



13 Le bilan de compétences

Points clés

- Bilan de compétences ou bilan de positionnement ?
- Le bilan de compétences, en pratique
- Les trois étapes du bilan de compétences

Bilan de compétences ou bilan de positionnement ?

	Bilan de compétences	Bilan de positionnement
Objectif ?	<p>Construire un projet professionnel ou de formation. Le bilan de compétences permet ainsi de repérer les compétences du salarié pas ou peu utilisées, ses motivations et centres d'intérêt..., d'identifier précisément la formation à mettre en œuvre, d'évaluer l'opportunité d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE)...</p>	<p>Valider un projet déjà ciblé. Le plus souvent : situer et évaluer une personne avant son entrée en formation. Il s'agit d'identifier ses connaissances, d'évaluer sa capacité à intégrer la formation choisie... Le bilan de positionnement peut aussi être organisé pour faire le point sur les potentiels et aptitudes d'un salarié en vue de son évolution interne dans le cadre de promotion, restructuration ou réorganisation.</p> <p>Attention ! Le « bilan de positionnement » n'étant pas défini par les textes, ce terme peut couvrir des prestations très diverses.</p>
Quel prestataire ?	<p>Sauf autorisation du préfet de région, le prestataire de bilan de compétences doit être choisi parmi les professionnels sélectionnés par l'OPACIF*.</p> <p>Bon à savoir Les prestataires de bilans de compétences sont soumis à des règles de fonctionnement et de déontologie précises.</p>	<p>Organisme de formation, cabinet de recrutement...</p>
Comment financer ?	<ul style="list-style-type: none"> • Sur les fonds de la formation professionnelle, si les règles relatives au bilan de compétences sont respectées. • Financement possible du FAFIEC** 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur les fonds de la formation professionnelle si le bilan de positionnement se rattache directement à une action de formation suivie ultérieurement par le salarié.

*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

**Voir les critères de prise en charge

A distinguer du bilan de positionnement

Objectif du bilan de compétences : permettre à un salarié de faire le point sur son parcours professionnel, d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations.
Prestation réglementée, le bilan de compétences est nécessairement conduit par un prestataire extérieur à l'entreprise.
Le bilan (ou tests...) de positionnement ne fait, quant à lui, l'objet d'aucune prescription légale ou réglementaire.
Ses objectifs dépendent donc du choix de l'entreprise et ses modalités, du prestataire qui l'organise.

Le bilan de compétences, en pratique

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre :

- à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation (voir fiche 16),
- à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique - Le Congé de bilan de compétences (voir fiche 18a) – ou, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du DIF (voir fiche 17a).

Concrètement :

- Lorsque le bilan est à l'initiative de l'employeur, le salarié dispose de 10 jours pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus. Par contre, son accord doit être matérialisé par la signature d'une **convention tripartite**.
- le plus souvent, la prestation est organisée en demi-journées réparties sur plusieurs semaines.



Définir votre projet de formation et les outils associés

13 Le bilan de compétences A distinguer du bilan de positionnement

Bon à savoir

Plan de formation, DIF ou congé : quel que soit le cadre dans lequel le bilan de compétences se déroule, une convention tripartite, établie sur la base d'un modèle-type, doit être signée entre :

- l'employeur (ou l'OPACIF* dans le cadre d'un congé qu'il finance),
- le salarié,
- le prestataire.

La convention précise notamment :

- les objectifs du bilan,
- les conditions de son déroulement,
- le cas échéant, les modalités de restitution des résultats.

Les trois étapes du bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en trois temps :

1/ une phase préliminaire destinée à :

- confirmer l'engagement du salarié dans sa démarche,
- définir et analyser la nature de ses besoins,
- l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques utilisées (tests, entretiens...)

2/ la phase d'investigation et d'analyse : les motivations, intérêts professionnels et personnels du salarié sont analysés. Ses compétences et aptitudes sont identifiées. Les possibilités d'évolution professionnelle sont définies ;

3/ la conclusion : un document, remis au salarié, présente les résultats détaillés de la phase d'investigation, recense les éléments susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation, précise les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Bon à savoir

Les résultats du bilan appartiennent au salarié : ils ne sont communiqués à un tiers qu'avec son accord. Pour en prendre connaissance, prévoir dans la convention tripartite les conditions dans lesquelles les résultats peuvent être transmis.

En direct du terrain

Dans le cadre de sa politique de gestion des carrières, un employeur souhaite mettre en place des bilans de compétences pour deux de ses salariés âgés de plus de 45 ans. Objectif : dégager des pistes d'évolution possible dans la société. Au vu des résultats du bilan, et en concertation avec les salariés concernés, il est décidé de faire évoluer leurs fonctions. Pour l'un d'entre eux toutefois, une formation qualifiante s'avère nécessaire. Après l'avoir inscrite dans le plan de formation, l'entreprise sélectionne un organisme de formation. Son plus ? Ce prestataire propose, à l'entrée en formation, un bilan de positionnement afin de vérifier le niveau du salarié et de constituer des groupes homogènes de stagiaires.

Ce qu'il faut retenir

- Si le bilan de positionnement permet de situer un salarié par rapport à un projet (de formation, d'évolution de carrière...), le bilan de compétences a pour finalité l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.
- Contrairement au bilan de positionnement, le bilan de compétences est une prestation réglementée : prestataire inscrit sur une liste de l'OPACIF*, déroulement de la prestation en trois temps, signature d'une convention tripartite...

Pour en savoir plus

- Fiche 16 « Le plan de formation »
- Fiche 17b « Le DIF : mise en œuvre »
- Fiches 18a/b « Les congés de formation »
- Fiche 25 « Individualisation des parcours et bilan de positionnement »
- Site Internet www.fafiec.fr