

# **CADRE RÉGLEMENTAIRE & DÉONTOLOGIE**

## **Bilan de Compétences**

# CADRE RÉGLEMENTAIRE



Plusieurs textes régissent la réglementation du bilan de compétences, contenus notamment dans le code du travail.

Les premières dispositions légales concernant celui-ci ont été prises en 1991 en vue de la protection des salariés.

L'un des premiers principes est le suivant : le consentement doit être mutuel lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du lieu de travail, sinon celui-ci ne sera pas légal.

Le bilan de compétences a été défini légalement en 1991, par le biais des articles :

- R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 du code du travail.

Le 19 février 2007 a été voté la loi n° 2007-209, apportant des éléments supplémentaires pour encadrer le bilan de compétences.

Le décret 2008-144 du 7 mars 2008 est venu ajouter quelques briques supplémentaires à l'édifice de la réglementation relative à ce bilan.

1. Préalablement à l'intervention, le consultant établit avec l'interlocuteur responsable chez le candidat une convention tripartite précisant le cadre de l'intervention du bilan de compétences. Il précise les règles de confidentialité et les autres protections à assurer si la prestation est réalisée dans la cadre du travail en accord avec l'employeur.
2. Si le bénéficiaire réalise son bilan de compétences à titre personnel, une convention bipartite est signée entre le prestataire et le bénéficiaire dans les mêmes conditions de ci-dessus.
3. Le prestataire s'engage à délivrer le bilan de compétences tel que prévu par la loi.
4. Le consultant à une approche systémique et considère le bénéficiaire auprès duquel il intervient comme faisant partie d'un système global (entreprise ou institution). Il effectue l'accompagnement de façon individuelle et ajuste les contenus du bilan en fonction du besoin du bénéficiaire dans l'intérêt de celui-ci et dans l'intérêt de l'ensemble du système dans lequel il évolue. (marché – bassin d'emploi ...)
5. Le consultant utilise à l'égard du bénéficiaire auprès duquel il intervient l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.
6. Le consultant informe le bénéficiaire si les problèmes soulevés par l'intervention sortent du champ de ses compétences et lui recommande le cas échéant le recours à d'autres professionnels.
7. Le bénéficiaire est responsable de ses décisions opérationnelles et de son avancée dans le processus du bilan de compétences
8. Le consultant s'informe et se forme aux recherches et avancées dans les domaines professionnels de sa compétence.



## CONTACTS

**Amélie Vanderschaeghe**

**06 62 52 50 49**

**amelie@caeli-rh.fr**

**Claudine Chaland**

**06 81 64 58 78**

**claudine@caeli-rh.fr**

**100 Impasse des Roseaux – Savoie HEXAPOLE – 73420 MERY**

**Site internet : [www.caeli-rh.fr](http://www.caeli-rh.fr)**

CAELI SARL au capital de 10 000 Euros RCS : Chambéry 819 526 088  
Siret : 819 526 088 00011 - Naf : 7022 Z - N° d'activité : 84 73 01918 73