

13

Le bilan de compétences

Points clés

- ❶ Construire un projet professionnel (doté ou non d'un volet 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 et 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 de son Compte Personnel de Formation (CPF) 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 de «positionnement professionnel» réalisé sur une période de 2 à 3 jours (en continu ou en discontinu) par des cabinets de consultants extérieurs et financé par le Fafiec.

Ces prestations s'adressent en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés. L'accès à ces prestations est conditionné à notre offre Premium grâce à un versement volontaire.

1 Construire un projet professionnel (doté ou non d'un volet formation)

Objectif du bilan de compétences ?	Le bilan de compétences vise à définir, en étant accompagné par un prestataire externe, un projet professionnel réaliste et réalisable, incluant, si besoin, un projet de formation. Il permet à la personne qui le réalise de faire le point sur son parcours professionnel et de formation, ses centres d'intérêt et ses motivations, puis d'élaborer un plan d'actions pour favoriser la mise en œuvre de son projet.
Quel prestataire ?	Le prestataire doit impérativement être inscrit sur le catalogue des organismes de formation référencés du Fafiec (à consulter sur www.fafiec.fr) ou de tout autre financeur concerné. À noter : les prestataires de bilans de compétences sont soumis à des règles de fonctionnement et de déontologie précises. Ils sont notamment soumis au respect du régime de la déclaration d'activité et d'un certain nombre de règles liées à la qualité. A noter : à compter du 1er janvier 2021, ces organismes devront être certifiés, sur la base de critères définis par décret.
Comment le financer ?	Sur les fonds de la formation professionnelle, si les règles relatives au bilan de compétences sont respectées.

Bon à savoir

Plan de développement des compétences ou CPF : 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 :

- A l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences (**voir fiche 18**),
- A l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF (**voir fiche 19**).

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**,
- La prestation est organisée en plusieurs rendez-vous de durées variables (entre une et trois heures en moyenne) réparties sur plusieurs semaines, (en moyenne quatre mois).

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 un opérateur extérieur à l'entreprise (l'APEC, des prestataires régionaux choisis sur appel d'offres...).

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 :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- 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 conclusion** permettant au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- 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.

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 à l'employeur.

En savoir plus

- [Fiche 8b](#) « Le diagnostic et l'accompagnement RH »
- [Fiche 14](#) « Le conseil en évolution professionnelle »
- Fiche 18 « Le plan développement des compétences »
- [Fiche 20a](#) « Projet/Congé de transition professionnelle, congé de 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 salariés âgés de plus de 45 ans. Objectif : dégager des pistes d'évolution possible dans l'entreprise. 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 avoir inscrit cette action dans le plan de développement des compétences, 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 doté ou non d'un volet formation. Il est mis en œuvre dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.
- Prestation réglementée : le bilan de compétences implique l'inscription du prestataire sur le catalogue des organismes de formation référencés du Fafiec (à consulter sur www.fafiec.fr) ou de tout autre financeur concerné, le respect du régime de la déclaration d'activité, un déroulement de la prestation en trois temps, la signature d'une convention tripartite...

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