

Bilan de compétences : Cadre & Déontologie

Vous vous apprêtez à réaliser votre Bilan de Compétences avec Synoème. Voici les informations légales et réglementaires qui encadrent la réalisation de votre bilan :

Possibilités de réaliser un Bilan de Compétences

Un bilan de compétences peut être réalisé :



- **à l'initiative du salarié/du particulier/de l'agent/du demandeur d'emploi** par le compte personnel de formation, ou financé par ses propres ressources. Le bilan de compétence peut aussi être financé par les opérateurs de compétences (Opco), l'Etat, les Régions, Pôle emploi, l'Agefiph et les FAF de non salariés. Un particulier peut aussi financer son bilan sur ses propres deniers.
- **à l'initiative de l'employeur** dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié (art. L. 6312-1 et L. 6313-4 c. trav.)
Le refus du salarié d'accéder à la demande de l'employeur de suivre un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (art. L. 6313-4 c. trav.)
- **ou lors d'un congé de reclassement** (art. L. 1233-71 c. trav.). Il doit alors faire l'objet d'une convention tripartite écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire (art. R. 6313-8 c. trav.). En effet, l'employeur ne peut pas réaliser lui-même des bilans de compétences pour ses salariés, ils doivent être réalisés par des organismes prestataires (art. R. 6313-5 et R. 6313-6 c. trav.).

Respect du consentement du bénéficiaire

Le bilan de compétences ne peut se réaliser qu'avec le consentement du bénéficiaire. Ce qui implique **vous devez être pleinement volontaire pour réaliser votre bilan.** (Art. L6313-4 c. trav.). **Nous nous assurons de votre consentement lors de la première phase du bilan.**



Informations demandées au bénéficiaire

Les informations que nous vous demandons dans le cadre de votre bilan de compétences présentent **un lien** direct et nécessaire avec l'objet du bilan. (Art. L6313-4 du Code du travail)

Les informations que vous nous communiquez dans le cadre de votre bilan de compétences sont protégées par le **secret professionnel**.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences et qui portent atteinte au secret professionnel s'exposent à une sanction pénale d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. (Art. 226-13 et 226-14 du Code pénal)

Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié/agent/particulier au cours de sa vie professionnelle d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.(c. trav. art. L. 6313-4).

Le bilan de compétences comporte trois phases distinctes :

- **Phase préliminaire :**

Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

- **Phase d'investigation :**

Permettre au bénéficiaire :

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

- **Phase de conclusions :**

Par voie d'entretiens personnalisés, permettre au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du / des projets professionnels ;
- 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.

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



Respect de la convention

En cas de mobilisation du CPF pour réaliser un bilan de compétences, le prestataire de bilan de compétences et le titulaire du compte ne concluent pas de convention mais s'engagent à respecter les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations. Art. R6313-8 du Code du travail

Lorsque le bilan est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire et l'employeur, Celle-ci comporte les mentions obligatoires suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- le prix et les modalités de règlement.

Art. R6313-8 du Code du travail-Art. D6353-1 du Code du travail

Suivi à 6 mois

Le prestataire s'engage à assurer un suivi de son intervention, en proposant à l'intéressé une rencontre six mois après la fin du bilan de compétences pour faire le point, avec lui, sur sa situation, lorsque la convention tripartite est signée avec :

- un agent de la fonction publique territoriale en congé de bilan de compétences ;
- un agent de la fonction publique hospitalière qui obtient un financement de l'ANFH. Arrêté du 27.10.92 (JO du 28.11.92) - Arrêté du 25.8.03 (JO du 7.10.03)

Chez Synoème, pendant une période de 6 mois, chaque bénéficiaire peut à tout moment solliciter son consultant-formateur pour un conseil, un échange, une demande d'information, etc.

Un entretien de suivi est proposé six mois après la fin du bilan pour faire le point avec le bénéficiaire sur sa situation. Cet entretien permet en général de remettre en perspective les projets issus du bilan.



Documents relatifs au bilan de compétences

Plusieurs principes concernent les documents relatifs au bilan de compétences :

- présentation du document de synthèse au bénéficiaire ;
- destinataire des résultats du bilan ;
- délivrance d'une attestation d'assiduité.



• Document de synthèse

Lors de la phase de conclusions du bilan de compétences, **l'organisme prestataire présente au bénéficiaire un document de synthèse.**

Le contenu de ce document de synthèse n'est plus réglementé. Cependant, il est préconisé de faire comporter sur le document de synthèse les indications suivantes :

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

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, pourra être soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

• Destinataire des résultats du bilan de compétences

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est **seule destinataire des résultats** détaillés et du document de synthèse.

Le prestataire ne peut les communiquer à un tiers qu'avec l'accord de l'intéressé.

La décision de les transmettre au financeur (l'employeur ou l'organisme collecteur) n'appartient qu'au bénéficiaire. La synthèse peut être transmise au conseil en évolution professionnelle, à la demande du bénéficiaire du bilan. (Art. L6313-4 du Code du travail)

Agents publics de l'Etat : le document de synthèse du bilan est communicable au service chargé des ressources humaines de l'administration d'emploi de l'agent sauf si celui-ci s'y oppose expressément.

Agents de la fonction publique territoriale : les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord du fonctionnaire qui en a bénéficié.

Agents de la fonction publique hospitalière : les résultats du bilan de compétences dont a bénéficié l'agent sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à son initiative.

Arrêté du 31.7.09 (JO du 13.8.09) Décret n° 2007-1845 du 26.12.07 (JO du 29.12.07), art. 24 et 25 - Décret n° 2008-824 du 21.8.08 (JO du 23.8.08), art. 27 - Arrêté du 25.8.03 (JO du 7.10.03)

• Attestation de présence pour l'agent public suivant un bilan de compétences

Afin que le bénéficiaire puisse attester, auprès de son employeur ou de l'organisme collecteur, de son assiduité, une attestation de présence doit être délivrée à la fin du congé de bilan de compétences au profit :

- de l'agent de la fonction publique de l'Etat ;
- de l'agent de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2008-824 du 21.8.08 (JO du 23.8.08), art. 27 - Arrêté du 25.8.03 (JO du 7.10.03) - Arrêté du 31.7.09 (JO du 13.8.09) - Circ. DFP n° 93-13 du 19.3.93 (BOT n° 93-9)

