Ce que dit la Loi depuis 1991 ... Extraits du Code de Déontologie des Bilans de Compétences

Plusieurs textes régissent la réglementation du bilan de compétences, contenus notamment dans le code du travail, et les premières dispositions légales concernant celui-ci ont été prises en 1991, date à laquelle l’encadrement spécifique de ce bilan a débuté, permettant aux salariés de bénéficier d’un service qualitatif et complet, mais aussi d’être protégé afin que le bilan ne soit pas réalisé à leur insu.

C’est l’un des premiers principes : le consentement doit être mutuel lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du lieu de travail, sinon celui-ci ne sera pas légal.

Le bilan de compétences a été défini légalement en 1991, par le biais des articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 du code du travail. C’est celui-ci qui régit donc la loi sur le bilan de compétences, et qui permet ainsi aux salariés d’obtenir une certaine protection ainsi qu’un cadre juridique concernant ce service.

Puis plus tard, le 19 février 2007 a été voté la loi n° 2007-209, apportant des éléments supplémentaires pour encadrer le bilan de compétences. Puis le décret 2008-144 du 7 mars 2008 est venu ajouter quelques briques supplémentaires à l’édifice de la réglementation relative à ce fameux bilan. Aujourd’hui, il est donc nécessaire de se fier à ces dispositions légales pour réaliser celui-ci. Les éléments qui y sont abordés sont de différentes natures et vous verrez que l’encadrement est plutôt strict, et vise à protéger avant tout le salarié.

**Que trouve-t-on dans ces textes ?**

Les textes de lois correspondant au bilan de compétences régissent des éléments tels que la durée de celui-ci, son déroulement en tenant compte de trois étapes distinctes obligatoires, tout en abordant des éléments qui sont en rapport direct avec la protection et la liberté du salarié. Par exemple, on y trouve plusieurs allusions au fait que le salarié doit être tout à fait consentant, et le refus d’y participer n’est en aucun cas un motif de licenciement ou une faute professionnelle.

Les organismes se doivent également de mettre en place des méthodes professionnelles et fiables, avec le concours de personnes qualifiées. Les résultats ne parviendront qu’au destinataire de l’étude, uniquement, pour préserver un certain anonymat.

**Article R.6322-35**

Le tout premier article du code du travail qui fait référence au bilan de compétences est le R.6322-35. Celui-ci encadre dans un premier temps la manière dont le bilan de compétences doit être réalisé. Si vous avez lu nos chapitres précédents, vous avez probablement découvert que celui-ci devait se dérouler en trois étapes distinctes, et si c’est le cas, ce n’est pas le fruit du hasard. En effet, c’est un texte de loi qui encadre ce déroulement, avec les étapes ainsi que leurs contenus distincts, afin que chaque salarié qui y a recours puisse bénéficier, quel que soit l’organisme auquel il s’est adressé, à la même qualité de service.

**Trois étapes distinctes**

Lors de ce bilan de compétences, l’article R.6322-35 du code du travail prévoit donc la phase préliminaire dont le but est tout d’abord de vérifier que le bénéficiaire est consentant dans cette démarche, et qu’il est prêt à s’y engager. Il sera également question de définir les besoins de celui-ci et d’en faire une rapide analyse. Enfin, lors de cette première étape, il devra être averti des méthodes utilisées ainsi que de tout le déroulement du bilan auquel il s’apprête à participer.

La seconde étape est la phase d’investigation. La loi prévoit à ce sujet une analyse préliminaires des intérêts du salarié, puis de ses possibilités professionnelles pour le futur, et de ses compétences et / ou connaissances, lui permettant éventuellement d’avoir accès à son projet éventuel.

Pour finir, la phase de conclusions viendra clore le bilan de compétences, en réalisant plusieurs entretiens visant à donner les résultats au salarié, et à l’aider à mettre en place la réalisation de son projet si cela est possible, par le biais de formations ou de facteurs directs au sein de l’entreprise, avec les étapes de la mise en oeuvre de son évolution professionnelle.

Sans la réalisation de ces diverses étapes, le bilan de compétences ne sera donc pas recevable sur un plan légal.

**Article R.6322-36**

Le second article concerné est le R6322-36. Celui-ci vise à respecter le caractère totalement individuel du bilan de compétences. Le but est de respecter l’anonymat des différents bénéficiaires, des informations confidentielles qui doivent être respectées.

**Un bilan de compétences par personne**

Ainsi, en aucun cas le bilan de compétences ne sera réalisé dans le cadre d’une action collective. La raison est simple, des questions et des analyses personnelles sont effectuées lors des entretiens et des tests menés à l’issue de ce bilan. Les résultats ne regardent personne mis à part le concerné bien sûr, qui sera le seul à avoir accès aux résultats finaux, ce qui explique pourquoi cet article a été mis en place.

**Des exceptions demeurent**

Il existe malgré tout des exceptions, puisque la phase d’investigation peut comporter des étapes collectives. Cependant, les informations qui concernent les candidats devront rester confidentielles et n’être divulguées en aucun cas aux autres bénéficiaires du bilan de compétences.

