

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Tout savoir sur le Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être un vrai tremplin pour votre carrière.

Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet de faire un point sur votre carrière afin de vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Le bilan de compétences est souvent lié à un licenciement, un départ de l'entreprise, une envie d'évolution du poste ou d'une orientation vers un autre métier. Il répond à vos questions pour une bonne gestion de votre carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant. Tout au long du bilan de compétences, un consultant vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quels que soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan de compétences se déroule dans un organisme agréé de votre choix, qui garantit la totale confidentialité de votre démarche.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

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

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- Salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- Demandeur d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- Salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié :

S'il choisit de mobiliser ses droits de formation, et de le faire en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Dans le cas contraire, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ses droits de formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation :

- Pour un salarié en CDI : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans ;
- Pour un salarié en CDD : il faut 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 à l'initiative de l'entreprise :

Le bilan de compétences 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, et les modalités de réalisation, les modalités 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, et 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 les droits de formation sont mobilisés !

Les conditions d'accès au bilan de compétences

- Si vous êtes intérimaire : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- Si vous êtes salarié du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- Si vous êtes demandeur d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.
- Si vous avez plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.
- Lorsque le bilan 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 les droits formations sont mobilisés.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Le déroulement du 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 à vos besoins.

Une phase préliminaire :

Cette étape 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 :

Cette étape vous 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 :

Cette étape vous permet 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, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée maximum de 24 heures, et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Où faire un bilan de compétences ?

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. Le candidat doit recourir à un organisme de formation agréé.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Comment financer son bilan de compétences ?

Le coût de la mise en œuvre d'un bilan de compétences varie de 1.000 euros à 3.000 euros. En fonction de la situation professionnelle du salarié, plusieurs dispositifs existent pour accéder au financement d'un bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences au titre du Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF permet à tout salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation et notamment un bilan de compétences. Il y a deux cas spécifiques pour pouvoir prétendre au financement du CIF :

- Pour les salariés qui sont en CDI : 5 ans d'activité professionnelle doivent être comptabilisés, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- Pour les salariés en CDD : 24 mois d'activité salariée doivent être justifiés, qu'ils soient consécutifs ou non, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Le CIF peut se faire en dehors du temps de travail. Pour cela, il faut simplement s'adresser à un OPCA. La liste des FONGECIF par région est disponible [ici](#). Au contraire, si le CIF est effectué sur le temps de travail, une autorisation de la part de l'employeur est nécessaire.

Financement du bilan de compétences par un OPACIF (exemple du FONGECIF)

Un organisme dédié, comme le FONGECIF, peut prendre en charge le coût de la mise en œuvre du bilan de compétences.

- Coût du bilan : xxxxxxxx € TTC (Les prix varient selon les cabinets, les régions et les contraintes imposées par les financeurs).
- Part du financement pris en charge par OPCO : 100%
- Part salarié : 0 € - Indemnité pendant le temps de travail : Non
- Indemnité hors temps de travail : Non

Financement du bilan de compétences au titre du Plan de formation de l'entreprise

La mise en place d'un plan de formation concerne toutes les **entreprises employant plus de 50 personnes**. Ces entités doivent prévoir les actions de formation qu'elles comptent engager pour leur personnel.

À ce titre, la demande de bilan de compétences peut être à l'initiative de l'employeur moyennant l'accord du salarié. Cette demande peut également être formulée par le salarié, notamment durant l'entretien annuel.

Toute demande donne lieu à une **convention tripartite, signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire**. Elle a pour objectif de clarifier les modalités d'accomplissement du bilan de compétences.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Financement du bilan de compétences pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétences peut être pris en charge dans le cadre de **l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) de Pôle Emploi**. C'est une aide qui permet aux demandeurs d'emploi de compléter le financement d'une formation dans le cadre de leur DIF portable (Droit individuel à la formation).

Enfin, il est possible de mobiliser son **Compte personnel de formation (CPF)** pour réaliser un bilan de compétences.

CHARTRE

Le bénéficiaire s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de Déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

Les consultants en bilan de compétences certifiés **COACHINGSUP ORIENTATION** s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée de 24 heures.

Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Il s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Nos Valeurs

- Le respect de la personne accompagnée dans sa dignité et son authenticité
- Une démarche éthique, respectueuse des lois, des droits et des devoirs
- La recherche du potentiel de fonctionnement optimal pour chaque individu
- L'engagement concernant le respect de consentement, de confidentialité et de neutralité.
- La garantie qualité et le respect de nos engagements

Démarche

Les consultants en bilan de compétences **COACHINGSUP ORIENTATION** proposent des rendez-vous en face à face physique, en distanciel et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec une Conscience Bienveillante et Humaniste de l'Accompagnement.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences **COACHINGSUP ORIENTATION** sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences certifiés **COACHINGSUP ORIENTATION** s'appuient sur des éléments mesurables. Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine d'autosatisfaction ou d'auto dépréciation.

Éthique et posture des consultants en bilan de compétences **COACHINGSUP ORIENTATION**

1 – L'accompagnement rend le bénéficiaire acteur de sa formation :

Le consultant en bilan de compétences certifié **COACHINGSUP ORIENTATION** ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire. L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres critères de valeur, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs qu'il pourra réaliser en adaptant ses comportements.

Il appartient au consultant d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire et l'écologie de son objectif qui lui permettront de l'atteindre. Le consultant en bilan de compétences certifié **COACHINGSUP ORIENTATION** fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n'induit pas ses propres souhaits.

Le travail d'accompagnement permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins. Les limites du travail d'accompagnement sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.

2 – Les objectifs de l'accompagnant sont limités au domaine professionnel :

L'accompagnant identifie les ressources et potentiels du bénéficiaire à développer en vue de réaliser son projet professionnel, mais ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique des bénéficiaires.

S'il le juge nécessaire, le consultant en bilan de compétences certifié **COACHINGSUP ORIENTATION** peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur au réseau **COACHINGSUP ORIENTATION** durant le bilan de compétences.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Annexe : Articles du Code du travail

Article L6313-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-2

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-3

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

- 1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- 2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

4° De favoriser la mobilité professionnelle.

Article L6313-4

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

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.

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. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article L6313-5

Modifié par LOI n°2022-1598 du 21 décembre 2022 - art. 10

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Le parcours de validation des acquis de l'expérience comprend un accompagnement et, le cas échéant, les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 ou les périodes de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-1.

Article L6313-6

Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1

Les actions de formation par apprentissage mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

- 1° De permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;
- 2° De dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- 3° De contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- 4° De contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole. Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale tel que défini à l'article L. 6342-1. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en application de l'article L. 6341-1. Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'Etat dans le cadre d'un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Màj : 15/03/2025

Article L6313-7

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées :

1° Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;

2° Par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;

3° Par une certification enregistrée au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6.

Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir.

Article L6313-8

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent chapitre.
