

LE BILAN DE COMPETENCES :

Action concourant au développement des compétences

Code du travail : article L6313-1	<p>le bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle au même titre que les actions de formation ; la vae, l'apprentissage.</p>
---	--

BILAN : objet, conditions

Code du travail : article L6313-4 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4	<p>Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.</p> <p>Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p> <p>Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.</p> <p>Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.</p> <p>La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.</p>
--	--

BILAN : Déroulement, conditions de réalisation

Code du travail : articles R6313-4 à R6313-8 Article R6313-4	<p>Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :</p> <p>1° Une phase préliminaire qui a pour objet :</p> <p style="padding-left: 40px;">a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;</p>
--	--

	<p>b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ; c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;</p> <p>2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;</p> <p>3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire</p> <p>a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ; b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ; c) De 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 de compétences.</p>
<p>Article R6313-5 Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2</p>	<p>Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.</p>
<p>Article R6313-6 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2</p>	<p>L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.</p>
<p>Article R6313-7 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2</p>	<p>L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.</p> <p>Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :</p> <p>-au document de synthèse -aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.</p>

<p>Article R6313-8 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2</p>	<p>Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.</p> <p>La convention comporte les mentions suivantes :</p> <p>1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;</p> <p>2° Le prix et les modalités de règlement.</p> <p>Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.</p> <p>L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.</p>
---	--

Bilan de compétences dans le cadre du CPF (article D6323-6)

Créé par [Décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018 - art. 1](#)

Le bilan de compétences peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, **préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan**. Cette information est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé