



Le bilan de compétences

Synthèse

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, dans le cadre d'un congé spécifique.

A savoir

Les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de l'Etat peuvent bénéficier d'un bilan de compétences sont précisées par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO du 16).

Sommaire

- [Quel est l'objectif du bilan de compétences ?](#)
- [Comment se déroule un bilan de compétences ?](#)
- [Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?](#)
- [Les salariés sous contrat à durée déterminée ont-ils accès au congé de bilan de compétences ?](#)
- [Où faire un bilan de compétences ?](#)

Fiche détaillée

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Pour l'entreprise, c'est aussi 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.

Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

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

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.

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

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

La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de

compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être 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.

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.

Comment bénéficiaire d'un bilan de compétences ?

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le congé de bilan de compétences

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche).

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but, avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Le bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont-ils accès au congé de bilan de compétences ?

Le congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée : les conditions d'ancienneté requises et les modalités de rémunération pendant le congé de bilan de compétences ont été spécialement aménagées pour ces salariés.

Ainsi, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de :

24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;

dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Il peut par ailleurs obtenir de l'organisme collecteur auquel son dernier employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (le FONGECIF, ou dans certaines branches professionnelles, l'OPCA) une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois, sous contrat de travail à durée déterminée.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

La liste des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DIRECCTE ou auprès de Pôle emploi.

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

Fiches complémentaires

[La formation des salariés : principes généraux](#)

[Le congé individuel de formation](#)

Textes de référence

Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail.

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le [Guide pratique du droit du travail \(10^e édition\)](#) en vente à la Documentation Française

