

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R6313-1 à R6313-8 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 et contractuels)
- ✓ Les demandeurs d'emploi
- ✓ Les indépendants

Déroulement de la prestation

Le bilan de compétences se déroule le plus souvent en 7 ou 8 séances, sur des périodes de 3 à 4 mois, alternant face à face avec le consultant, heures de travail personnel et enquêtes terrain.

Les techniques et outils utilisés sont multiples et diverses : entretiens individuels, recherches documentaires, tests psychologique et de personnalité ou rencontres de professionnels, etc....

Le bilan s'articule toujours autour de 3 phases

Une phase préliminaire

Elle permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de déterminer le format le plus adapté à sa situation et à son besoin, de comprendre ses attentes et de lui expliquer le déroulement de la démarche.

Une phase d'investigation

Elle vise à réaliser un travail d'exploration de l'environnement socio-économique qui permettra au bénéficiaire de construire son projet professionnel, d'en vérifier la pertinence et la faisabilité et d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

En fonction des besoins identifiés en phase préliminaire, un travail sera formalisé sur les compétences et les acquis de l'expérience :

- ✓ Priorités, besoins, attentes, aspirations du bénéficiaires
- ✓ Eléments de connaissance de soi (différents tests en ligne ainsi que des auto-évaluations)
- ✓ Construction de scénarii professionnels

Une phase de conclusion

Elle permet au bénéficiaire de :

- ✓ Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- ✓ Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et/ou une formation
- ✓ Prévoir les étapes de la mise en œuvre de son projet

Cette dernière phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse qui reprendra l'ensemble des éléments.

Qui peut réaliser des bilans de compétences

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 de compétences.

Le consultant doit être formé et expérimenté dans son domaine.

Il doit respecter certaines règles :

1. Le consentement du bénéficiaire
2. Le respect du secret professionnel
3. Le respect de la vie privée
4. L'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers
5. 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 pas informé.

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

Non conservation des données personnelles

Les prestataires doivent procéder à la destruction des données élaborées pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant 1 an au document de synthèse et aux documents faisant objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité du suivi de sa situation.

Extrait du code du travail

Article L6313-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

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 L6313-4

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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

Article R6313-4

Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.