

Bilan de compétences des salariés

Présentation

Le bilan de compétences permet aux salariés 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.

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences sont assimilées à des actions de formation et, à ce titre, elles doivent respecter certaines règles d'organisation et de confidentialité.

Elles peuvent être financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, le cas échéant avec l'appui de l'Opcv selon ses règles de prise en charge.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétences, mis en œuvre, le plus souvent hors temps de travail, sur des principes proches de ceux qui régissent le Congé Individuel de Formation ([voir fiche n°E 2.2](#)).

Contenu des bilans

Le code du travail définit la prestation de bilan de compétences qui doit être réalisée par un organisme spécialisé (voir plus bas) et comporter obligatoirement trois phases :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

Organisation et mise en œuvre des bilans

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.

Avant la réalisation du bilan, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire et l'employeur, lorsque le bilan est financé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou l'OPACIF s'il s'agit d'un congé de bilan.

Un bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Lorsqu'un employeur lui demande son accord et lui propose la **convention tripartite**, le salarié a **10 jours** pour signifier son acceptation en lui restituant la convention signée. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus de sa part. Le refus éventuel du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Résultats et confidentialité

L'organisme prestataire est tenu de transmettre au bénéficiaire, et **à lui seul**, les conclusions détaillées du bilan et un document de synthèse. Ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers (l'employeur par exemple) qu'avec son accord.

Le document de synthèse, élaboré pendant la phase de conclusions du bilan, ne peut comporter d'autres indications que les suivantes :

- circonstances du bilan de compétences ;
- 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. Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont tenues au secret professionnel.

Les organismes de bilan

Une entreprise ne peut pas réaliser elle-même des bilans de compétences pour ses salariés. L'employeur (comme le salarié dans le cadre d'un congé de bilan) doit choisir un organisme figurant sur la liste établie par l'OPACIF dont il relève. Toutefois l'employeur peut recourir à un autre organisme si celui-ci présente des garanties suffisantes appréciées par le Préfet de région auquel l'employeur doit préalablement transmettre les informations contenues dans la convention tripartite (accord réputé acquis à défaut de refus notifié dans le délai d'un mois).

Pour bien choisir l'organisme, 3 documents peuvent être utilisés :

- Une [notice explicative](#) qui reprend les points clés d'une démarche de bilan
- Un [questionnaire](#) pour choisir son centre de bilan
- Un questionnaire d'[évaluation](#) de la prestation.

Les organismes prestataires doivent utiliser des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnes qualifiées. Ils doivent effectuer un compte rendu annuel statistique et financier de leur activité. Ils doivent présenter des garanties suffisantes quant au respect des obligations et conditions édictées aux articles R 6322-32 et suivants du code du travail. Ils sont soumis au contrôle de la Direccte.

Renseignements possibles auprès des CIBC, Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences.

Le FONGECIF Poitou-Charentes diffuse la liste des organismes qu'il a agréés sur son [site internet](#).

Financement du bilan

Les dépenses engagées dans le cadre du plan de formation pour la réalisation d'un bilan de compétences sont prises en charge par l'employeur, selon les mêmes règles que pour les formations : rémunération, coût du bilan, frais de mission.

Ces dépenses peuvent, le cas échéant, être prises en charge par l'OPCA selon la taille de l'entreprise et les règles paritaires applicables.

Attention, le bilan de compétences n'est pas éligible aux financements issus du compte personnel de formation (CPF).

Textes de référence

Ref : Code du Travail : articles L 6313-1 et 10, R 6321-2, R 6322-32 et suivants.