

Article L. 900-2

Entrent également dans le champ d'application les dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles 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

Un bilan de compétences doit permettre à un salarié de passer en revue ses activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de ses expériences personnelles et professionnelles ;
- de repérer et d'évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale ;
- de mieux identifier ses savoirs, compétences, aptitudes... ;
- de déceler ses potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- de mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Article L. 900-4-1

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement

Un employeur ne peut imposer à un salarié de suivre un bilan de compétences : celui-ci a toujours la possibilité de refuser cette proposition. L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations recueillies lors du bilan de compétences. Il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'au salarié lui-même, qui en est l'unique propriétaire. Seul le document de synthèse peut-être transmis à un tiers par le salarié.

Article R. 900-3

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre, chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement

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.

Article R. 900-1

Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- a) une phase préliminaire qui a pour objet :
 - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

- b) une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelles.

- c) une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1

Un bilan de compétences se déroule en trois phases, ce qui peut donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps

Article R. 900-2

Le document de synthèse mentionné à l'article L. 900-4-1 est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour éventuelles observations

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

Article R. 950-13-1

Les dépenses engagées à ce titre couvrent les frais afférents à la réalisation des bilans de compétences et la rémunération des bénéficiaires

Les dépenses de rémunération sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R.950-14

La rémunération du salarié est maintenue pendant la durée du bilan de compétences ; de plus l'employeur prend en charge les frais annexes qui seront occasionnés par sa réalisation.

Article R. 950-13-2

Lorsqu'il demande le consentement du salarié à la réalisation du bilan de compétences, l'employeur doit lui présenter la convention tripartite mentionnée à l'article R. 900-3 dûment complétée.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention : Lu et approuvé. 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 dix 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.