

LE BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

Pour le salarié, c'est l'occasion :

- d'analyser ses aptitudes, compétences personnelles et professionnelles, et motivations ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
-

Pour l'entreprise, c'est l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La démarche comprend 3 phases sous la conduite du prestataire.

Phase préliminaire pour :

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

Phase d'investigation pour :

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

Phase de conclusion (entretiens personnalisés) qui permet au bénéficiaire de :

- prendre connaissance des résultats détaillés
- 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.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Au maximum de 24 heures dans le cadre du congé de bilan de compétences réparties sur plusieurs semaines. Cette durée maximale est portée à 72h pour les agents peu qualifiés, en situation de handicap ou potentiellement exposés à un risque d'usure professionnelle.

Les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Tout travailleur peut suivre des actions de bilan de compétences.

Les prestataires de bilan accueillent donc :

- des salariés
- des non-salariés
- des agents publics
- des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes
- des particuliers

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Un agent devra attendre un délai de 5 ans pour réaliser un nouveau bilan de compétences.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Deux formules :

- Hors temps de travail : Les actions du bilan de compétences sont réalisées sur un temps personnel sans prise en charge du salaire
- Pendant le temps de travail : Avec accord de l'employeur avec prise en charge du salaire.

Le bilan de compétences à l'initiative du salarié

- Totalemment en dehors du temps de travail

Si le salarié choisit de mobiliser ses droits formation (CPF Compte Personnel de Formation), et de faire le bilan en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche. Il peut faire cette démarche sur son espace personnel CPF www.moncompteformation.gouv.fr



Le Bilan de Compétences

- En tout ou partie sur le temps de travail

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ses droits formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions :

- **Pour un salarié en CDI** : justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il fait sa demande. A noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans.

- **Pour un salarié en CDD** : justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur 60 jours avant la date de début du bilan. L'employeur dispose alors de 30 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande pour donner son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois. Une absence de réponse de sa part vaut acceptation de la demande.

Le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Cette convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse.
- le prix et les modalités de règlement.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec consentement du salarié : il dispose d'un délai de 10 jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention signée. Une absence de réponse de la part du salarié vaut refus.

Le salarié conserve son statut (rémunération, protection sociale, ...).

Le salarié demeure le seul destinataire des résultats détaillés du bilan et du document de synthèse. Ces documents ne peuvent être communiqués à l'employeur que si le salarié y consent.

Pour les salariés en CDD, des accords de branche et les accords d'entreprise peuvent prévoir les conditions dans lesquelles les salariés en CDD peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de bilan de compétences. Ce bilan, réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences proposé au salarié, constitue un accès privilégié de la formation professionnelle permettant, le cas échéant en contrepartie, la diminution de l'indemnité de précarité de 10 % à 6 % du salarié en CDD.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires spécialisés soumis à des obligations et extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés.

Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) ou tout autre organisme.

Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel.

La liste des centres de bilan de compétences est accessible sur le site de l'opérateur de compétences dont relève son employeur ou sur le site moncompteformation.gouv.fr

Texte de référence : articles L6313-4 à L6313-10 - D6323-6 - R6313-8 - L1243-9 - L6322-42 à L6322-51
et R6322-32 à R6322-63 du code du travail
Centre Inffo : Les fiches pratiques de la formation continue 2025

