

Le guide du BILAN DE COMPÉTENCES

Créés en 1991, les bilans de compétences se font une place dans les nombreux dispositifs liés au Droit Individuel à la Formation, mais à petits pas : sur le plan national, 50 000 ont été menés en 2016 contre 32 000 en 2010, selon les Opacif, organismes paritaires chargés de collecter les contributions des entreprises au titre du Droit Individuel à la Formation. Un chiffre qui n'intègre pas les évaluations proposées par Pôle Emploi, plus courtes et plus pratiques, assurées par des structures spécifiques. Pour Eric Claudon, directeur de l'antenne rémoise du CIBC Alsace-Champagne-Ardenne, qui réalise chaque année environ 500 bilans de compétences dans le Grand Est, « nous souffrons d'un incontestable déficit

de notoriété. L'idée d'une évaluation personnelle, assimilée à une forme de jugement, peut également rebuter certaines personnes. Enfin, il faut être prêt à s'investir personnellement de manière forte pour aller au bout de la démarche ».

Pourtant, le bilan de compétences « concerne aussi bien les salariés du public et du privé que les non-salariés, avec des prises en charge différentes (voir encadré). Il correspond à des situations de plus en plus répandues : envie de progresser dans une entreprise, mal-être dans une fonction, désir de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle, avec un projet clair et réaliste. Et il peut être pris en compte dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience ».

MODE D'EMPLOI



POUR QUI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, il faut justifier pour les CDI d'une activité d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle. Pour les CDD, une activité salariée d'au moins 24 mois durant les 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, est exigée.

Les commerçants, travailleurs indépendants, chefs d'entreprises doivent quant à eux se renseigner auprès du Fongecif pour obtenir la liste des centres agréés. Aucun financement en vue, mais l'inscription de cette prestation au bilan comptable, déductible des charges en cas d'imposition sur le bénéficiaire.

FINANCER

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, il faut le demander à l'employeur au moins 60 jours avant la date du 1^{er} entretien avec un centre agréé. Il dispose d'un délai de 30 jours pour accorder, ou reporter dans la limite de 6 mois, le congé demandé.



CHOISIR

Les structures agréées proposent un entretien préalable gratuit, en général d'une heure, pour évaluer l'entente avec le consultant. Il est conseillé d'en « tester » au moins deux. Certains organismes s'appuient sur des psychologues, d'autres des consultants en ressources humaines. A l'usager de choisir le profil qui lui correspond.



S'INVESTIR

Volontairement étalés dans le temps, sur une durée maximum de 3 mois, les entretiens personnalisés correspondent à des étapes de réflexion essentielles, et à un travail personnel de recherche de l'évalué. Cela peut notamment impliquer des immersions dans un univers professionnel, ou des simulations d'entretien d'embauche.

RELATIVISER

La synthèse remise à la fin du parcours n'est jamais constituée d'indications précises sur le poste idéal en fonction d'un profil. Il faut donc l'appréhender comme un portrait « en creux » d'un potentiel. À noter que ce document n'est remis à l'employeur que si le salarié l'accepte.



Coût d'un parcours : entre 1 300 et 2 100 euros, en fonction du nombre d'heures (au maximum 24) accordé par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé par l'entreprise. Pour les salariés, tout est pris en charge.



SE CONNAÎTRE SOI-MÊME



Psychologue du travail et responsable des 8 consultants du CIBC de Reims, Marjolaine Naji souligne la diversité des profils concernés par le bilan de compétences : « dans la grande majorité des cas, ce sont des salariés qui s'interrogent sur la pertinence de leur parcours et sur leur évolution. Mais leurs attentes sont très variées : possibilité de progresser dans leur entreprise, évaluation de leur capacité à changer de cap, validation d'un projet encore vague ou plus précis... Notre rôle, c'est de leur fournir des éléments objectifs pour accompagner leur réflexion. »

UN OUTIL DE MANAGEMENT



Pour un nombre croissant d'entreprises, le bilan de compétences répond à un besoin en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. « Nous incitons de plus en plus de collaborateurs à suivre ce cursus », explique Nathalie Therrien, responsable emplois, compétences et rémunérations chez Groupama Nord-Est. « La rapide évolution de nos métiers nous amène à réorganiser nos méthodes et nos approches. Faire le point sur les compétences qu'on pratique réellement et sur les formations qu'on peut suivre pour réaliser son projet professionnel est aujourd'hui indispensable. »