

LE BILAN DE COMPÉTENCES ET LA LOI EN France

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le bilan de compétences n'est pas un simple service proposé par des entreprises travaillant avec les gérants de société et les salariés. C'est un dispositif très encadré, qui est régi par un certain nombre d'éléments légaux dont il faut tenir compte quand on propose ce type de prestation.

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.**

Comme nous l'évoquions avec vous au préalable, 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.

Il existe d'autres textes encore régissant vos droits en tant que salarié dans le cadre du bilan de compétences que nous aborderons rapidement dans un dernier paragraphe.

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.