

## Faire le point sur sa carrière avec le bilan de compétences

Savoir ce que l'on sait faire et ce que l'on pourrait faire : c'est ce que permet le bilan de compétences. Sachez comment mobiliser ce dispositif utile aux salariés mais aussi à leurs employeurs.

[< RETOUR](#) Accueil / Faire le point sur sa carrière avec le bilan de compétences

Mise à jour : 07/12/2020 **A+** A- 

### Qu'est-ce que le bilan de compétences ? Définition.

Le bilan de compétences est un **dispositif d'accompagnement** permettant aux bénéficiaires de **faire le point sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations**, afin de définir (ou confirmer) un projet professionnel et/ou un projet de formation. Il est **réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise**, pendant le temps de travail ou en dehors ([articles R6313-4 à R6313-8](#) du Code du travail).

### Qui est concerné par le bilan de compétences ?

- ✓ **toutes les personnes actives** (salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants...), volontaires pour cette démarche, peuvent s'engager dans un bilan de compétences. Plus aucune condition d'ancienneté n'est aujourd'hui demandée, sauf pour les intérimaires qui souhaitent effectuer le bilan sur leur temps de travail ;
- ✓ **toutes les entreprises peuvent proposer** un bilan de compétences à leurs salariés au titre de leur « [plan de développement des compétences](#) ».

#### **Bon à savoir**

*En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés en CDD, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, **peut prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 % de la rémunération brute totale (au lieu de 10 %), dès lors que des contreparties leur sont offertes, notamment en termes d'accès à la formation professionnelle.***

*Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre un bilan de compétences. **Ce bilan est alors réalisé dans le cadre du « plan de développement des compétences », en dehors du temps de travail** ([article L1243-9](#) du Code du travail).*

## Pourquoi faire un bilan de compétences ?

### En tant que particulier

Le bilan de compétences s'inscrit aussi bien dans le cadre d'une **mobilité** que d'une **reconversion professionnelle**. Il vous permet de :

- ✓ faire **le point sur toutes vos compétences et aptitudes** personnelles et professionnelles ;
- ✓ prendre du recul sur votre parcours professionnel et vos **motivations** ;
- ✓ distinguer vos points forts et les compétences que vous pourriez développer ;
- ✓ élaborer un **projet professionnel réaliste** – évolution de fonctions, changement de métier, de secteur d'activité... – et, si nécessaire, un projet de formation ;
- ✓ vous **positionner** dans un environnement professionnel et sur le  **marché de l'emploi**, et étudier vos **possibilités de mobilité** ;
- ✓ **retrouver** (ou garder) **toute confiance** en vous ;
- ✓ développer **les bons arguments pour demander une formation ou une évolution de carrière** à votre employeur, ou bien trouver un emploi.

### En tant qu'employeur

Le bilan de compétences, proposé dans le cadre du plan de développement des compétences, vous est utile pour :

- ✓ **mieux connaître les compétences** de vos collaborateurs et **identifier leurs souhaits d'évolution** ou de mobilité, dès lors qu'ils sont prêts à en partager les résultats ;
- ✓ élaborer un **plan de développement des compétences « sur mesure »** en faisant coïncider, autant que possible, les projets professionnels des salariés et les besoins de votre entreprise ;
- ✓ préparer des **validations des acquis de l'expérience (VAE)** ;
- ✓ initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant sur tout le **potentiel de compétences de vos salariés** ;
- ✓ au-delà de ces objectifs premiers, le bilan de compétences peut aussi constituer un **outil de motivation des équipes**, car il permet au salarié de mieux gérer sa carrière et génère davantage de confiance en soi.

**À noter : le bilan de compétences peut également être proposé en début de **congé de reclassement** dans le cadre d'un licenciement pour motif économique dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.**

### Bon à savoir

L'entretien professionnel est le moment privilégié pour échanger sur la réalisation d'un bilan de compétences.

Les bénéficiaires du bilan de compétences ont également accès gratuitement au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il s'agit d'un accompagnement d'un format court, délivré par un organisme habilité, qui peut vous ouvrir des horizons et être le premier pas vers un bilan de compétences :

- ✓ pour les salariés : <https://mon-cep.org/> ;
- ✓ pour les demandeurs d'emploi : Pôle emploi ;
- ✓ pour les cadres (en activité ou non) : APEC ;
- ✓ pour les personnes en situation de handicap : CAP emploi ;
- ✓ pour les moins de 26 ans : Missions locales

## Quand faire un bilan de compétences ?

La démarche est utile dès lors que :

- ✓ vous **vous posez des questions** sur votre emploi ou les conditions d'exercice de votre emploi ;
- ✓ vous vous interrogez sur la **suite de votre carrière** ;
- ✓ vous avez **l'impression de stagner**, de ne pas utiliser tout votre potentiel ;
- ✓ vous souhaitez **prendre des responsabilités** ou changer de poste ;
- ✓ vous avez envie de vous reconverter, de changer d'entreprise ;
- ✓ votre entreprise se réorganise et envisage des réductions d'effectifs ;

## Quelle est la durée du bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne concernée. Elle est **au maximum de 24 heures**, généralement réparties sur **plusieurs semaines**.

## Qui prend l'initiative du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est avant tout une **démarche individuelle**. Il peut être :

- ✓ **directement à l'initiative du salarié** qui mobilise, à cet effet, les droits acquis sur son [compte personnel de formation \(CPF\)](#) ;
- ✓ **proposé par l'employeur** et, dans ce cas, **financièrement pris en charge et mis en œuvre dans le cadre du [plan de développement des compétences](#)** de l'entreprise – nécessairement **avec l'accord du salarié**.

**À noter : les employeurs ne peuvent pas réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés ([article R6313-5](#) du Code du travail).**

## Découvrez le conseil en évolution professionnelle

Vous êtes salarié ou demandeur d'emploi ?

Le conseil en évolution professionnelle vous aide à y voir plus clair et à élaborer un plan d'action adapté grâce à un accompagnement individualisé.

Découvrir le conseil en évolution professionnelle ✓

## Comment se déroule le bilan de compétences ?

### Durant la phase préliminaire, le prestataire :

- ✓ analyse votre demande et votre besoin ;
- ✓ détermine le format le plus adapté à votre situation ;
- ✓ définit conjointement les modalités de déroulement du bilan.

### La phase d'investigation (la plus longue) vous permet de :

- ✓ détecter et formaliser vos savoir-faire et vos compétences ;
- ✓ lister vos intérêts personnels et professionnels ;
- ✓ repérer les activités dans lesquelles vous êtes à l'aise ou vous pourriez vous épanouir.

Ce faisant, vous **construisez votre projet professionnel et en vérifiez la pertinence** ou élaborez une ou plusieurs alternatives.

### La phase de conclusion

Elle s'accompagne de la présentation, par le prestataire, des résultats détaillés du bilan et d'un document de synthèse. Par la voie d'entretiens personnalisés, elle vous permet de :

- ✓ vous approprier les résultats de la phase d'investigation ;
- ✓ recenser les conditions et les moyens de réalisation de votre ou de vos projet(s) professionnel(s) ;
- ✓ prévoir les principales modalités et étapes de ce ou ces projet(s), incluant la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

### Bon à savoir

**Les résultats du bilan et le document de synthèse sont la seule propriété du bénéficiaire.** Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec son accord ([article L6313-10](#) du Code du travail).

## Quelles obligations pour les parties prenantes ?

### Le salarié

Lorsque le bilan est réalisé à votre initiative dans le cadre du CPF, vous pouvez l'effectuer :

- ✓ **hors temps de travail.** Dans ce cas, vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur sur votre démarche ;
- ✓ **pendant le temps de travail.** Comme pour les autres actions éligibles au CPF, vous devez formuler une **demande écrite d'autorisation d'absence** (de 24 heures au maximum) auprès de votre employeur **au moins 2 mois (60 jours calendaires) avant le début du bilan** de compétences. Vous devez y préciser la date et la durée du bilan, ainsi que le nom du prestataire choisi. **L'employeur dispose d'un mois (30 jours calendaires) pour vous notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.**

Par ailleurs, vous êtes tenu de **répondre de bonne foi au prestataire** de bilan que vous aurez choisi, afin que le bilan corresponde bien à votre profil et à vos motivations.

### L'employeur

- ① Lorsque vous recevez une **demande écrite d'autorisation d'absence** pour un bilan à l'initiative d'un salarié sur son temps de travail, vous lui **notifiez votre réponse dans un délai d'un mois**. L'absence de réponse vaut **acceptation**.
- ② Lorsque le bilan de compétences est à votre initiative **dans le cadre du plan de développement des compétences** (ou d'un congé de reclassement) pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci :
  - ✓ la prestation fait l'objet d'une **convention écrite conclue entre l'entreprise, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences**. Cette convention (établie conformément à une convention-type) 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.*
  - ✓ Vous **transmettez le projet de convention au salarié concerné. Celui-ci dispose alors d'un délai de dix jours pour accepter** en apposant sa signature. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un **refus du salarié**.

