

PROGRAMME B2B

BILAN DE COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

Accompagner les transitions professionnelles, sécuriser les parcours et soutenir l'engagement des collaborateurs.

Un outil RH de clarification et de sécurisation

Le bilan de compétences donne un cadre structuré pour analyser une situation professionnelle, identifier les compétences mobilisables et construire un projet réaliste. Proposé par l'entreprise à ses salariés, il devient un véritable outil de gestion des parcours professionnels — et non un simple dispositif individuel.

Il est régi par les articles [R 6313-4 à R 6313-8 du code du travail](#).

Pourquoi recommander le bilan de compétences à vos salariés ?

Certaines entreprises hésitent encore à recommander un bilan de compétences à leurs salariés, comme si permettre à un collaborateur de réfléchir à son avenir revenait à lui montrer la porte de sortie. Les données disponibles invitent pourtant à inverser la question : le risque n'est pas que le salarié réalise un bilan, mais qu'il cesse de se projeter dans l'entreprise.

- **Engagement** : selon Gallup, seulement 8 % des salariés français se déclarent engagés dans leur travail — la France figurant parmi les pays les moins engagés d'Europe.

Source : Gallup, State of the Global Workplace – France

- **Quête de sens** : selon l'ANACT, près de 4 actifs sur 10 envisagent de changer d'emploi pour exercer un travail ayant davantage de sens.

Source : ANACT

Ces chiffres ne signifient pas qu'une majorité de salariés souhaite quitter l'entreprise : ils montrent surtout qu'une large part d'entre eux peine à se projeter avec enthousiasme dans son avenir professionnel. Le bilan de compétences est un outil de projection, pas un outil de départ : il aide le salarié à clarifier ses compétences, ses motivations et ses perspectives — et permet souvent de faire émerger des pistes de mobilité interne ou de formation qui existaient déjà, sans qu'il en ait toujours conscience.

Les bénéfices pour l'entreprise

Développer les compétences stratégiques — faire émerger des projets alignés avec les besoins de l'organisation et l'évolution des métiers.

Renforcer l'engagement des collaborateurs — un salarié soutenu dans son développement professionnel s'investit davantage.

Prévenir les départs non anticipés — identifier des aspirations d'évolution avant qu'elles ne se traduisent par une démission.

Valoriser la marque employeur — une politique de co-investissement dans les parcours professionnels renforce l'attractivité de l'entreprise.

Trois enjeux pour l'entreprise

Mobilité interne

Accompagner les collaborateurs vers des fonctions adaptées à leurs compétences et aux besoins de l'organisation.

Prévention de l'usure professionnelle

Offrir un espace de clarification avant la rupture, le désengagement ou l'arrêt durable.

Sécurisation des parcours

Construire un projet réaliste, argumenté et compatible avec les contraintes professionnelles de l'entreprise.

Confidentialité : une démarche dans l'intérêt du salarié

Le bilan de compétences est réalisé dans l'intérêt exclusif du salarié. Même lorsqu'il est financé ou cofinancé par l'employeur, les résultats restent strictement confidentiels : le document de synthèse appartient exclusivement au bénéficiaire, qui choisit ce qu'il souhaite en partager avec son employeur.

Cette confidentialité n'est pas une contrainte : c'est elle qui permet au salarié de réfléchir sincèrement à son avenir, et donc au bilan de produire des résultats utiles — y compris pour l'entreprise. Sans exiger le contenu du bilan, l'entreprise peut proposer un entretien de valorisation, où le salarié partage volontairement ses projets d'évolution, ses souhaits de formation ou ses besoins d'accompagnement.

À qui s'adresse ce dispositif ?

Tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut ou leur ancienneté, peuvent bénéficier d'un bilan de compétences. L'entreprise reste libre de définir ses propres critères de priorisation (ancienneté, métiers concernés, salariés exposés à une transformation d'activité, accompagnement des mobilités internes, etc.).

Méthode et déroulement

Avant de débiter le bilan, le salarié s'entretient avec son consultant, qui lui communique des informations générales sur le déroulement et sur les possibilités de financement. Ce premier entretien est gratuit et sans engagement.

3 phases : Clarifier | Explorer | Décider — un déroulé lisible pour le collaborateur et exploitable pour l'entreprise.

1. Clarifier

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche et retracer son parcours professionnel.

- Recenser les motivations et définir l'objectif du bilan.
- Informer des conditions générales du déroulement et définir conjointement les besoins.

2. Explorer

- Identifier les préférences, les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du bénéficiaire.
- Analyser ses motivations, ses intérêts et la nature de ses besoins.
- Mener des investigations métier et vérifier la pertinence des pistes envisagées.
- Élaborer, le cas échéant, une ou des pistes alternatives.

