

Bilan de compétences / CADRE LEGAL et REGLEMENTAIRE

- Informations générales, financement, textes de loi –

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences, et quels sont ses objectifs ?

Le bilan de compétences est un travail guidé d'introspection et de mise en perspective de ses compétences et de son parcours professionnel. Il peut être entamé suite à un départ de l'entreprise, ou résulter d'une envie d'évolution ou de reconversion.

Le bilan de compétences permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir un projet professionnel réaliste et cohérent par rapport à ses aspirations, et, le cas échéant, un projet de formation ;

Il permet aussi de mieux utiliser et valoriser ses atouts dans la recherche d'un nouvel emploi ou poste.

Quelle est la durée du bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon les besoins du bénéficiaire. Elle est toutefois limitée à 24 heures maximum, le plus souvent sur plusieurs mois (4 mois en moyenne). Suivant la disponibilité du bénéficiaire, il peut être possible d'avancer plus rapidement.

Où faire un bilan de compétences ?

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan se déroule dans un organisme agréé (certification qualité « Qualiopi ») de votre choix, qui garantit la totale confidentialité de votre démarche. Tout au long du bilan de compétences (4 mois environ), des entretiens en face à face avec un consultant expérimenté vous aident à valoriser votre expérience et votre profil.

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

Quelles sont les étapes obligatoires d'un bilan de compétences ?

La démarche 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 spécifique du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- Confirmer votre engagement dans la démarche ;
- Définir et analyser la nature de vos besoins ;
- Informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation qui permet :

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

Une phase de conclusion qui a pour objectif, au travers d'entretiens personnalisés, 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.

Document actualisé le 28/05/2024

Qui peut en bénéficier ?

Le bilan de compétences est accessible à tous, quels que soient l'âge, le statut ou le niveau d'études. Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences si vous êtes salarié du secteur privé, (CDD/CDI), demandeur d'emploi, intérimaire, agent du secteur public, travailleur indépendant, commerçant, artisan...

Ceci, dès lors que vous répondez aux critères d'éligibilité légaux (années d'ancienneté ou nombre d'heures totales de travail chez un même employeur, délai de carence entre deux bilans de compétences...)

Quelles sont les conditions d'accès au bilan de compétences ?

Le bilan de compétences peut être réalisé **sur le temps de travail** (l'accord de l'employeur est nécessaire), **en dehors du temps de travail** (le bénéficiaire n'est pas tenu d'en informer son employeur) ou **partiellement sur le temps de travail** (une négociation avec l'employeur est nécessaire pour se libérer des heures de travail).

Comment financer son bilan de compétences ?

Le coût d'un bilan de compétences varie selon les organismes (de 1.000 à 3.000 euros environ). Différentes solutions de financement existent. A noter qu'un reste à charge légal est désormais imposé par le législateur (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)

Financement personnel

La prise en charge financière **via le CPF** est intégrale ou partielle selon le solde disponible sur votre compte. Les démarches sont simples et rapides (en ligne). Si vos droits CPF sont insuffisants, vous pouvez aussi financer, en tout ou partie, votre bilan de compétences **sur vos fonds propres**. Aucune démarche particulière n'est dans ce cas nécessaire.)

Financement entreprise

- Dans le cadre du PDC (Plan de développement des compétences)

Ce plan, obligatoire pour toute **entreprise employant plus de 50 personnes**, recense les actions de formation qu'elle compte engager pour son personnel.

Dans le cadre de ce PDC, les salariés peuvent bénéficier d'un financement (total ou partiel) de leur bilan de compétences par leur employeur. La demande peut aussi être formulée à l'initiative du salarié, notamment durant l'entretien annuel ou professionnel.

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise :

- il ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé.
- Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.
- La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, les modalités de réalisation et de remise des résultats détaillés et du document de synthèse, ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.
- Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. Son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

- Dans le cadre d'un congé de reclassement.

Ce dernier vous est proposé si votre entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage de vous licencier pour motif économique.

Financement France Travail

Les demandeurs d'emploi dont le solde CPF est insuffisant peuvent solliciter France Travail pour le financement de leur bilan de compétences via l'allocation AIF Aide Individuelle à la Formation.

Autres financements possibles

Vous pouvez également faire une demande de financement auprès de l'organisme Transitionspro/Fongecif de votre région. Si la demande est acceptée, tout ou partie de votre Bilan de compétences pourra être pris en charge par cet organisme.

Certaines organisations spécifiques, comme l'ANFH pour les fonctionnaires et agents non-titulaires, ou l'AGEFIPH pour les travailleurs en situation de handicap, offrent également des possibilités de prise en charge financière.

Les travailleurs indépendants peuvent accéder à un financement partiel ou total grâce à leur contribution à la formation professionnelle (CFP). Ce le financement peut aussi être complété par un fonds d'assurance formation (FAF) selon leur secteur d'activité.

Quels sont les textes de loi qui régissent le bilan de compétences ?

- **Le Bilan de compétences est légalement encadré et régi par les textes suivants**
 - Code du travail, Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et **R. 6313-4 à R. 6313-8**
 - Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
 - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313-7 du Code du Travail.
 - Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL RELATIFS AU BILAN DE COMPÉTENCES

ARTICLE L. 6313-1

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle
2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés
3° Les actions de promotion professionnelle
4° Les actions de prévention
5° Les actions de conversion
6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L.1333-11 du code de la santé publique
8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise
9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
10° Les actions permettant de réaliser des bilans de compétences
11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience
12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité
13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

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.

ARTICLES R. 6321-2 – R. 6322-32 – R. 6322-33 – R. 6322-34

R. 6321-2 : Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants. **R. 6322-32** : Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :
1° Le salarié
2° L'organisme prestataire de bilans de compétences
3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.
R. 6322-33 : La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.
R. 6322-34 : Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

ARTICLE R. 6322-35

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :
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.

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.

ARTICLES R. 6322-37 – R. 6322-38 – R. 6322-39

R. 6322-37 : 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.
R. 6322-38 : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :
- Circonstances du bilan
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- 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.
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.

ARTICLE L. 6322-40

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

ARTICLE L. 6322-41

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

ARTICLE L. 6322-44

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

ARTICLE L. 6322-45

L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de la possibilité de déposer un recours gracieux.

ARTICLE L. 6322-46

Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.

ARTICLE L. 6322-47

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée. Si un organisme refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications.

ARTICLE L. 6322-48

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures de bilan de compétences. Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L.6322-20 ou L.6322-34. L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures. Toutefois, votre bilan de compétences peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail. Vous conservez le

bénéfice de votre salaire, qui vous sera normalement versé par votre employeur. Demandez à l'organisme paritaire dans quelles conditions il peut prendre en charge les autres frais occasionnés par votre bilan.

ARTICLE L. 6322-49

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat. La rémunération due au bénéficiaire d'un bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

ARTICLE L. 6322-50

L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

ARTICLE R. 6322-55

Les dépenses engagées par l'employeur dans le cas prévu à l'article R. 6322-54 au titre de la réalisation du bilan de compétences couvrent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires.

ARTICLE R. 6322-56

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

ARTICLE R. 6322-57

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

ARTICLE R. 6322-58

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités :
- Dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle
- Tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

ARTICLE R. 6322-59

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

ARTICLE R. 6322-60

Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine. Ce compte rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle du bilan, vous pouvez exiger des explications.

ARTICLE L. 6322-62

Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

ARTICLE R6322-59 créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

Incrémentation versions	Date de modification	Modifications
Version 2	28 mai 2024	Mention du reste à charge légal applicable depuis le 2 mai 2024