

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

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

Le bilan : 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.

Règlement 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 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 de compétences doit « conduire » les trois phases du bilan; - 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 bénéficiaire, 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 :

- échanger sur votre situation actuelle
- Analyser votre demande et vos besoins
- Fixer l'objectif à atteindre
- Déterminer le format le plus adapté à votre situation et votre besoin
- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan de compétences

2. **Une phase d'investigation**, qui vise à construire et vérifier la pertinence du projet professionnel

Au cours de cette phase est fait un bilan personnel et professionnel permettant d'identifier les ressources, valeurs, motivations compétences et savoirs du bénéficiaire. Ensuite selon le résultat

de cette partie, le bénéficiaire peut être amené à faire des enquêtes-terrain, puis il va élaborer des scénariis d'évolution professionnelle intégrant les résultats des précédentes étapes.

3. Une **phase de conclusion**

Au cours de cette phase est mise en place un plan d'action à partir des résultats de la phase d'investigation.

Les parties reviennent sur le bilan et le document de synthèse, qui est ensuite remis en fin de bilan au bénéficiaire qui en devient propriétaire. La communication à un tiers de ce document nécessitera son accord préalable.

Pour finir, à compter de 6 mois après la fin du bilan de compétences, aura lieu un **entretien de suivi**.