

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

1. Références légales et réglementaires

Le bilan de compétences est une action de formation encadrée par le *Code du travail* :

- *Articles L.6313-4 à L.6313-10* : définition, finalités, confidentialité.
- *Articles R.6313-4 à R.6313-8* : déroulement en trois phases obligatoires.
- *Article L.6313-10* : obligation de confidentialité.
- *Article L.5213-6* : aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap.
- *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005* : égalité des droits et accessibilité.

2. Objet et finalités

Le bilan de compétences permet :

- D'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ;
- D'identifier aptitudes, motivations et valeurs ;
- De définir un projet professionnel et/ou un projet de formation ;

De favoriser l'évolution, la mobilité, la reconversion ou le retour à l'emploi.

3. Public bénéficiaire

Le bilan de compétences s'adresse à :

- Les salariés du secteur privé (CDI, CDD),
- Les travailleurs indépendants,
- Les demandeurs d'emploi,

L'accompagnement est ouvert à tous les publics, conformément à l'article *L.5213-6 du Code du travail*.

Des aménagements adaptés peuvent être mis en place selon les besoins (rythme, supports accessibles, interprétariat, accessibilité des locaux).

L'organisme peut, le cas échéant, s'appuyer sur un *réseau de partenaires spécialisés externes* pour identifier les besoins spécifiques et proposer les ajustements nécessaires.

La liste actualisée des partenaires mobilisables sur la région Auvergne-Rhône-Alpes est disponible en annexe. »

4. Organisation réglementée

4.1 Durée

La durée d'un bilan de compétences est limitée à **24 heures**, réparties sur plusieurs semaines ou mois.

4.2 Déroulement obligatoire

Le bilan se déroule selon trois phases prévues par l'article **R.6313-4** du Code du travail :

- **Phase préliminaire** : analyse de la demande, clarification des besoins, adaptation éventuelle des modalités.
- **Phase d'investigation** : identification et valorisation des compétences, aptitudes, valeurs et motivations.
- **Phase de conclusion** : restitution des résultats et élaboration d'un plan d'action ou d'un projet professionnel.

4.3 Confidentialité

- Les résultats et documents produits sont **strictement confidentiels** (article L.6313-10).
- Le document de synthèse est remis uniquement au bénéficiaire.
- Toute transmission à l'employeur ou à un tiers nécessite **l'accord écrit** du bénéficiaire.

5. Cadre financier

Les financements possibles varient selon le statut :

5.1 Salariés, indépendants, demandeurs d'emploi :

- Compte Personnel de Formation (CPF),
- Plan de développement des compétences de l'entreprise,
- Pôle emploi
- OPCO
- Régions

5.2 Agents de la fonction publique :

a) Fonction publique d'État (FPE) :

Les agents disposent d'un CPF spécifique en heures. Toutefois, son utilisation est soumise à l'accord de l'administration employeur et, dans la majorité des cas, à l'avis d'une commission interne.

Le financement est généralement assuré par l'administration, notamment pour les personnels de l'Éducation nationale (via les rectorats et services académiques) et du ministère de la Justice (via les directions de ressources humaines ou commissions ministérielles).

b) Fonction publique territoriale (FPT) :

Financement assuré par le CNFPT, en lien avec la collectivité employeur.

c) Fonction publique hospitalière (FPH) :

Financement assuré par l'ANFH, dans le cadre du plan de formation des établissements hospitaliers.

5.3 Autres :

Le financement est direct (bénéficiaire/employeur), dispositifs liés à la reconversion ou à l'inaptitude ; aides dédiées mobilisables via réseaux spécialisés.

6. Qualité et obligations du prestataire

Le bilan de compétences doit être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise, déclaré en tant qu'organisme de formation.

Depuis le 1er janvier 2022, la **certification Qualiopi** est obligatoire pour accéder aux financements publics et mutualisés.

Le prestataire s'engage à respecter les critères du **Référentiel National Qualité (RNQ)** :

- Information claire au public,
- Adaptation des prestations aux besoins,
- Qualification des intervenants,
- Modalités de suivi et d'évaluation,
- Amélioration continue de la qualité,
- Accessibilité effective aux personnes en situation de handicap, avec la présence d'un **référé handicap** et le recours aux ressources spécialisées (Agefiph, Cap emploi, etc.).

7. Dispositif d'accessibilité

Pour garantir l'accessibilité effective de ses prestations, l'organisme a mis en place une procédure formalisée :

- Information claire du public sur les possibilités d'adaptation,
- Recueil des besoins spécifiques lors de la phase préliminaire,
- Orientation et mobilisation de partenaires externes spécialisés selon la situation,
- Mise en œuvre et suivi des aménagements convenus,
- Traçabilité des actions et mise à jour annuelle de la cartographie des partenaires.

 La liste détaillée des partenaires mobilisables sur la région **Auvergne-Rhône-Alpes** est tenue à jour dans un document annexe (« Fiche Partenaires Handicap »).

En résumé :

Le bilan de compétences est une action de formation encadrée par le Code du travail (articles L.6313-4 à L.6313-10 et R.6313-4 à R.6313-8), limitée à **24 heures**, structurée en **trois phases**, financée par le **CPF**, les dispositifs de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) les OPCO, Pôle emploi les régions ou d'autres financeurs. Il est réalisé par un organisme extérieur, certifié **Qualiopi**, garantissant la conformité, la confidentialité et l'accessibilité pour tous.