



# Bilan de compétences

(conformément à l'Article L. 6313-1 du code du travail)

Art R.6313-4 à Art R.6313-8

## Cadre légal du Bilan de Compétences :

Le bilan de compétences a pour vocation de faire le point sur la situation professionnelle à un moment précis, en identifiant les expériences passées, les savoirs-être et les savoir-faire du bénéficiaire en vue de mettre en place un plan d'actions pour construire un avenir professionnel.

Il peut être réalisé à tout moment par un salarié ou par un demandeur d'emploi, soit à la demande du bénéficiaire, soit sur proposition de l'employeur, soit sur proposition de pôle emploi. Dans tous les cas, l'accord du bénéficiaire est nécessaire. Le bilan de compétences peut être accompli pendant ou en dehors du temps de travail.

Il est soumis aux articles L.1233.71, L.6313-1, L.6313-4, L.6313-10 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du travail portant sur l'objectif, le contenu, le déroulement du bilan. Le prestataire en charge du bilan est soumis aux obligations préalables et durant la réalisation du bilan qui sont définies dans les articles L.6313-4, et R.6313-4 à R.6313-8

Sa durée est de 24 heures maximum, réparties sur plusieurs semaines de façon à mener un travail individuel tutoré entre 2 points étapes

## 1 - Qui peut bénéficier d'un Bilan de Compétences:

Tous les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences

## 2 - Les Objectifs du Bilan de Compétences:

- Le bilan de compétences a pour objectifs de :
- Recenser les compétences personnelles et professionnelles du bénéficiaire,
- Identifier les compétences transférables
- Identifier ses motivations et ses valeurs
- Définir un ou des projet(s)
- Vérifier la faisabilité du ou des projet(s)
- Elaborer un plan d'action relatif au projet choisi
- Mettre en œuvre ce plan d'action



### 3- Déroulement du Bilan de Compétences

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases:

Ces phases peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps

#### a) La phase préliminaire

La première phase du bilan de compétences, dite « phase préliminaire » a pour objectifs:

- de cerner les besoins précis du bénéficiaire,
- d'adapter les méthodes et techniques mises en oeuvre en fonction des besoins du bénéficiaire
- d'informer sur les règles de son déroulement.

#### b) La phase d'investigation

La phase d'investigation a pour objectifs

- d'identifier les points forts du parcours professionnel du bénéficiaire,
- clarifier les valeurs, les motivations, les intérêts professionnels du bénéficiaire
- analyser tous ces éléments pour déterminer les possibilités d'évolution professionnelle du bénéficiaire

#### c) La phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase précédente
- d'échanger sur l'analyse.
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser la mise en place d'un projet
- de définir un plan d'action

Il est important de noter qu'une synthèse de tous ces éléments sera expliquée et remise au bénéficiaire lors de la phase 3. Les conclusions du Bilan de Compétences sont strictement confidentielles.

#### d) Le suivi du Bilan de Compétences

Un rendez-vous de suivi sera planifié 6 mois après la fin du bilan.

### 4 - Engagements réciproques Bénéficiaire / Prestataire

Le bénéficiaire s'engage à être présent aux dates et lieux prévus, et à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

Le salarié atteste du caractère volontaire de sa démarche.

Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences.

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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Conformément à l'Article R.6313-7, le prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, le bénéficiaire peut souhaiter qu'ils soient conservés pendant un an pour assurer son suivi et son accompagnement. Il doit alors y autoriser le prestataire.

Le financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

La décision de transmission du document de synthèse appartient au salarié.



## 5 - Financement et rémunération

Lorsque le bilan est réalisé **sur le temps de travail**, la rémunération est maintenue.

Si le bilan se déroule **hors temps de travail**, aucune rémunération n'est versée.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur. Selon les règles propres à l'utilisation du CPF, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit 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.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## 6 - Textes de référence

- [Code du travail : article L6313-1](#)  
Liste des formations autorisées
- [Code du travail : article L6313-4](#)  
Bilan de compétences
- [Code du travail : articles R6313-4 à R6313-8](#)  
Bilan de compétences
- [Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9](#)  
Bilan de compétences dans le cadre du CPF (article L6323-6)
- [Code du travail : articles D6323-6 à D6323-8](#)  
Bilan de compétences dans le cadre du CPF (article D6323-6)