

13

Le bilan de compétences

Points clés

- ❶ Construire un projet professionnel (ou de formation)
- ❷ Le bilan de compétences, en pratique
- ❸ Les trois étapes du bilan de compétences

Objectif et mise en œuvre

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur son parcours professionnel, d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations. C'est une prestation réglementée nécessairement conduite par un prestataire extérieur à l'entreprise. Mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé ou de son employeur, il constitue un outil précieux d'aide à l'orientation et à la construction d'un projet professionnel.

Bon à savoir

Pour accompagner ses salariés porteurs d'un projet de mobilité ou de promotion interne, l'entreprise peut également bénéficier d'un diagnostic individuel «positionnement professionnel» réalisé sur une période de 2 à 3 jours (en continu ou en discontinu) par des cabinets de consultants extérieurs et financé à 100% par le Fafiec.

Destinée aux seules entreprises de moins de 250 salariés, cette prestation permet de faire le point sur les compétences des salariés et peut compléter utilement un bilan de compétences.

1 Construire un projet professionnel (ou de formation)

Objectif du bilan de compétences ?	Le bilan de compétences permet 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), d'un projet professionnel ou de formation...
Quel prestataire ?	Sauf autorisation du préfet de région, le prestataire de bilan de compétences doit être choisi parmi les professionnels sélectionnés par l'OPACIF* (Fongecif...). À noter : Les prestataires de bilans de compétences sont soumis à des règles de fonctionnement et de déontologie précises.
Comment le financer ?	Sur les fonds de la formation professionnelle, si les règles relatives au bilan de compétences sont respectées.

*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

Bon à savoir

Plan de formation 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),
- la 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

2 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 18**),
- à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique – le Congé de bilan de compétences (**voir fiche 20a**).

Concrètement :

- le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus du salarié de réaliser un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'accord du salarié est matérialisé par la signature d'une **convention tripartite** ;
- le plus souvent, la prestation est organisée en demi-journées réparties sur plusieurs semaines.

Bon à savoir

Indépendamment du bilan de compétences, tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP est réalisé à l'extérieur de l'entreprise par le FONGECIF, l'APEC, des prestataires désignés par la Région... Trois niveaux de services sont proposés, que le salarié peut mobiliser en tout ou partie, en fonction de ses besoins :

1/ Un accueil individualisé permettant d'analyser sa demande et d'identifier, si nécessaire, la structure la mieux à même de lui proposer un service adapté à son besoin.

2/ Un conseil personnalisé dispensé par un référent désigné au sein de l'opérateur et visant, notamment, à identifier les compétences du salarié et à l'aider à construire un projet professionnel.

3/ Un accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet : définition des étapes de réalisation, actions à conduire, formation à suivre, recherche de financement...

3 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 des besoins, l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques utilisées (test, 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 professionnelles 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.

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 savoir plus

- [Fiche 8b](#) « Le diagnostic et l'accompagnement RH »
- [Fiche 14](#) « Le conseil en évolution professionnelle »
- Fiche 18 « Le plan de formation »
- [Fiche 20a](#) « CIF, congé de bilan de compétences et congé pour VAE »
- [Fiche 25](#) « Individualisation des parcours »
- Site Internet www.fafiec.fr

“ 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.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le bilan de compétences a pour finalité l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation. Il est mis en œuvre dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation.
- Prestation réglementée : le bilan de compétences implique l'inscription du prestataire sur une liste de l'OPACIF*, un déroulement de la prestation en trois temps, la signature d'une convention tripartite...
- Un diagnostic individuel « positionnement professionnel » peut compléter utilement le bilan de compétences dans les TPE PME.

*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr