionner de nouvelles plus performantes, par la prise de conscience de leur rôle et de leurs missions

Quelques chiffres

Le bien-être au travail est le fruit d'une équation inégale entre le cadre de travail, l'attention portée et l'émotion ressentie

. Depuis 2020, le rapport au travail a profondément changé.

La crise sanitaire a accéléré les questionnements sur le sens du travail et l'avenir professionnel (OCDE, 2020).

. En 2022, le développement du télétravail et du travail hybride a modifié durablement les attentes des salariés *(INSEE, 2022).*

. En 2024, plus d'un salarié sur deux se déclarait désengagé dans son travail : 53 % selon La Croix (2024). La même année, seuls 26 % des salariés français se disaient engagés dans leur activité professionnelle *(Culture RH, 2024).*
47 % des travailleurs français déclaraient également être désengagés dans un contexte de travail hybride (Owl Labs, 2024).

. En 2024, 7 salariés sur 10 estimaient ne pas être reconnus à leur juste valeur (Deloitte / Cadremploi).

. En 2025, le développement des compétences est identifié comme l'un des leviers majeurs du bien-être au travail *(France Stratégie, 2025).*

. En 2026, le bilan de compétences s'impose comme un outil essentiel pour analyser son parcours, clarifier son projet professionnel et sécuriser son évolution de carrière.

Les données de 2024 à 2026 montrent une évolution significative concernant le développement des compétences et la reconnaissance des salariés :

Développement des compétences

72% des salariés français qui envisagent de changer d'employeur considèrent que les opportunités de développement des compétences seront déterminantes dans leur choix. *(Selon - Quand les salariés montrent la voie des transformations - PwC France)*

L'étude Hopes & Fears 2024 montre que les collaborateurs vivent plus que jamais un tournant dans leur rapport au travail.

L'étude de l'Université de Warwick confirme toujours que les salariés heureux sont plus productifs, mais avec des variations :

12% d'augmentation de productivité pour les salariés heureux

Les salariés malheureux sont 10% moins productifs

Les salariés heureux sont désormais :

2 fois moins malades, 6 fois moins absents et 55% plus créatifs *(Selon Parlonsrh et MyRHLIne en 2024)*

Pour 2024

- 18 % prévoient de suivre une formation *(Source : Région-Job - 2018)*
- 28 % ont franchi le pas de la reconversion *(dont 33 % de cadres)*
- 64 % hésitent encore à se lancer faute d'accompagnement et d'informations

Ce que disent les textes de loi

Article L6313-4 - Objet du Bilan de Compétences

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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. *Source : www.legifrance.gouv.fr*

Article 226-13 – Secret professionnel



Modifié par Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Pour quelles raisons se tourner vers un bilan de compétences ?

- **Faire un point sur votre carrière en vue d'une reconversion professionnelle**
- **Clarifier un projet professionnel** *(évolution, reconversion)*
- **Etudier la faisabilité d'un projet**
- **Connaitre vos compétences et aptitudes, et reprendre confiance en soi**
- **Redonner du sens à votre carrière**
- **Résoudre un problème lié à une situation de travail complexe, tendue**
- **Prendre du recul et trouver des solutions par rapport à une problématique spécifique** *(exemple : problème de santé)*
- **Vous former**
- **Créer une entreprise**
- **Créer une activité complémentaire à votre poste actuel**
- **Être accompagné au moment du départ de l'entreprise** *(licenciement, rupture conventionnelle)*
- **Se positionner sur le marché du travail**
- **Reprendre une activité après une interruption** *(maternité, maladie, ...)*

Les effets psychologiques et professionnels du bilan de compétences en 2024

Selon une étude de 2024

Selon une étude plus récente menée par Même Pas Cap en 2024, le bilan de compétences confirme et amplifie son impact sur les trajectoires professionnelles.

Sur le plan professionnel,

80,2% des participants déclarent un impact positif sur leur situation.

44,7% ont changé de métier,

30,7% ont changé de secteur d'activité et

21,2% ont modifié leur statut professionnel, ce qui traduit une augmentation nette des reconversions et transitions par rapport à 2016.

Ces résultats montrent une évolution significative avec un pourcentage plus élevé de personnes vivant de véritables changements dans leur carrière.

Les effets psychologiques et professionnels du bilan de compétences en 2024

Selon une étude plus récente menée par Même Pas Cap en 2024
Cette étude offre un aperçu actualisé des effets psychologiques et professionnels du bilan de compétences

Effets psychologiques

Les effets psychologiques apparaissent également très marqués.
85,8% des participants rapportent une confiance en soi renforcée et
72,4% disent mieux se connaître.
40,6% déclarent un plus grand épanouissement et
34,8% trouvent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Motivations et résultats

Motivations et résultats
Les motivations à engager un bilan de compétences en 2024 sont fortement liées au sens et au bien-être.
61,4% des participants l'entreprennent pour donner un sens plus profond à leur carrière,
60,8% pour surmonter des difficultés comme le burn-out ou le harcèlement, et
50,5% pour obtenir un meilleur équilibre de vie.

Dans l'ensemble, cette étude récente confirme que le bilan de compétences reste un levier puissant pour transformer sa carrière et améliorer son bien-être, avec des effets positifs à la fois sur la situation professionnelle et sur le développement personnel.

Le bilan de compétence se déroule en 3 phases

Le bilan comprend obligatoirement trois phases, sous la conduite du prestataire.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

La phase préliminaire consiste à

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation permet au bénéficiaire

- De construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- D'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels
  (possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan).

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les outils d'aide à la clarification de votre projet

Clarification de vos valeurs professionnelles

A l'aide de questionnaires permettant de

« Clarifier vos valeurs professionnelles »

« Clarifier vos besoins »

« Explorer vos valeurs personnelles liées au travail »

« Classer vos valeurs »

« Définir les critères ayant contribué à votre réussite »

« Explorer le sens de votre projet »



Analyse, expérience par expérience de vos satisfactions et insatisfactions

Appréciation des difficultés rencontrées

Votre organigramme professionnel

Petits plus

Pour **tester votre profil de compétences** et ou **initier votre recherche d'emploi** votre formateur vous vous conseille pour

- La conception de votre CV
- La rédaction de lettres de motivation
- La préparation à l'entretien d'embauche
- La simulation d'un entretien d'embauche



Motivations

Bilan personnel - Ce que vous aimeriez faire - Identifier vos conditions de travail préférées
Dix expériences qui vous animent -Les domaines de vie et leur ordre d'importance
Explorer les limites et les possible - Un temps de réflexion pour demain
Réfléchir à partir des verbes d'action - Partir de vos rêves …

Clarifier de vos Aptitudes et Compétences

Analyse de vos actions et vos réalisations - Clarifier vos compétences et aptitudes
-Votre portefeuille de compétences -Liste d'aptitudes – Auto évaluation
-Découvrir ses talents cachés - Evaluation de niveau de rédaction
-Exemples de compétences par métier (manager, expert, coach, dirigeant)
-Présentation des compétences clés - Grille de niveaux compétences linguistiques
-Présentation des compétences sociales

Les outils psychotechniques

Le test PROFIL PRO 2 de central test

Le test profil pro 2 est systématique dans le cadre d'une reconversion

Il offre une double restitution

- Le profil personnel et professionnel du bénéficiaire
- Les domaines d'activité et les fonctions que pourrait occuper le bénéficiaire

D'autres tests peuvent être proposés le cas échéant



Ces tests permettent de clarifier

Vos aptitudes intellectuelles - Vos centres d'intérêts professionnels - Votre personnalité

Le travail personnel

Des exercices à réaliser chez soi, qui sont ensuite évalués par nos consultants. Des recherches, exercices pratiques et visites sous forme d'investigations métier sont également indispensable pour la clarification et la mise en place de votre nouveau projet professionnel.

Combien dure un bilan de compétences ?



La durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines, entre deux et trois mois.

La durée varie simplement en fonction de vos disponibilités et de la maturation de votre projet.

Où faire son bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.



