

TEXTE	Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences (JO du 30.12.18)
Date d'application	Date d'application du décret : 01.01.2019
DOMAINE	Action de formation
THEME	Définition action de formation et bilan de compétences
REFERENCE loi 05.09.2018	Art 08 – L.6321 - 6

Ce décret précise les conditions de mises en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences.

Définition de l'action de formation

Définition de l'action de formation (rappel loi)

L'action de formation se définit comme :

- Un parcours pédagogique...
- ...Permettant d'atteindre un objectif professionnel.
Art. L6313-2 du Code du travail

Modalités de réalisation de l'action de formation (rappel loi)

Elle peut être réalisée :

- Dans le cadre de stages en présentiels,
- Dans le cadre de formation ouverte ou à distance (FOAD)
- Dans le cadre de Formation en situation de travail (FEST).

Art. L6313-2 du Code du travail

Précisions sur la notion de parcours pédagogique

Le parcours pédagogique :

- Repose sur la mobilisation de moyens et la mise à disposition de ressources par l'organisme de formation qui peuvent être différenciées selon les modalités de formation mobilisées.
- Les informations sur ces moyens et ressources doivent être rendues accessibles au bénéficiaire du parcours et au financeur.
- La justification de la réalisation de l'action est formalisée à partir de tout document ou système probant.

Art. R6313-1 à art. R6313-3 du Code du travail

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est composé de 3 phases

- La phase préliminaire :
 - Analyser la demande et le besoin de la personne ;
 - Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

Service juridique OPCO DEFi.

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences (JO du 30.12.18) Fiche Décret « La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- La phase d'investigation :
 - Construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
 - A défaut, élaborer une ou des alternatives.
- La phase de conclusion :
 - 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 de compétences.

Art. R6313-4 du Code du travail

Cette phase de conclusion s'achève par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

Encadrement du bilan de compétences

- Interdiction pour un employeur de réaliser lui-même les bilans de ses salariés ;
- Obligation pour le prestataire, en cas d'activités multiples, d'identifier en interne le service dédié aux bilans ;
- Obligation de formaliser les règles liées à la destruction des documents liés à ces prestations.

Art. R6313-6 du Code du travail

Restitution écrite des résultats

- La restitution des résultats du bilan s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés dont la personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire.
- Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Art. L6313-4 du Code du travail

Documents détruits après le bilan

L'organisme prestataire procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan, y compris le document de synthèse, dès le terme de l'action, sauf :

- Demande écrite du bénéficiaire à ce que les informations relatives au bilan de compétences soient communiquées au prestataire du conseil en évolution professionnelle ;
- Accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation pendant un an.

Article R 6313-7 du Code du travail

Modalités de conventionnement matérialisant le consentement du salarié lorsqu'un bilan est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences et du 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.
- 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.

»

Art. R. 6313-8 du Code du travail