**Article R.6322-37**

Lorsque l’on réalise un bilan de compétences, on participe à trois étapes distinctes dont les dispositions sont prévues par le code du travail. La troisième et ultime est la phase de conclusion. Cependant, durant celle-ci, les remarques, les actions pour parvenir au projet professionnel et autres propositions ne seront pas seulement données à l’oral. Un document de synthèse doit également être réalisé par l’organisme, afin qu’une trace puisse être conservée par le candidat.

**Une synthèse détaillée obligatoire**

Pas question donc de se contenter d’un simple entretien durant lequel le bénéficiaire prendrait simplement des notes. L’objectif sera à l’issue de la dernière phase d’obtenir toutes les conclusions détaillées du bilan de compétences qui pourront ensuite faire l’objet d’une mise en oeuvre par le bénéficiaire. Ce document est obligatoire et il est prévu par l’article R.6322-37 du code du travail. Impossible donc d’y déroger pour les différents organismes concernés.

**Un contenu régi par un autre texte de loi**

Non seulement les organismes se doivent de présenter un bilan écrit sous la forme d’une synthèse, mais ce qui s’y trouve est également régi par un texte de loi, qui est le suivant, au sein du code du travail.

**Article R.6322-38**

L’article R6322-37 énonce le caractère obligatoire de l’édition d’un document relatif au bilan de compétences, concernant les conclusions de celui-ci. Mais en plus d’exister, l’article R6322-38 du code du travail en définit les différentes parties. Ainsi, le contenu lui aussi est dûment encadré par la loi, ce qui oblige les centres à se plier à une certaine régularité dans la réalisation de ce fameux bilan.

**Que doit comporter la fiche de synthèse**

Pour être utile pour le bénéficiaire, il faudra donc pouvoir compter sur trois éléments distincts au sein de ce document. Tout d’abord, les circonstances du bilan, c’est-à-dire le contexte dans lequel celui-ci a été réalisé sera énoncé en guise d’introduction. Second point important, les compétences et aptitudes remarquées lors de la phase d’investigation et des différentes conclusions devront être énoncées dans une deuxième partie. Enfin, il faudra faire figurer sur la synthèse les étapes permettant au concerné de réaliser son projet professionnel, si cela est réalisable et possible bien sûr.

**Un document sous la responsabilité de l’organisme**

Cet article R.6322-39 oblige l’organisme à réaliser le document en tant que prestataire, sous sa seule responsabilité. Le bénéficiaire pourra effectuer quelques observations à l’issue de la soumission du document.

**Loi n° 2007-209**

Les textes de lois relatifs à la vie professionnelle des travailleurs de la fonction publique sont différents de ceux qui régissent les droits des travailleurs des entreprises privées. Et bien entendu, cela a une incidence sur le droit la à formation ainsi que le bilan de compétences. La réforme réalisée en 2007 a en revanche donné l’opportunité aux agents de pouvoir disposer eux aussi de droits ciblés concernant ces dispositifs. Depuis 1997, aucune nouvelle position n’avait été prise en leur faveur. Cela a donc donné un coup de renouveau à ces fonctions en particulier.

**De nouveaux droits pour les agents**

De la même manière que pour les actifs du privé, les agents publics peuvent donc bénéficier depuis cette loi 2007-209 d’un droit à la réalisation des bilans de compétences, pour définir un véritable projet professionnel, ce qui ne fonctionnait pas de la même manière précédemment.

**Pour une formation tout au long de la vie**

Le monde du travail a évolué dans le privé, mais cela a aussi une incidence sur le public, ce qui explique pourquoi il était alors nécessaire de faire profiter aux fonctionnaires de ce type de service, pour la durée intégrale de leur carrière, afin de s’évaluer et de projeter une évolution satisfaisante et épanouissante.

**Autres textes**

Il existe d’autres textes encore régissant vos droits en tant que salarié. La réglementation en vigueur est toute aussi stricte que complexe en ce qui concerne le bilan de compétences. Ainsi, d’autres textes peuvent également être cités en référence dans le cadre légal de ce dispositif. Ceux-ci ont pour but de bien définir les aptitudes des personnes chargées de réaliser les bilans de compétence, mais aussi d’autres détails relatifs aux droits du salarié qui y participe.

**L’article L6313-10 du code du travail**

Cet article du code du travail régit les dispositions dans lesquelles le bilan de compétences doit être réalisé. Celui-ci doit servir principalement à envisager un projet de formation ou de renouveau professionnel, quoiqu’il en soit. Ainsi, son utilisation est très encadrée. On trouve également dans cet article des éléments intéressants concernant l’éventuel refus d’un salarié, qui ne constitue pas un motif de licenciement, ni de faute professionnelle. De plus, il n’est pas possible de contraindre une personne qui ne le désire pas de participer à ce fameux bilan. On y découvre aussi des éléments relatifs au caractère confidentiel des conclusions du bilan, qui ne seront transmises officiellement qu’au salarié.

**Les articles 226-13 et 226-14 du code pénal**

Tout le monde ne peut pas faire passer un bilan de compétences, ou en tout cas n’aura pas la possibilité d’agir à sa guise. Ces deux articles du code pénal régissent les obligations des personnes réalisant les bilans et surtout, détenant les conclusions, qui se doivent de rester strictement confidentielles, et à la destination du bénéficiaire uniquement.