



Cadre réglementaire du bilan de compétences

☰ A PRESENTER POUR VALIDER	1
☰ Sélection	DOSSIER PEDAGOGIQUE/ACTION DE FORMATION
🔗 Lien	
☰ Indicateurs	1 9
☰ Texte	

SALARIE DU SECTEUR PRIVE

Source : Site du Ministère du Travail Dans le Code du travail Articles : L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8

[Bilan de compétences \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le financement peut passer par le compte personnel de formation (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

QUI PEUT EN BENEFICIER

Tous les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

DEMARCHES

- **Après de l'employeur**

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

- **CPF**

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur. Selon les règles propres à l'utilisation du CPF, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

- **Plan de développement des compétences**

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

- **Congé de reclassement**

Le bilan de compétence peut être réalisé en début de congé de reclassement.

REMUNERATION

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.

Cadre légal

Nos actions bilan de compétences s'inscrivent dans le cadre légal décrit par la loi Article R6313-4 à 8, Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

Code du travail - Article R6313-4 à 8, Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

Source : legifrance.gouv.fr

Article R6313-4

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

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 ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- 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.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

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.

Article R6313-7

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.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

-au **document de synthèse** dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre **du plan de développement des compétences** mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une **convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire** du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

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 ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

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. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Code du travail - Article L6313-1 à 8, Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-2

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxièmes et troisièmes alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-3

Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;

2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur

poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'**acquérir une qualification plus élevée** ;

3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

4° De favoriser la mobilité professionnelle.

Article L6313-4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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. 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. 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 mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire. 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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder **vingt-quatre heures par bilan**.

WeMax - siège social : 8 bis avenue Paul Emile Victor 92200 Neuilly sur Seine – Siret 94926903900010 -
Déclaration d'activité N° 11922607292

www.wemax.io - contact@wemax.io

 Version mai 2023