

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences est un dispositif encadré, qui est régi par un certain nombre d'éléments légaux que nous devons prendre en compte.

Sur l'objectif du bilan de compétences :

- Article 900-2 du Code du Travail :

« Un bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

- Article L6313-10 du Code du Travail :

« 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. »

Sur le déroulement du bilan de compétences :

- Article R6322-35 du Code du Travail :

« 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 du 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 ;
- 2 – Une phase de conclusion 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.

- Article R6322-36 du Code du Travail :

« Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires. »

Sur la durée du bilan de compétences :

- Article L6322-44 du Code du Travail :

“La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de travail consécutives ou non, par bilan.”

- Article L6322-47 du Code du Travail :

« Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation destinataire de la contribution versée par l'employeur d'au moins onze salariés au titre de ce congé.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional. »

Sur le document de synthèse du bilan de compétences et sur les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences :

- Article R6322-37 du Code du Travail :

« La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° 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. »

- Article R6322-38 du Code du Travail :

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

1° Circonstances du bilan ;

2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

3° 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.

- Article R6322-39 du Code du Travail :

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

- 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.»

Sur l'accompagnement lors du bilan de compétences :

- Article 226-13 du Code Pénal :

“La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.”

- Article 226-14 du Code Pénal :

L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret. En outre, il n'est pas applicable :

1° A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou mutilations sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique ;

2° Au médecin ou à tout autre professionnel de santé qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République ou de la cellule de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes relatives aux mineurs en danger ou qui risquent de l'être, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 226-3 du code de l'action sociale et des familles, les sévices ou privations qu'il a constatés, sur le plan physique ou psychique, dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques de toute nature ont été commises. Lorsque la victime est un mineur ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique, son accord n'est pas nécessaire ;

3° Au médecin ou à tout autre professionnel de santé qui porte à la connaissance du procureur de la République une information relative à des violences exercées au sein du couple relevant de l'article 132-80 du présent code, lorsqu'il estime en conscience que ces violences mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat et que celle-ci n'est pas en mesure de se protéger en raison de la contrainte morale résultant de l'emprise exercée par l'auteur des violences. Le médecin ou le professionnel de santé doit s'efforcer d'obtenir l'accord de la victime majeure ; en cas d'impossibilité d'obtenir cet accord, il doit l'informer du signalement fait au procureur de la République ;

4° Aux professionnels de la santé ou de l'action sociale qui informent le préfet et, à Paris, le préfet de police du caractère dangereux pour elles-mêmes ou pour autrui des personnes qui les consultent et dont ils savent qu'elles détiennent une arme ou qu'elles ont manifesté leur intention d'en acquérir une.

Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut engager la responsabilité civile, pénale ou disciplinaire de son auteur, sauf s'il est établi qu'il n'a pas agi de bonne foi.

Sur le choix du centre de bilan de compétences :**- Article L6322-48 du Code du Travail :**

“L'organisme collecteur paritaire agréé peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.”

- Article R6322-51 du Code du Travail :

“Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences pris en charge par les employeurs sont ceux figurant sur la liste mentionnée à l'article L. 6322-48.

Peuvent seuls figurer sur cette liste, les organismes qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 1233-35, R. 6321-2, R. 6322-32, R. 6322-33, R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61.”

- Article R6322-54 du Code du Travail :

“Un employeur peut recourir à un organisme non inscrit sur la liste lorsque cet organisme présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 6322-35 à R. 6322-61.

Ces garanties sont appréciées par le préfet de Région, auquel l'employeur transmet préalablement les informations contenues dans la convention prévue à l'article R. 6322-32.

L'accord du préfet de Région est acquis à défaut de décision de refus notifiée à l'employeur dans le mois qui suit la réception du dossier.”

- Article D6323-8-1 du Code du Travail :

“I.-Les dispositions des articles R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 sont applicables aux bilans de compétences réalisés en mobilisant des droits inscrits au compte personnel de formation.

Le bilan de compétences peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle définie à l'article L. 6111-6. A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses heures pour effectuer un bilan. Cette information est fournie par l'intermédiaire des services dématérialisés mentionnés à l'article L. 5151-6 et au I de l'article L. 6323-8.

II.-Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences en application du I doivent respecter les conditions suivantes :

1° Être inscrits sur l'une des listes établies en application de l'article L. 6322-48 ;

2° Respecter les critères de qualité définis aux 1° à 6° de l'article R. 6316-1 ;

3° Être inscrits par les organismes financeurs sur leur catalogue de référence dans les conditions fixées à l'article R. 6316-2.

Ces listes sont consolidées et mises à jour. Elles sont accessibles par l'intermédiaire des services dématérialisés mentionnés à l'article L. 5151-6 et au I de l'article L. 6323-8.”

Sur l'économie numérique et la protection relative à l'informatique :

- Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique :

La loi pour la confiance dans l'économie numérique, n°2004-575 du 21 juin 2004 est une loi française sur le droit de l'Internet, transposant la directive européenne 2000/31/CE du 08 juin 2000 sur le commerce électronique et certaines dispositions de la directive du 12 juillet 2002 sur la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques

- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, notamment modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés :

Cette loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, plus connue sous le nom de loi informatique et libertés, est une loi française qui régleme la liberté de traitement des données personnelles, c'est-à-dire la liberté de fichier les personnes humaines.