



Le bilan de compétences

A l'heure où les entreprises réclament des « salariés-acteurs », le bilan de compétences est un outil de gestion des carrières particulièrement en phase avec son temps.

Outil de pilotage professionnel, le bilan de compétences constitue en effet un point de jonction entre deux logiques.

- La première – individuelle – renvoie au salarié. **Le bilan de compétences constitue l'occasion d'identifier et de valoriser des compétences professionnelles et personnelles, de mieux connaître les métiers et leurs filières.** Il permet d'élaborer un projet professionnel, de rester réactif face aux changements des entreprises et de s'inscrire dans des perspectives d'évolution. Il peut déboucher sur la mise en place d'un parcours de formation ou d'une procédure de reconnaissance et de validation des acquis...
- La seconde logique – collective – renvoie à l'entreprise. Il lui permet de valoriser ses ressources humaines, en optimisant la gestion des emplois et des carrières, d'anticiper et réussir le changement en préparant l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles, et de rentabiliser son investissement formation.

C'est bien à l'intersection de ces deux logiques – collective et individuelle – que le législateur a voulu inscrire le bilan de compétences. Dans un souci de transparence, sa mise en œuvre est strictement encadrée par la loi du 31 décembre 1991 (voir l'encadré « Une démarche en trois phases »). Ce texte pose aussi un certain nombre de précautions afin de préserver le caractère individualisé de la démarche.

Une démarche, deux modalités d'accès

Le bilan de compétences s'adresse à tous les salariés – ouvriers, cadres, techniciens, employés... – sans condition de niveau scolaire, d'âge ou de statut. Sa mise en œuvre peut intervenir dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié.

Dans le **cadre du plan de formation**, le bilan de compétences est demandé par l'employeur et ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Celui-ci dispose d'un délai de dix jours pour prendre une décision. Il peut mettre ce délai à profit pour s'informer, auprès de l'organisme prestataire choisi par son employeur, sur les conditions de déroulement du bilan. En cas d'accord, la prestation ne peut être réalisée qu'après la signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire et l'entreprise. Les dépenses engagées – la prestation proprement dite et la rémunération du salarié – sont prises en charge sur le budget de formation de l'employeur.

Dans le **cadre du congé de bilan de compétences**, l'initiative revient au salarié. Pour en bénéficier, celui-ci doit toutefois justifier de cinq ans d'expérience professionnelle en tant que salarié, dont douze mois dans l'entreprise actuelle. Il peut choisir de réaliser son bilan sur son temps de travail, auquel cas il peut bénéficier d'une autorisation d'absence de 24 heures, ou en dehors de son temps de travail, c'est-à-dire sans que l'employeur en soit informé. Cette possibilité est offerte par la plupart des organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation et du bilan de compétences (OPACIF), comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994.

Dans ce cas, aucune démarche n'est nécessaire auprès de l'employeur.

Si le salarié décide d'utiliser son droit au bilan de compétences sur son temps de travail, il doit simplement en informer son employeur. Ce dernier a cependant la possibilité de reporter l'autorisation d'absence – de six mois maximum – pour des raisons de service. Les dépenses engagées – la prestation proprement dite et la rémunération du salarié – sont prises en charge par l'OPACIF (FONGECIF...) dont dépend l'entreprise. Il faut savoir enfin qu'un salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut renouveler une telle demande avant l'expiration d'un délai de cinq ans, sauf s'il a changé d'employeur.

Demandeurs d'emploi cadres ou non peuvent accéder au dispositif bilan de compétences approfondi mis en place par les Agences Locales pour l'Emploi (à noter que l'APEC peut également prescrire des bilans de compétences approfondis).

L'accès au dispositif vivement recommandé au bout de six mois d'inscription dans le PARE n'est toutefois conditionné pour aucune durée d'inscription au chômage.

Le bilan de compétences n'est pas un acte anodin, pour l'entreprise comme pour le salarié. En tant qu'outil de gestion des carrières, sa mise en œuvre doit s'inscrire dans un projet global qui implique de multiples acteurs et dépasse, de fait, le strict périmètre de la direction des ressources humaines. En tant qu'outil de pilotage professionnel, son utilisation suppose, de la part des salariés et des demandeurs d'emploi, qu'ils connaissent les tenants et les aboutissants d'une telle démarche.

Modes d'emploi.

Salariés et demandeurs d'emploi : sept questions pour bien préparer son bilan de compétences

1. Le bilan de compétences est-il l'outil dont vous avez besoin ?
2. Le bilan de compétences a pour fonction principale de dégager des pistes d'action qui vous permettront de concrétiser un projet professionnel personnalisé. En aucun cas, il ne s'apparente à une prise en charge thérapeutique ou à une formation.
3. Quels sont vos objectifs à travers la mise en œuvre d'un bilan de compétences ?
4. Le fait de clarifier vos attentes permet au consultant d'ajuster la démarche de bilan de compétences. Sachez que cette question vous sera posée par votre CIBC.
5. Quelle démarche privilégiez-vous ?
6. Il existe plusieurs façons de conduire un bilan de compétences. Certains consultants privilégient les méthodes dites expertes basées sur l'évaluation. D'autres mettent en avant l'autonomie du candidat et se situent plus dans une position de conseil et de guide. Mais dans tous les cas, votre CIBC vous demandera d'être acteur de votre bilan.
7. Quel investissement en temps êtes-vous prêt à consacrer ?

En moyenne, la durée d'un bilan peut s'étendre sur quatre à huit semaines. La démarche est rythmée par des entretiens périodiques avec un consultant. Mais elle comprend aussi des temps de travail personnel entre ces rencontres, des phases de recherche documentaire et de prise de contacts avec des professionnels et des organismes extérieurs.

Êtes-vous prêt à faire part de vos goûts, aspirations, attentes professionnelles à un consultant ?

Grâce à des rencontres successives, le bilan de compétences explore vos différentes facettes :

expériences, connaissances, valeurs, motivations professionnelles, traits de caractères... Cela suppose une série de retours en arrière et de réflexion sur sa carrière..., ce qui n'est pas toujours évident.

Êtes-vous d'accord pour rencontrer des personnes susceptibles d'étayer votre projet professionnel ?

Plusieurs avis valent mieux qu'un. Les CIBC demandent systématiquement aux candidats d'aller chercher l'information sur le terrain, auprès de professionnels, pour étayer leur projet. L'intérêt de ces démarches est évident. Cela permet de confronter le ou les projets envisagés à la réalité du marché du travail et aux conditions d'exercice du ou des métiers visés.

En optant pour un bilan de compétences, vous prenez un seul risque... celui d'y voir plus clair sur votre avenir professionnel.

Le bilan de compétences peut apparaître comme une démarche complexe aux yeux des salariés, parfois même, comme une remise en cause personnelle. Une information préalable, claire et précise, est donc d'autant plus nécessaire. Sachez que votre CIBC est en mesure de vous aider dans cette démarche par le biais d'entretiens individuels d'information ou dans le cadre de séances collectives. Dans tous les cas, une telle initiative permet de lever les ambiguïtés qui peuvent limiter l'efficacité du bilan de compétences.

[RESPECTÉ]