

# LE BILAN DE COMPETENCES

## Règles et déontologie





## 1 – Engagements déontologiques

### Le consentement du bénéficiaire

Le bilan se réalise exclusivement avec le consentement du bénéficiaire (Article L6313-4 du code du travail)  
Le consultant s'assure du volontariat du bénéficiaire  
Le consentement est formalisé sous forme d'un contrat ou d'une convention signée par les différentes parties.

### Le secret professionnel

Les informations demandées au bénéficiaire sont exclusivement en lien direct avec le projet envisagé  
Le consultant respecte la vie privée du bénéficiaire lors des différents entretiens  
Les informations détenues par le consultant sont protégées par le secret professionnel (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

### La confidentialité des documents

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse  
Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord  
Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont détruits en fin de bilan, à l'exception du document de synthèse ou –pour les autres documents- sauf en cas d'autorisation écrite du bénéficiaire. En tout état de cause, ils ne seront pas conservés plus d'un an (article R6313-7 du code du travail).

### Le document de synthèse

Le document de synthèse, co-construit avec le bénéficiaire, comporte les indications suivantes :

- Les circonstances du bilan : origine de la demande, conditions de réalisation de la prestation
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Le document est présenté et remis au bénéficiaire lors de la phase de conclusion du bilan de compétences.

## 2- Charte de déontologie (1/2)

Les entreprises de formation appliquant la présente charte, défendent les valeurs de transparence, loyauté et éthique professionnelle, indispensables au développement d'une offre de qualité.

Dans le cadre de la vente de prestations éligibles au compte personnel de formation (CPF), elles s'engagent à respecter les engagements suivants :



1

**Je suis titulaire de la certification QUALIOPF** comme condition préalable à la promotion et la vente de prestations éligibles au CPF, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.



2

Dans le cas d'une formation certifiante, je garantis que : **je suis propriétaire de la certification visée ou que je dispose de l'accord écrit de son propriétaire.**

Je mets tout en œuvre pour que l'apprenant ayant suivi une formation certifiante au sein de mon organisation soit en mesure de passer sa certification



3

**Je présente mon offre avec loyauté quel que soit le support de communication** - Site web, mailing, démarchage téléphonique, affichage etc. - en m'interdisant d'attirer ou d'induire en erreur le consommateur par :

- La mise en évidence d'une prétendue gratuité de tout ou partie de la prestation
- La mise en évidence de cadeaux à la clientèle (ex: ordinateur, tablette, etc.)
- Le non-respect des règles d'utilisation de la marque, de la charte ou du logo MonCompte-Formation, en particulier par une exploitation sans rapport avec une offre clairement identifiée et effectivement éligible au CPF
- L'usurpation de toute représentation des pouvoirs publics (Marianne, logo ministériel, etc.) ou tout autre signe ou symbole institutionnel dans le seul but de faire naître une ambiguïté sur mon identité réelle

## 2- Charte de déontologie (2/2)



4

**Je maîtrise le recours à la sous-traitance, dont je suis le garant** quel qu'en soit son objet et en particulier:

- Je m'interdis et interdis à tous mes partenaires, toute pratique agressive ou trompeuse de démarchage commercial
- J'interdis à mon sous-traitant d'avoir lui-même recours à la sous-traitance



5

**Je fournis au consommateur toutes les garanties contre l'usurpation de son numéro de sécurité sociale ou de son compte personnel de formation** et je m'interdis, en particulier, d'usurper les identifiants d'un tiers pour utiliser son compte



6

**J'informe au préalable des frais pris en charge par le Compte personnel de formation** et des éventuels frais additionnels



7

**Je facilite la recherche sur Moncompteformation en ne dupliquant pas les actions similaires de mon catalogue** dans le seul but d'optimiser mon positionnement dans le moteur de recherche dont la Caisse des dépôts et consignation assure la neutralité



8

**Je prévois des modalités d'évaluation en amont de la formation** pour adapter le cas échéant la prestation aux besoins de la personne



9

**Dans le cadre d'une action de formation en tout ou partie à distance, je garantis :**

- **Une assistance technique et pédagogique** appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation



10

**Je propose à tout client consommateur le recours amiable et gratuit au service de la médiation** de la consommation en cas de litige



### 3 – Cadre réglementaire (1/3)

#### Définition et objectifs

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire 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.

#### Réglementation en vigueur (1/3)

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991, et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications qui sont décrites dans les articles du code du travail :

**Article L6313-1** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, modifié par la 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.

### 3 – Cadre réglementaire (2/3)

#### Réglementation en vigueur (2/3)

**Article L6313-4** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, modifié par la 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** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, Création 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.

### 3 – Cadre réglementaire (3/3)

#### Réglementation en vigueur (3/3)

**Article R6313-5** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, Création Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018-art.2.*  
Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

**Article R6313-6** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, Création Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018-art.2.*  
L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

**Article R6313-7** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, Création Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018-art.2.*

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L.6313-4
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

**Article R6313-8** *Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019, Création Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018-art.2.*

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L.6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, 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 :

- 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 ;
- 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.