

Article R6322-35 : Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

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 Oeuvre ;

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 ;

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 Nuvre de ce projet.

Article R6322-36 : 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.

Article R6322-37 : 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 : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- Circonstances du bilan ;
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 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 : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

DURÉE DU CONGÉ

Article R6322-44 : La durée de congé du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

CONDITIONS DE REMUNERATION ET DE PRISE EN CHARGE

Article L6322-49 : Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'État. La rémunération due au bénéficiaire d'un bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

Article R6322-50 : L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Article R6322-48 : Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures de bilan de compétences. Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L.6322-20 ou L.6322-34. L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures. Toutefois, votre bilan de compétences peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail. Vous conservez le bénéfice de votre salaire, qui vous sera normalement versé par votre employeur. Demandez à l'organisme paritaire dans quelles conditions il peut prendre en charge les autres frais occasionnés par votre bilan.

Article R6322-62 : Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

CONDITIONS D'OUVERTURE ET MISE EN OEUVRE

Article R6322-40 : La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Article R6322-41 : Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

REFUS DE PRISE EN CHARGE ET RECOURS

Article R6322-45 : L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Article R6322-46 : Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.

Article R6322-47 : La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée. Si un organisme refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications.

CONSERVATION DES DOCUMENTS

Article R6322-59 créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V) : 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.