Déontologie et cadre légal du Bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313-7 du Code du Travail.

Le bilan 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 et garder une neutralité sur les objectifs tout au long de l'accompagnement.

Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

En tant que centre de bilan de compétences nous respectons les règles suivantes :

- Respect du secret professionnel, confidentialité de tous les échanges
- Respect de la vie privée
- Pas de communication des résultats à un tiers sauf accord express du bénéficiaire
- Destruction des documents à l'issue du bilan sauf exception prévue par la législation

Déontologie et confidentialité :

Toute communication du bilan de compétence est soumise à l'accord préalable du salarié.

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 aucunement informé.

Si le bilan est tripartite, c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou dans le cadre du congé de reclassement, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle.

Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Cf. extrait du décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences :

1 rue Pierre Milon ■ 36300 LE BLANC ■ Tél. 06.30.01.29.34
E-mail : mfr.brenne@mfr.asso.fr ■ Web : https://mfrbrenne.fr
N° SIRET : 89382139700021 ■ APE : 8559A ■ Organisme exonéré de TVA