



Cadre Légal du Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est une démarche règlementée qui doit respecter un ensemble de critères en matière de modalités de mise en œuvre et de production :

Article L.6313-10 du code du travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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...

Article R. 6322-35 du code du travail

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

a) Une phase préliminaire qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- De l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c) Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R. 6322-37 du code du travail

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse

Article R. 6322-38 du code du travail

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- Circonstances du bilan ;
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R. 6322-36 du code du travail

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Article L. 6322-44 du code du travail

« La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan. »

La loi a été enrichie par plusieurs textes et notamment l'arrêté du 27 octobre 1992 définissant les conventions-types pour la réalisation d'un bilan de compétences, dans le cadre du congé de bilan de compétences, et rappelant les éléments-clés suivants :

« Il s'agit de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin de :

- Faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ;
- Repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale ;
- Mieux identifier ses savoirs, compétences et aptitudes ;
- Déceler ses potentialités inexploitées ;
- Recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- Gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- Organiser ses priorités professionnelles ;
- Mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière. »

Ainsi que la circulaire du 19 mars 1993 portant sur l'usage et les conditions du bilan de compétences :

« A l'issue d'un bilan de compétences, un travailleur doit donc avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées, et donc se trouver en mesure de définir ou de confirmer son projet professionnel. »

(Martine Aubry, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Il est important de constater que la loi et les textes réglementaires permettent de donner au bilan de compétences le cadre nécessaire à une unité de services et de pratiques, sous forme d'un modèle. De plus, on constate que cette réglementation n'est pas bloquante dans la mesure où l'organisation du bilan de compétences peut s'adapter en durée et en contenu aux caractéristiques, à la situation de la personne et aux objectifs du bilan.

DÉONTOLOGIE

- Les actions constituant le bilan de compétences sont soumises à des obligations déontologiques fixées dans la rédaction des articles de la loi.
- Le respect du consentement du bénéficiaire – art 900-4.1
- La conclusion d'une convention tripartite – art R 900-3
- Le respect du secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent).
- La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences tel qu'il est défini au 2ème alinéa de l'article L 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
- Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables
- Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention tripartite.
- L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restitué au bénéficiaire.
- Le document est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
- Le recours à des méthodes / techniques fiables
- Le consultant garanti au candidat :
 - Respect du consentement
 - Confidentialité
 - Neutralité