



L'Arbre de Mai

La matière grise en couleurs

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail, qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences :

- Les salariés du secteur privé,
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels),
- Les demandeurs d'emploi,
- Les indépendants.

Déroulement de la prestation

Le bilan de compétences se déroule, le plus souvent, en six ou sept séances, sur un période de deux à trois mois, alternant face à face avec le Consultant, heures de travail personnel (réflexions sur son parcours personnel et professionnel, ses connaissances et compétences, recherches documentaires...) et enquêtes terrain.

Les techniques et outils utilisés sont multiples et diversifiés : ateliers de travail collectifs, entretiens individuels, recherche documentaire, tests psychologiques et de personnalité ou rencontres de professionnels.

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans. Il doit respecter certaines règles :

- Le consentement du bénéficiaire,
- Le respect du secret professionnel,
- Le respect de la vie privée,
- L'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- La destruction des documents à l'issue du bilan.

Déontologie et confidentialité :

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé.

Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Non conservation des données personnelles

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.



L'Arbre de Mai

La matière grise en couleurs

Le bilan s'articule toujours autour de trois phases.

Une phase préliminaire

L'objet de cette phase est :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation

Elle permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion

Elle permet au bénéficiaire de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation et se les approprier
- 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.

Cette dernière phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse qui reprendra l'ensemble des éléments. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Textes de références :

- Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences