

## BILAN DE COMPETENCES CADRE DEONTOLOGIQUE <sup>(1)</sup>

Les conseillers Bilan de compétences de la CMA Pays de la Loire s'engagent à respecter les principes déontologiques du bilan de compétences inscrits dans le Code du Travail (R.6313-4 à R6313-8).

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une **convention tripartite** ou d'un **contrat individuel** <sup>(2)</sup> entre les différents co-contractants (CMA, bénéficiaire, employeur et/ou organisme financeur du bilan), et à l'engagement du bénéficiaire dans cette démarche.

L'entretien préalable permet de **confirmer le volontariat et la motivation** du bénéficiaire à s'investir dans ce bilan, condition essentielle à la réussite du bilan de compétences. Le bénéficiaire est alors informé précisément des modalités et du contenu du Bilan de compétences. Ce premier entretien est gratuit et **sans engagement**, le délai de réflexion nécessaire étant à la seule appréciation du bénéficiaire.

Le bénéficiaire, s'il choisit la Chambre de Métiers pour effectuer son bilan, sera suivi par le conseiller qui l'a reçu lors de ce premier entretien. Cet engagement permet d'établir une **relation de confiance** et de **transparence**, indispensable à l'accompagnement. Ce principe de transparence ne saurait aller sans celui de la **confidentialité des informations circulant au cours du bilan**.

Le conseiller s'appuie sur une **démarche d'échanges**, dans laquelle le bénéficiaire est invité **à se rendre acteur de son projet**. 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. Le conseiller aide le bénéficiaire à définir ses propres objectifs en respectant une posture de neutralité et de bienveillance. Le bénéficiaire et son conseiller sont partenaires dans la co-construction des projets, ceci dans l'unique but d'aller vers les objectifs du bénéficiaire.

Les limites du travail d'accompagnement résident dans la non-disponibilité du bénéficiaire et/ou à la non-adhérence de celui-ci à la démarche du Bilan.

(1) Référence article L.6313-4 du code du travail

(2) Dans le cadre d'un Bilan de Compétences financé par le Compte Personnel de Formation du bénéficiaire, via la Plateforme Mon Compte Formation, les Conditions Générales d'Utilisation de la Plateforme définissent les engagements réciproques des deux parties relatifs aux conditions de choix et d'exécution de l'action de formation. Ainsi, ces CGU valent contrat entre le bénéficiaire du Bilan de Compétences, titulaire du compte CPF, et la CMA.

Le bénéficiaire est destinataire de la totalité des résultats des questionnaires et évaluations réalisés au cours du bilan au bénéficiaire ainsi que d'un document de synthèse. Les documents élaborés pour sa réalisation seront **détruits** au bout de trois ans. La synthèse restituée à la fin du bilan de compétences appartient exclusivement au bénéficiaire. 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.

Le conseiller conservera une copie du document de synthèse pendant 3 ans conformément à l'article R 6313-7 du Code du Travail.

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.

*Pour rappel : Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre à des travailleurs <sup>(3)</sup> 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.*

(3) Salariés, chefs d'entreprises, demandeurs d'emploi, travailleurs non-salariés