

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Document d'information à destination des bénéficiaires

1. Définition

Le bilan de compétences est une action de développement des compétences prévue par le Code du travail. Il permet à toute personne active d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel réaliste et, le cas échéant, un projet de formation.

2. Cadre juridique

Le bilan de compétences est encadré par les dispositions du Code du travail, notamment :

- Articles **L.6313-1** et **L.6313-4**, qui définissent le bilan de compétences et ses objectifs ;
- Articles **R.6313-4** à **R.6313-8**, qui précisent les modalités de réalisation ;
- Articles **L.6323-1 et suivants**, lorsqu'il est financé par le Compte Personnel de Formation (CPF).

3. Objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour finalité de permettre au bénéficiaire :

- d'analyser son parcours professionnel ;
- d'identifier ses compétences, aptitudes, ressources et motivations ;
- de valoriser ses expériences ;
- de construire un projet professionnel cohérent ;
- d'élaborer, si nécessaire, un projet de formation ou de reconversion ;
- de sécuriser son parcours professionnel.

Le bilan ne constitue ni une évaluation professionnelle ni un outil de contrôle par l'employeur.

4. Les trois phases réglementaires

Conformément au Code du travail, le bilan de compétences comprend obligatoirement trois phases.

Phase préliminaire

Cette phase permet de :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire ;
- analyser sa demande et ses besoins ;
- définir les objectifs du bilan ;
- présenter les méthodes, outils et modalités de déroulement.

Phase d'investigation

Cette phase permet notamment :

- d'analyser le parcours professionnel ;
- d'identifier les compétences transférables ;
- d'explorer les intérêts professionnels et les motivations ;
- d'étudier les pistes d'évolution ou de reconversion ;
- d'évaluer la faisabilité des projets envisagés.

Phase de conclusion

Elle consiste à :

- présenter les résultats du bilan ;
- formaliser le projet professionnel ;
- identifier les conditions de mise en œuvre ;
- remettre un document de synthèse personnalisé.

5. Consentement du bénéficiaire

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire.

Le refus de réaliser un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

6. Confidentialité

Le bilan de compétences est soumis à une stricte obligation de confidentialité.

Les informations recueillies :

- sont utilisées exclusivement dans le cadre du bilan ;
- ne peuvent être communiquées à un tiers sans l'accord écrit du bénéficiaire ;
- restent la propriété du bénéficiaire.

Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire. Il ne peut être transmis à un employeur ou à un financeur qu'avec son accord explicite.

Les consultants réalisant les bilans sont soumis au secret professionnel dans les conditions prévues par la réglementation.

7. Durée

La durée réglementaire d'un bilan de compétences ne peut excéder **24 heures**, réparties selon un calendrier défini avec le bénéficiaire.

Ces heures peuvent être réalisées en présentiel, à distance ou selon une modalité mixte.

8. Financement

Le bilan de compétences peut être financé selon différentes modalités :

- Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- OPCO selon les situations ;
- France Travail ;
- collectivités territoriales ;
- autofinancement.

Les modalités de financement sont précisées avant l'entrée en prestation.

9. Les droits du bénéficiaire

Le bénéficiaire dispose notamment des droits suivants :

- être informé sur les objectifs et le déroulement du bilan ;
- bénéficier d'un accompagnement individualisé ;
- interrompre le bilan selon les conditions prévues au contrat ou à la convention ;
- obtenir un document de synthèse ;
- voir ses données traitées dans le respect de la confidentialité et de la réglementation applicable.

10. Les engagements du prestataire

Le prestataire s'engage à :

- respecter le cadre réglementaire du bilan de compétences ;
- garantir la confidentialité des échanges ;
- adapter l'accompagnement aux besoins du bénéficiaire ;
- utiliser des méthodes et outils adaptés ;
- remettre une synthèse conforme à la réglementation ;
- proposer un entretien de suivi quelques mois après la fin du bilan, lorsque cette modalité est prévue.

11. Références réglementaires

- Code du travail : articles L.6313-1 à L.6313-4.
- Code du travail : articles R.6313-4 à R.6313-8.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Dispositions relatives au Compte Personnel de Formation (CPF).