**À noter : le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.**

### Le prestataire

Les organismes prestataires de bilans de compétences qui répondent aux mêmes conditions que les prestataires de formation (être déclarés et être référencés qualité) doivent aussi respecter certaines règles :

- ✓ les informations demandées au salarié doivent présenter un **lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan** ;
- ✓ les informations détenues par les prestataires sont **protégées par le secret professionnel**. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'**accord du bénéficiaire** ;
- ✓ les prestataires doivent procéder à la **destruction des documents** élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action. Seuls le document de synthèse et les documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation peuvent, le cas échéant, être conservés pendant un an ([article R6313-7](#) du Code du travail).

## Quelle est la rémunération du salarié pendant un bilan de compétences ?

- ✓ lorsque le bilan est réalisé **sur le temps de travail**, la **rémunération est maintenue**;
- ✓ si le bilan se déroule **hors temps de travail**, le salarié ne perçoit **aucune rémunération**.

## Quel financement pour le bilan de compétences ?

- ✓ **dans le cadre du CPF, le bilan de compétences est financé via le crédit en euros dont dispose le bénéficiaire** sur son compte. Pour connaître ce crédit, rendez-vous sur [Mon compte formation](#);
- ✓ **dans le cadre du plan de développement des compétences, l'employeur finance le bilan de compétences**. L'Opco peut prendre en charge tout ou partie du coût du bilan et de la rémunération du salarié concerné. Consultez les règles de prise en charge applicables à votre entreprise auprès de votre réseau AKTO.

## Comment procéder pour faire un bilan de compétences ?

### En tant que salarié, vous devez :

- ✓ **repérer les centres** qui réalisent des bilans des compétences ;
- ✓ **choisir le prestataire et le conseiller qui vous conviennent le mieux** (proximité géographique, horaires d'ouverture, personnalité du conseiller, etc.) ;
- ✓ vous rendre sur [Mon compte formation](#) pour **mobiliser les droits acquis sur votre CPF** et monter votre dossier ;
- ✓ **demandez l'autorisation d'absence à votre employeur** si vous souhaitez réaliser le bilan pendant votre temps de travail.

### En tant qu'employeur, vous devez :

**Obtenir obligatoirement le consentement du salarié** concerné en lui remettant la **convention tripartite** (employeur-prestataire-salarié) pré-remplie **au moins 10 jours à l'avance**.

 **Bon à savoir**

Pour choisir un centre de bilan de compétences, renseignez-vous, par exemple, auprès de la [Fédération nationale](#) des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) ou de la [Fédération française des professionnels de l'accompagnement et du bilan de compétences \(FFPABC\)](#).

## Voir tous les dispositifs de formation

Pour choisir le meilleur dispositif de formation en fonction de vos objectifs.

[Voir les dispositifs](#) ✓

## Ces articles peuvent vous intéresser



🕒 29/03/2022

📁 DÉVELOPPER LES  
COMPÉTENCES DE MES  
SALARIÉS

### Transitions Collectives (TransCo) pour faciliter la reconversion des salariés

« TransCo » (ou Transitions Collectives) est un dispositif à destination des entreprises et des salariés dont les secteurs connaissent des mutations économiques. Son objectif : favoriser la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers un métier porteur, dans leur bassin d'emploi.

[Voir plus →](#)



🕒 23/03/2021

📁 DÉVELOPPER LES  
COMPÉTENCES DE MES  
SALARIÉS

### Votre entreprise vous propose une reconversion professionnelle ? Découvrez TransCo, pour changer de métier dans un cadre sécurisé

Initié par votre entreprise, le dispositif « TransCo » (ou Transitions Collectives) est une opportunité pour vous reconverter vers un métier recherché dans votre région, en toute sécurité.

[Voir plus →](#)



🕒 14/01/2021

📁 DÉVELOPPER LES  
COMPÉTENCES DE MES  
SALARIÉS · MACQUITTER  
DES MES OBLIGATIONS  
EMPLOYEUR

### Evolution professionnelle : obligations et solutions pour l'employeur

Un arrêt de la Cour de Cassation du 5 juillet 2018 a indiqué que l'employeur devait donner les moyens à ses salariés d'évoluer professionnellement. Au-delà de l'obligation légale, l'évolution professionnelle est un accélérateur de valorisation de vos talents. Mais qu'entend-on par évolution professionnelle, et comment s'y prendre en tant qu'entreprise ?  
Eléments de réponses avec [...]

[Voir plus →](#)