



---

## CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

---

*Document actualisé le 11 janvier 2024 et à jour du décret du 28 décembre 2023.*

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la loi du 31 décembre 1991 (R. 6322-35), la loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail.

### ★ Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé, ainsi que les travailleurs indépendants,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés ;
- Tout autre titulaire de compte personnel de formation (CPF).

### ★ Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le bilan permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;





- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

### ★ Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

#### • Dans le cadre du CPF

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :

- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

#### • Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

#### • Dans le cadre du conseil en évolution professionnel (CEP)

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnel (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son





conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe. Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP, dans la mesure où :

- Le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

### ★ Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

#### **Une phase préliminaire a pour objet :**

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

#### **Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :**

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

#### **Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :**

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,





- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un **document de synthèse strictement confidentiel**. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. L'organisme de formation doit conserver ladite synthèse pendant une durée maximale de trois ans, puis la supprimer.