Les financements possibles

Pour les salariés

Financement CPF (Compte Personnel de Formation),
Via le https://www.moncompteformation.gouv.fr/

Pour les demandeurs d'emploi

France Travail Occitanie finance parfois les bilans de compétences

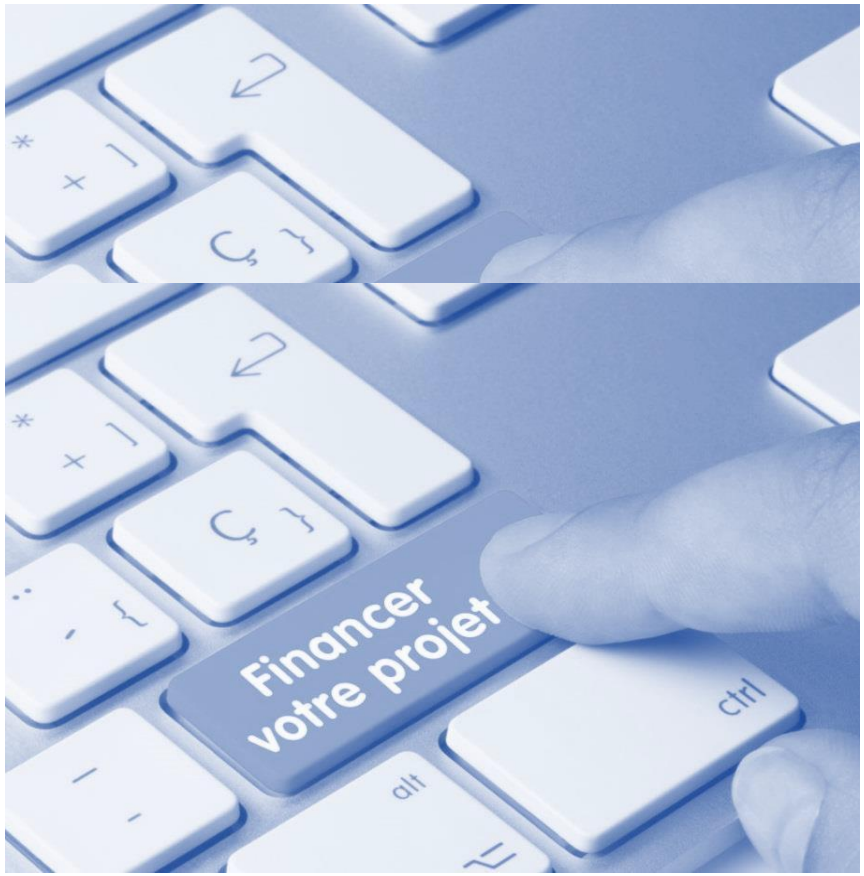
(Information vérifiée et valable en février 2026)

Pour les travailleurs indépendants

Déposez une demande de financement à votre FAF

(Fonds d'Assurance Formation)

L'employeur propose parfois de **réaliser un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences …**



… à vous de juger si faire votre bilan par ce procédé est une bonne chose pour vous.

V**ous avez le droit de refuser** : ce n'est considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Pour les personnes atteintes d'un handicap : se rapprocher de Cap emploi.

Financement Employeur par le plan de développement des compétences

Si vous souhaitez faire un bilan de compétences sur le temps de travail !

Démarche : vous rapprocher du responsable de la formation ou des ressources humaines et faire une demande par courrier avec remise en mains propres ou par accusé de réception.

S'il est d'accord, demander un congé Bilan de compétences d'une durée de 24H de temps de travail, le planning des séances étant transmis par l'organisme de formation et validé par votre employeur. Cette durée peut être augmentée selon votre niveau de qualification et selon les accords collectifs.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf si vous lui donnez votre accord pour un financement avec votre CPF.



Prescription par le Conseiller en Évolution Professionnelle –Transitions Pro Occitanie

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).
Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP le cas échéant.
Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP.

Le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;

Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

(*Source : travail-emploi.gouv)*



Récapitulatif

Le bilan de compétences, une étape clé avant de commencer une formation.

Que vous soyez salarié du secteur privé, fonctionnaire ou agent non titulaire de la fonction publique, intérimaire demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants tout le monde peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Pour être efficace un bilan doit être une démarche volontaire et motivé de la part du bénéficiaire et se faire avec un consultant avec qui vous ressentez un bon feeling.

8 rue Malakoff - 34410 SÉRIGNAN

Uniquement sur rendez-vous

Stéphanie Nogué

Directrice consultante

Certifiée « praticienne en bilan de compétences » par COMC

Demande par SMS au 06 51 06 51 89

www.beziers-formation.com