

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

NOR : MTRD1829279D

Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

Objet : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Notice : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part.

Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 6313-8 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35 » est remplacée par la référence : « R. 6313-4 » ;

2° A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.

Art. 2. – Le chapitre III du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« CHAPITRE III

« CATÉGORIES D' ACTIONS

« Section 1

« Action de formation

« Art. R. 6313-1. – L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences.

« Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

« Art. R. 6313-2. – Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

« Art. R. 6313-3. – La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

« Section 2

« Bilan de compétences

« Art. R. 6313-4. – Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

« a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

« b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

« c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

« 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

« 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

« a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

« b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

« c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

« Art. R. 6313-5. – Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6. – L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

« Art. R. 6313-7. – 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.

« Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

« – au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

« – aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

« Art. R. 6313-8. – Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

« La convention comporte les mentions suivantes :

« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

« 2° Le prix et les modalités de règlement.

« Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

Art. 3. – Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre I^{er} du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ;

2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ;

3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.

Art. 4. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Art. 5. – La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

MURIEL PÉNICAUD

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat

NOR : BCFF0906053A

Le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,
Vu le livre III du code du travail ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment son article 21 ;
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (article 34 [6°]) ;
Vu le décret du 19 mars 1993 instituant un congé de restructuration au bénéfice de certains agents de l'Etat, et notamment son article 7 ;
Vu le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}

Recours au bilan de compétences

Art. 1^{er}. – Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Art. 2. – Le bilan de compétence peut être réalisé :

- soit à la demande de l'agent dans les conditions décrites à l'article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat pour les agents titulaires et à l'article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;
- soit à la demande de l'administration.

Art. 3. – La demande de bilan de compétences d'un agent ou sa proposition par l'administration est notamment formulée à l'occasion de l'entretien annuel de formation de l'agent, dans le cadre de son évaluation annuelle ou encore au titre d'un bilan de carrière.

Art. 4. – La réponse écrite de l'administration à une demande de bilan présentée par un agent intervient dans un délai de deux mois suivant la date de la demande. Cette réponse est motivée en cas de refus.

Art. 5. – L'administration prend en charge l'ensemble des frais afférents à la réalisation du bilan de compétences.

Art. 6. – Le bilan de compétences est réalisé après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, l'administration et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Cette convention tripartite rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement. Elle est établie conformément à la convention type figurant en annexe du présent arrêté.

CHAPITRE 2

La conduite du bilan

Art. 7. – Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences, qu'ils soient internes à l'administration ou extérieurs, sont tenus d'utiliser des méthodes et des techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés et de proposer des prestations conformes aux dispositions des articles R. 6322 à R. 6337 du code du travail.

Art. 8. – Tout bilan de compétences comprend les trois phases ci-dessous :

a) Une phase préliminaire qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement de l'agent dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et techniques utilisées.

b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- 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 professionnelle.

c) Une phase de conclusions 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 des résultats détaillés du bilan et d'un document de synthèse.

Art. 9. – Le document de synthèse 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 d'éventuelles observations.

Tous les résultats du bilan de compétences appartiennent à l'agent.

Art. 10. – Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Dans cette dernière hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an.

Art. 11. – Le document de synthèse du bilan est communicable au service chargé des ressources humaines de l'administration d'emploi de l'agent sauf si celui-ci s'y oppose expressément.

Art. 12. – Au terme du bilan de compétences, le bénéficiaire présente à son chef de service une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme prestataire.

CHAPITRE 3

Le congé pour bilan de compétences

Art. 13. – Un congé pour bilan de compétences est accordé à l'agent par l'administration qui a accepté la demande de bilan. Sur justificatif, ce congé est également accordé à l'agent qui prépare ou réalise un bilan de compétences non pris en charge par l'administration.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Art. 14. – L'arrêté du 7 janvier 1997 relatif au bilan professionnel est abrogé.

Art. 15. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 31 juillet 2009.

Pour le ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique,*
P. PENY

ANNEXE

CONVENTION TYPE POUR LA RÉALISATION D'UN BILAN DE COMPÉTENCES
PRIS EN CHARGE PAR L'ADMINISTRATION

Entre :

M.

Ci-dessous désigné le bénéficiaire, d'une part,

L'administration :

Représentée par M.

Ci-dessous désignée l'employeur, d'autre part,

Et

L'organisme prestataire :

Représenté par :

Ci-dessous désigné par le prestataire,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'employeur ci-dessus désigné prend en charge les frais afférents au bilan professionnel réalisé par M et mis en œuvre par le prestataire mentionné ci-dessus. Le bilan aura lieu à... le (s)...., soit une durée de... heures.

Article 2

Le bénéficiaire s'engage à fournir toutes les informations utiles à une mise en œuvre efficace du bilan professionnel.

L'organisme prestataire est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations mobilisées dans le cadre du bilan. Il doit informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan et lui présenter les méthodes et des techniques qui seront utilisées. Il s'engage à fournir une prestation conforme aux dispositions du livre III du code du travail.

Article 3

Les résultats du bilan professionnel ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec l'accord du bénéficiaire. Le document de synthèse du bilan est communicable au service chargé des ressources humaines de l'administration d'emploi du bénéficiaire sauf si celui-ci s'y oppose expressément.

Fait à, le

L'employeur

Le prestataire

Le bénéficiaire