

# BILAN DE COMPETENCES

## Cadre réglementaire

Articles L. 6313-1, L. 6313-10 et R. 6322-32 à R. 6322-50 du Code du Travail

### Définition et objectif :

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

### Règlementation en vigueur :

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). 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 ou via le plan de développement des compétences. 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 documents sont détruits en fin de bilan (hors exceptions prévues)

### Modalités Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes :

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.
  - un regard croisé sur le projet du salarié peut être mis en œuvre en fonction du déroulé et des besoins sur le projet
3. 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.