

Cadre légal et réglementaire du Bilan de compétences

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.

En tant que centre de bilan de compétences, Amélie - Accompagnement Personnel respecte 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.

Les actions bilan de compétences s'inscrivent dans le cadre légal décrit par la loi.
Code du travail - Article R6313-4 à 8, Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 Source : legifrance.gouv.fr

Article R6313-4

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 :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- 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 :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou 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.

Article R6313-5

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

Article R6313-6

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

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

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.
Code du travail - Article L6313-1 à 8, Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4.

Code de déontologie

Amélie - Accompagnement personnel® s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de Déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

CHARTE

Le Métier Praticien en bilans de compétences

Je m'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée maximum de 24 heures.

Je m'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Je m'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Mes valeurs

Le respect de la personne accompagnée sans jugement et en toute bienveillance..

La recherche du potentiel de fonctionnement optimal pour chaque bénéficiaire.

L'engagement concernant le respect de consentement, de confidentialité et de neutralité.

Consentement

Le bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de la prestation.

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Je suis tenue au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire.

Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Je m'appuie sur des éléments mesurables. Ma posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective.

Ethique et posture

En tant que Praticienne en Bilan de compétences :

- Je ne propose pas et n'induit pas les solutions, je propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire. L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire.
- Je peux accompagner le bénéficiaire à définir ses propres objectif, objectifs réalisables et en accord avec les valeurs et son écologie.
- Mon accompagnement permet au bénéficiaire de prendre conscience de ses ressources et de ses propres freins.
- Les limites de mon accompagnement sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.
- Si je le juge nécessaire, je peux préconiser un accompagnement différent et mieux adapté si le bénéficiaire en ressent le besoin durant le bilan de compétences.