3. Décider

- S'approprier et analyser les résultats détaillés de la phase d'exploration.
- Construire le plan d'actions et vérifier sa compatibilité avec les contraintes professionnelles.
- Remettre au bénéficiaire le document de synthèse*, préalablement discuté avec le consultant.
- Assurer un entretien de suivi à 3-6 mois avec le prestataire du bilan.

** Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers, y compris l'employeur, qu'avec son accord préalable.*

Ce déroulé correspond, sur le plan réglementaire, aux trois phases prévues par le code du travail : phase préliminaire, phase d'investigation et phase de conclusion.

Modalités pratiques

Le bilan peut s'effectuer en présentiel ou à distance (Teams, Zoom ou Google Meet), selon des modalités définies d'un commun accord avec le consultant. La durée totale du parcours est comprise entre 3 et 6 mois, et chaque salarié est accompagné par un consultant professionnel dédié.

Financement et cofinancement employeur

Le bilan peut être financé en tout ou partie par différents dispositifs : CPF, employeur, OPCO, France Travail ou financement personnel. Les modalités sont à préciser selon la situation du collaborateur et de l'entreprise.

Plafond et abondement CPF

Depuis le 26 février 2026, le financement du bilan de compétences par CPF est plafonné à 1 600 €. Lorsque le coût du bilan dépasse ce plafond, la différence peut être financée par abondement (employeur, OPCO, France Travail, etc.) ou par un reste à charge personnel.

Certaines branches professionnelles ont formalisé, par accord collectif, une politique d'abondement du CPF cumulable avec celui de l'employeur (à titre d'exemple : l'accord collectif interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Les modalités applicables dépendent de la convention collective de votre entreprise.

Trois niveaux de cofinancement possibles

- **Initiative individuelle** — le salarié mobilise son CPF, l'entreprise prend en charge le reste à charge.
- **Projet partagé** — financement à parts égales entre CPF et entreprise.
- **Projet stratégique** — prise en charge intégrale par l'entreprise lorsque le projet répond à un enjeu majeur de transformation ou de mobilité interne.

Depuis mars 2026, une participation financière obligatoire de 150,00 € est demandée pour toute formation financée via le CPF (sauf demandeurs d'emploi et bénéficiaires d'un cofinancement).

Durée, coût et formules

Les différentes formules proposées reposent sur une méthodologie commune, conforme au cadre réglementaire du bilan de compétences (articles L 6313-10 et R 6313-4 à R 6313-8 du code du travail). Elles se distinguent par le volume d'heures d'accompagnement individuel et le niveau d'approfondissement de la démarche.

Formule	Accompagnement	Tarif TTC	Inscription
Essentiel	13 h	1 750 €	Inscription CPF
Équilibre	15 h	2 000 €	Inscription CPF
Approfondi	17 h	2 400 €	Inscription CPF
Parcours Atypique	19 h	2 800 €	Inscription CPF

Éligible CPF selon conditions · cofinancement CPF / entreprise possible.

L'accompagnement est réalisé par un consultant professionnel dédié. Les prestations de formation sont exonérées de TVA conformément à l'article 261-4-4 a du Code général des impôts.

Un usage responsable et qualitatif de l'intelligence artificielle

Nos consultants sont formés à un usage responsable, éthique et qualitatif de l'intelligence artificielle. En complément de l'expertise humaine, des outils d'IA permettent d'élargir et d'approfondir certaines recherches — exploration de métiers, de secteurs d'activité ou d'opportunités géographiques. Ces outils viennent enrichir le dialogue entre le bénéficiaire et son consultant, qui reste seul garant de l'analyse, de l'accompagnement et de la confidentialité du bilan.

Cadre européen sur l'intelligence artificielle

Cette démarche s'inscrit dans l'esprit du règlement européen sur l'intelligence artificielle (Règlement (UE) 2024/1689, dit « AI Act »), dont l'article 1er précise que le règlement vise à « *promouvoir l'adoption d'une intelligence artificielle (IA) axée sur l'humain et digne de confiance, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux [...] contre les effets néfastes des systèmes d'IA dans l'Union, et en soutenant l'innovation* », conformément au texte officiel publié au Journal officiel de l'Union européenne.

Texte intégral du règlement : [eur-lex.europa.eu \(Règlement \(UE\) 2024/1689\)](https://eur-lex.europa.eu (Règlement (UE) 2024/1689))

Informations et contact entreprise

Un consultant dédié accompagne votre entreprise et vos collaborateurs tout au long de la démarche, de la première prise de contact jusqu'au suivi post-bilan.

Responsable partenariats entreprises : Clara Antok

- **Téléphone :** 06 77 39 95 72
- **Email :** clara@linkomconsultants.fr

À lire : [Pourquoi recommander le bilan de compétences à vos salariés ?](#)

Demande d'échange entreprise — linkomconsultants.fr