

I. Définition et objectifs

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 6313-4 et suivants du Code du travail, qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences :

- Les salariés du secteur privé,
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels),
- Les demandeurs d'emploi,
- Les indépendants.

II. Règlementation relative au bilan de compétences

Il s'agit d'un dispositif qui est encadré par des textes de lois garantissant son bon fonctionnement. Il a été défini légalement par la Loi du 31 décembre 1991, et mis à jour dans le Code du travail par le Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018.

Article L6313-4 du Code du Travail : Définition du bilan de compétences

“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. [...] La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.”

“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.”

Article R6313-4 - Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art.2 : Organisation du bilan de compétences

“Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;*
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;*
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;*

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;*
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;*
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.”*

Article R6313-5 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 :

“Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.”

Article R6313-6 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

“L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.”

Article R6313-7 Version en vigueur depuis le 31 décembre 2023 - Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 - art. 4

“L'organisme 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, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article*
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.”*

Article R 6313-8 : Bilan de compétences réalisé au titre du plan de développement des compétences

“Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article Prévisualiser : L. 6312-1L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. Prévisualiser : 1233-711233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte les mentions suivantes :

1° 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 ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.”

Article L6323-6 Modifié par LOI n°2026-103 du 19 février 2026 - art. 203 : Financement CPF

“Sont éligibles au Compte Personnel de Formation les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L6313-1”

Complété par les Décrets n° 2026-126 et 2026-127 du 24 février 2026 :

« Seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire mentionné à l'article L. 6351-1 peuvent donner lieu à un financement par la mobilisation des droits inscrits sur le compte personnel de formation.”

« La mobilisation des droits inscrits sur le compte en application des articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 pour le financement d'un bilan de compétences est subordonnée à la condition que le titulaire n'ait pas bénéficié, au cours des cinq années qui précèdent sa demande de souscription, d'un financement de bilan de compétences par un organisme financeur mentionné à l'article L. 6316-1 ou un fonds d'assurance formation défini à l'article L. 6332-9. »

“ Le décret fixe la liste des actions soumises à un plafond d'utilisation des droits inscrits sur le compte personnel de formation résultant de l'application des Prévisualiser : Code du travail - art. L6323-11articles L. 6323-11, Prévisualiser : Code du travail - art. L6323-27L. 6323-27 et Prévisualiser : Code du travail - art. L6323-34L. 6323-34 du code du travail, ainsi que, pour chacune d'entre elles, le montant du plafond correspondant.”

Art. D. 6323-1 A :

Le plafond de droits mobilisables, inscrits sur le compte personnel de formation en application des articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 est fixé à :

2° Mille six cents euros pour les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1”

III. Déontologie

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, l'indépendance de jugement et d'action, l'honnêteté, la neutralité et le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Dans ce cadre, les bilans de compétences proposés par ACSR Compétences impliquent de :

- *Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.*
- *Engager avec le bénéficiaire une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan.*
- *Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui même sur le marché du travail.*
- *Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.*
- *Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse lui rappelant la confidentialité de ce support.*
- *Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.*

Les conseillers en bilan de compétences s'engagent à :

- *Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.*
- *Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.*
- *Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.*
- *Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.*
- *Respecter la confidentialité et ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.*
- *Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.*
- *Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.*
- *Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.*

L'alliance collaborative au coeur de la relation

Le consultant s'engage à :

- Respecter la confidentialité des échanges, le secret professionnel et adopter une posture neutre
- Guider le bénéficiaire en lui apportant méthodes et outils pour lui permettre de faire des choix éclairés en toute autonomie
- Accompagner le bénéficiaire avec bienveillance dans une posture d'écoute active, et toujours avec le sourire !

Le bénéficiaire s'engage à :

- Etre acteur et auteur de son bilan de compétences
- Respecter le planning prévisionnel établi conjointement au démarrage
- S'impliquer dans les démarches nécessaires au bon déroulé du bilan, notamment en intersession
- Prendre des décisions en toute autonomie : engagements envers soi-même...