

APPLICATION 3

Le bilan de compétences, outil d'évolution de carrière

La société Clavaux est un équipementier automobile qui travaille en partenariat avec les principaux constructeurs automobile : Bosch, Renault, Peugeot, Citroën, Fiat, Audi... Les pièces produites par l'entreprise apportent les meilleures solutions pour permettre à ses clients de relever les défis du développement durable : allègement de véhicules, performance des motorisations, consommation optimisée et émissions réduites.

Clavaux met en œuvre une politique de ressources humaines dont le principe fondamental est de placer chacun dans une situation où son intérêt personnel est de contribuer à la performance collective.

À cet effet, la DRH, dans le cadre de l'optimisation des carrières, décide de promouvoir le bilan de compétences lui permettant de faire évoluer les emplois, de créer de la mobilité dans les services et d'exploiter toutes les compétences de chacun de ses collaborateurs.

En tant qu'assistant(e) formation, votre responsable vous charge de proposer des schémas qui seront présentés dans une rubrique intitulée « Les modes d'évaluation des compétences » sur l'intranet de l'entreprise.

Travail à faire :

- 1) Représentez le traitement d'une demande de bilan de compétences (**Annexe 1**).
- 2) Concevez une illustration synthétique présentant le déroulement d'un bilan de compétences (**Annexe 2** et **Fiche Outil – Le logigramme**).

Annexe 1 : Procédure de demande d'un bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif individuel d'accompagnement qui permet au salarié d'analyser ses qualités professionnelles et personnelles afin de bâtir un projet argumenté, personnalisé et réaliste. Effectuée par un prestataire extérieur à l'entreprise, le bilan de compétences repose sur le choix personnel de l'individu d'effectuer cette démarche hors temps de travail ou sur temps de travail.

Faire son bilan de compétence hors temps de travail

Pour réaliser son bilan de compétences hors temps de travail, il n'est pas nécessaire d'en parler à son employeur. Le bilan de compétences reste une démarche personnelle de l'individu qu'il soit réalisé hors temps de travail ou sur temps de travail. Il suffit alors de préparer son dossier de financement avec l'organisme de prestation selon la modalité de prise en charge convenue ensemble.

Selon sa situation, le financement du bilan de compétences peut se faire via l'OPACIF de branche dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC) ou via l'OPCA qui finance le bilan dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) depuis janvier 2017. Dans ce cas, l'organisme de formation prépare un devis.

Faire son bilan sur temps de travail

Pour réaliser son bilan de compétences sur temps de travail, il faut formuler à son employeur une demande d'autorisation d'absence de 24 heures maximum consécutives ou non, et ce au plus tard 60 jours avant le début du bilan. Celle-ci doit être effectuée par écrit et peut être envoyée en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge. Sur cette demande doivent figurer :

- les dates et la durée du bilan ;
- la dénomination de l'organisme prestataire.

L'employeur rend ensuite sa décision par écrit, dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. Dès lors, deux possibilités sont envisageables : l'employeur donne son accord ou décide de reporter l'autorisation d'absence.

À noter que ce report, qui ne peut excéder 6 mois, est possible s'il est motivé par l'une des raisons suivantes :

- le salarié ne répond pas aux conditions d'ancienneté ;
- il a déjà bénéficié d'un bilan au sein de son entreprise dans les 5 dernières années ;
- il n'a pas formulé sa demande écrite dans les délais légaux ;
- l'absence est considérée comme préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

À savoir que durant les 24 heures du bilan de compétences, la rémunération est égale à celle perçue à son poste de travail. Elle est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

Cas particulier : le plan de formation

Dans le cadre du plan de formation, l'employeur peut proposer une démarche de bilan de compétences avec pour objectif une mobilité interne par exemple. Si c'est le cas, le consentement du salarié reste obligatoire.

Trouver un centre de bilan de compétences

Pour faciliter la prise en charge financière de son bilan de compétences, le salarié doit choisir un centre de bilan de compétences habilité (la liste des prestataires peut être diffusée par l'OPCA dont dépend la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise).

Annexe 2 : Les trois phases du cadre légal d'un parcours type de bilan de compétences

Réalisé dans un centre habilité, le bilan de compétences dure 24 heures. Il se déroule sur plusieurs semaines ou plusieurs mois et comprend des entretiens en face-à-face et du travail personnel guidé. Les séances en face-à-face avec le prestataire choisi (lors d'une séance de présentation) dure de 1 h 30 à 2 heures et le rythme est d'un rendez-vous par semaine pour permettre réflexion et prise de décision réfléchie. En outre, conformément aux dispositions des articles R. 6322-35 à R. 6322-39 du Code du travail, le bilan de compétences mené par un conseiller en orientation de carrière comprend trois phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion.

Phase préliminaire du bilan de compétences

Étape essentielle avant de se lancer dans un bilan de compétences, l'entretien préliminaire vise à confirmer l'engagement du salarié dans sa démarche. D'une durée relativement courte (environ 2 heures), cette phase libre de tout engagement permet, en outre, de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire et de confirmer ses motivations. Lors de cette phase, la personne désireuse expose ses questionnements, ses objectifs, son projet si déjà prédéfini, ses attentes ainsi que sa situation personnelle et professionnelle. L'objectif est de vérifier d'une part si la demande du bénéficiaire relève bien d'un bilan de compétences et d'autre part de valider la pertinence de cette demande. Au cours de cet entretien, le conseiller informe rigoureusement le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan ainsi que des méthodes et des outils utilisées. À la suite de cela, le demandeur de la démarche de bilan de compétences peut prendre une décision quant à la poursuite ou l'arrêt du processus engagé.

Phase d'investigation du bilan de compétences

Conduite en fonction des objectifs initialement définis, la phase d'investigation s'effectue sous forme d'entretiens personnalisés (4 rendez-vous). Cette étape du bilan de compétences dite rétrospective est la plus longue. L'objectif est ici d'explorer et d'analyser les compétences, les intérêts professionnels, les motivations, les aptitudes et la personnalité du bénéficiaire. Durant les différentes séances, le stagiaire avec l'aide du consultant référent :

- décrit et analyse son **parcours professionnel** ;
- analyse ses valeurs, ses centres d'intérêt et ses aspirations (motivations) ;
- évalue ses **compétences professionnelles**, ses savoir-faire et ses aptitudes ;
- prend conscience de ses points forts et ses points faibles, en les adaptant au contexte professionnel ;
- repère les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées ;
- décèle des ressources et des potentialités inexploitées ;
- valide un ou des **projets professionnels** ;
- élabore les différentes étapes de son plan d'action ;
- détermine des pistes professionnelles (enquêtes sur le terrain, recherche documentaire auprès de branches professionnelles, investigations sur des sites spécialisés, etc.).

À l'issue de cette phase, le bénéficiaire pourra prendre une décision sur la suite de son parcours professionnel en toute connaissance de cause.

Phase de conclusion du bilan de compétences

Le bilan de compétences s'achève par une phase de conclusion (2 rendez-vous). Lors de cette étape, le conseiller référent remet au bénéficiaire une synthèse écrite des résultats issus de la phase d'investigation. Ce document est strictement confidentiel comme tous les échanges avec le conseiller. Commentée lors d'un entretien de face-à-face, cette synthèse coconstruite comprend les éléments suivants :

- les circonstances du bilan de compétences ;
- un bref récapitulatif des attentes du bénéficiaire ;
- les aptitudes et compétences du demandeur au regard des perspectives d'évolution envisagées utiles à la réalisation du projet (formation, **VAE/VAP**, mobilité interne, externe...).