

Bilan de compétences : Aide Clients

Rappel du cadre légal et réglementaire et de nos engagements déontologiques

Vous souhaitez suivre un bilan de compétences ? Veuillez prendre en compte ces **informations légales et réglementaires**. Nous vous rappelons également **les objectifs et les possibilités de financement**. Nous vous précisons enfin **nos engagements déontologiques chez DRACOZ**.

Objectifs du bilan de compétence

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Source : [Site internet du Ministère du Travail](#)

Cadre légal et réglementaire

Fondement juridique

Article L6313-4 du Code du Travail

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.

Détail des phases obligatoires du bilan de compétence

Article R6313-4 du Code du travail

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.

⚡ L'employeur ne pas réaliser lui-même le bilan de compétence

Article R6313-5 du Code du travail

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés

⚡ L'organisme de formation doit avoir une organisation dédiée pour l'activité de bilan de compétences

Article R6313-6 du Code du travail

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.

⚡ L'organisme de formation doit détruire les documents élaborés durant le bilan de compétences dès la fin de l'action sauf le document de synthèse qui peut être conservé 1 an et toute autre document avec accord écrit du bénéficiaire si la conservation des documents est liée à un suivi de situation

Article R6313-7 du Code du travail

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.

⚡ Conditions d'accès au bilan de compétences, mise en œuvre et financements possibles

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

- Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) ; textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

A noter

Conditions d'accès au bilan de compétences pour :

Les intérimaires : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concerné par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.



Les salariés du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
Les demandeurs d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.
Les personnes de plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

► Bilan de compétences à l'initiative du salarié : Financements

Les bilans de compétences sont éligibles au Compte Personnel de Formation :

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Conditions selon la situation du salarié :

- Pour un salarié en CDI : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans ;
- Pour un salarié en CDD : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois

L'organisme de formation doit obligatoirement être certifié Qualiopi pour que le bénéficiaire puisse mobiliser un financement CPF.

Le bilan de compétences peut également être autofinancé par le bénéficiaire s'il ne dispose pas de fonds suffisants sur son CPF.

► Bilan de compétences à l'initiative de l'entreprise : Financements

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Article R6313-8 du Code du travail

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 :

1° 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 ;

2° 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.

► Financer son bilan de compétences lorsque l'on est travailleur handicapé

Le bilan de compétences du travailleur handicapé peut être financé par des dispositifs dédiés gérés par l'AGEFIPH – l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Si vous êtes demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé, l'AGEFIPH peut contribuer au financement, par abondement, de votre bilan éligible au C.P.F. Il vous faudra pour cela monter un dossier avec un conseiller d'insertion (CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, Missions Locales sont les 3 structures d'insertion).

Nos engagements déontologiques pour un accompagnement de qualité : Confidentialité, Professionnalisme, Authenticité

1. Nos deux consultants chez DRACCOZ Virginie Collin et Bruno Collin justifient des titres et qualités de formateur, coach, consultant, et du lien entre ces titres et qualités avec le fait d'être habilités à délivrer un bilan de compétences.
2. Le bénéficiaire doit participer activement à la démarche dans laquelle nous l'accompagnons. Nous nous engageons à le sensibiliser à cette nécessité et à lui en donner les moyens.
3. Une prestation d'accompagnement doit aboutir à l'élaboration de projet d'actions concret et à la planification de sa mise en œuvre. Nous nous engageons à accompagner nos bénéficiaires en ce sens et à leur remettre en fin d'accompagnement un document de synthèse en conformité à la réglementation, la définition ou la confirmation d'un projet professionnel, les pistes explorées et actant les décisions prises, le projet d'actions et le planning de mise en œuvre.
4. Les consultants en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables et des outils en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance et adopte une posture de neutralité
5. Chaque prestation (action de formation ou bilan de compétences) chez DRACCOZ est menée dans le plus strict respect de la déontologie par nos consultants.

Ainsi, nous nous engageons :

- A exercer notre activité en respectant une éthique professionnelle : respect de la personne, écoute, bienveillance, non-jugement, neutralité, honnêteté, confidentialité, accueil, obligation de moyens, contrat
- A ce que les bénéficiaires soient pleinement consentants pour la réalisation de la prestation
- A laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles et être pleinement acteur de son parcours de formation
- A garantir au bénéficiaire la confidentialité absolue sur leurs paroles ou comportements, sauf s'ils présentent des risques majeurs
- A ce que les informations personnelles collectées au cours de la réalisation d'une prestation aient un lien direct et nécessaire avec l'objet de la prestation, et qu'elles ne soient pas divulguées à un tiers sauf si le bénéficiaire en fait la demande. La réalisation d'un bilan de compétences est soumise au secret professionnel.



- A respecté fidèlement le cadre légal et règlementaire du Bilan de compétences et informer nos clients en toute transparence
6. Si les prestations se déroulent selon une méthodologie précise, elles sont néanmoins adaptées aux attentes particulières du bénéficiaire grâce à l'utilisation pertinente par les consultants des outils mis à disposition et à l'application d'un process interne qualité à savoir : Avant toute contractualisation, étude préalable des besoins du bénéficiaire visant à confirmer l'adéquation d'un bilan de compétences avec son besoin, puis durant la phase préliminaire, réalisation d'un diagnostic et d'une grille d'analyse partagée pour déboucher sur la co-construction du programme personnalisé.
 7. Chaque prestation fait l'objet d'un questionnaire de satisfaction, non seulement pour nous permettre de nous améliorer en continu, mais également pour assurer un suivi post-prestation efficace du bénéficiaire

Respect de la réglementation

- ✓ Nos bilans de compétences comprennent obligatoirement les trois phases réglementaires.
- ✓ Chaque bilan de compétence ne peut pas durer plus de 24h.
- ✓ Les bilans de compétences sont systématiquement réalisés de manière synchrone.
- ✓ Nous avons déployé une organisation dédiée conforme à la réglementation et dans le respect déontologique.
- ✓ Nous ne conservons aucunes données personnelles sans accord du bénéficiaire à l'exception du document de synthèse.

NB : Ce rappel du cadre légal et règlementaire du Bilan de Compétences a été réalisé à l'appui de la base de veille, d'informations et de connaissances de notre Coopérative d'organisme de formation SCORF® avec leur consentement.