

Cadre juridique du bilan de compétences

Plusieurs lois et décrets régissent la réglementation du bilan de compétences, contenus dans le **Code du travail**, et les premières dispositions légales concernant celui-ci ont été prises en 1991.

Divers textes ont complété ce dispositif avec le temps, notamment la récente Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, » et le décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

En voici les principaux extraits :

Art. L. 6313-10 :

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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 seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

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 (secret professionnel).

Art. R. 6322-32 :

Voir la rédaction de l'article : R. 900-3, alinéa 1 du code du travail

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

- 1/ Le salarié ;
- 2/ L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
- 3/ L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par trois personnes : l'employeur, un représentant de l'organisme de bilan, et le salarié lui-même.

Art. R. 6322-34 :

Voir la rédaction de l'article : R. 950-13-2 du code du travail

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la

convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai signifie son refus.

Le salarié prend sa décision au vu des informations contenues dans ce document. Il dispose d'un délai de réflexion de 10 jours. S'il accepte de suivre le bilan de compétences qui lui est proposé, il retourne ce document signé à l'employeur dans ce délai.

Art. R. 6322-35 :

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1/ Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2/ Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3/ Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Art. R. 6322-37 :

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3o de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Art. R. 6322-38 :

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1o Circonstances du bilan ;
- 2o Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 3o Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Tous les résultats du bilan de compétences appartiennent au salarié. Le document de synthèse lui est remis à l'issue du bilan de compétences. Il ne contient que des informations utiles à la réalisation de son projet professionnel ou de son projet de formation.

Art. R. 6322-39 :

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité.
Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Art R. 6322-59

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire.

La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.