



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Dernière mise à Jour : 27 mars 2026

Droit au Bilan de compétences :

L'objectif d'un bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation.

Peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- Les salariés du secteur privé ;
- Les demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap Emploi) ;
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc).

Les 3 phases du Bilan de Compétences (article R6313-4 du code du travail) :

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.

Déroulé du Bilan Hors temps de travail ou pendant le temps de travail :

Les Bilans de Compétences sont éligibles au compte personnel de Formation (CPF). Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé **hors du temps de travail**, l'employeur n'a pas à être informé.

En revanche si le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou en partie, **pendant le temps de travail**, il doit demander l'accord préalable de l'employeur.

La demande du salarié doit alors intervenir au minimum 60 jours avant le début de la formation, si celle-ci est inférieure à 6 mois, ou 120 jours avant pour une formation d'une durée de six mois ou plus. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Financement du Bilan de Compétences :

Financement dans le cadre du CPF

Le Bilan de Compétences est finançable dans le cadre du CPF pour un montant de **1600 € maximum**. Depuis le 2 mai 2024, le bénéficiaire devra s'acquitter d'une **participation financière à hauteur de 103.20 €** (décret n°2024-394 du 29 avril 2024) pour responsabiliser les bénéficiaires du CPF dans leurs parcours de formation.

Sont exonérés de la participation financière obligatoire :

- Les demandeurs d'emploi
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur employeur, pour les financements versés à compter du 2 mai 2024
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur OPCO, d'un accord de branche, d'un accord de groupe...
- Les titulaires qui mobilisent leurs droits dans le cadre de leur Compte professionnel de prévention (C2P)
- Les titulaires qui bénéficient d'un abondement « accident du travail ou maladie professionnelle » (AT/MP)

Si les titulaires ne remplissent pas les conditions pour en être exonérés, il n'y a que leur employeur ou leur OPCO qui pourront prendre en charge cette participation financière obligatoire : c'est-à-dire leur rembourser la participation financière obligatoire, une fois leur inscription en formation et leur paiement réalisés.

Aucune autre personne ne pourra prendre en charge cette somme.

Financement dans le cadre du plan de développement des compétences ou du congé de reclassement

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, le salarié doit donner son consentement et signer une convention avec son employeur et l'organisme prestataire du bilan, précisant les objectifs, la durée et le prix du bilan.

Le coût du bilan de compétences est à la charge de votre employeur.

Qu'est-ce que le Compte Personnel de Formation ?

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation est ainsi de contribuer à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent ainsi 500 €/an pour se former. Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP) et les personnes handicapées accueillies dans un CPF est majoré à 800 € (plafonné à 8000 €).

Les travailleurs indépendants, les non-salariés, les agents publics et les personnes en recherche d'emploi ont également droit à un CPF.

Sont éligibles au CPF pour tous les actifs :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnés au 3^e de l'article L.6313-1 ;
- Le bilan de compétences ;



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

- Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnés ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de Route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Chaque personne dispose d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son CPF sur le site officiel www.moncompteactivite.gouv.fr

Ce site permet également d'accéder aux informations sur les formations éligibles au CPF et sur les financements de formation ; et à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences.

Source : <https://travail-emploi-gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/compte-personnel-formation>

Durée du Bilan de Compétences :

La durée du bilan de compétences est de **24 heures maximum** réparties en 3 phases et sur plusieurs semaines .
En moyenne un Bilan de Compétences dure de environ 2-3 mois

Les articles du Code du travail sur le droit au Bilan de compétences et les derniers décrets applicables:

(mise à jour du 25 février 2026)

[Décret n° 2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation](#)

[Décret n° 2026-126 du 24 février 2026 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail](#)

« **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. » (mise à jour du 25 février 2026)

Article L.900-2 du Code du Travail

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

[...]

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

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.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L 900-4.1 du Code du travail :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article R 900-2 du Code du travail

Le document de synthèse mentionné à l'article L. 900-4-1 est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- 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 éventuelles observations.

Article R 900-3 du Code du travail

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

Article R 6313-4 du Code du travail

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 ;



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

- 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 R. 6313-8 du Code du Travail

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, 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 L 6323-4 du Code du Travail (modifié par la loi du 15 avril 2024)

I.-Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34.

Le titulaire participe au financement de la formation éligible dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7.

II.-Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- 1° Le titulaire lui-même ;
- 2° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- 3° Un opérateur de compétences ;
- 4° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- 5° Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- 6° L'Etat ;
- 7° Les régions ;
- 8° L'opérateur France Travail ;
- 9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;
- 10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- 12° Une autre collectivité territoriale ;
- 13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique ;
- 14° L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code ;



CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

15° Les associations mentionnées au a du 6° de l'article L. 5151-9, par le compte d'engagement citoyen.
III.-A l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondantes à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article R6313-5 du Code du Travail

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