

# CADRE RÉGLEMENTAIRE

## BILAN DE COMPÉTENCES

### DÉFINITION ET OBJECTIFS

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 900-1 à R. 900-7 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.

### RÉGLEMENTATION

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :

Article L6313-4 :

- Ajout d'une durée légale maximum de 24h
- Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail :

- Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits ;
- Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ;
- Il doit exister au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.

Les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels.

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

### MODALITÉS

Une phase préliminaire, qui a pour objet de :

- 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.

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.
- Un regard croisé sur le projet du salarié peut être mis en œuvre en fonction du déroulé et des besoins sur le projet.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permettra 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.

Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences. Toute communication du dit document est subordonnée à l'accord du salarié

## **FINANCEMENT**

Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel avec son compte de personnel de formation (CPF) ou via le plan de développement des compétences ;

## **Textes de références :**

- Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétence