

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Véritable outil de dialogue entre vous et votre salarié pour accompagner les évolutions professionnelles.

■ LE CONTEXTE :

Selon l'article L 6313-10 du Code du Travail, "le Bilan de Compétences a pour objectif de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation".

Le **bilan de compétences peut être mis en œuvre** à l'initiative de l'employeur dans le cadre du **Plan de formation de l'entreprise**. Depuis la loi du 4 mai 2004, il peut-être également réalisé, à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du **DIF : Droit Individuel à la Formation**. Enfin, tout salarié peut en faire la demande individuelle dans le cadre du **Congés Bilan de Compétences**.

■ VOS OBJECTIFS :

- Optimiser votre gestion des emplois et des compétences, mieux gérer les carrières
- Anticiper et accompagner les changements
- Adapter les compétences de vos salariés aux exigences du métier et à votre stratégie d'entreprise

■ LE DÉROULEMENT :

Durée moyenne de 24 heures réparties sur 6 à 8 semaines.

Il se déroule sous la forme d'entretiens structurés et comporte trois phases :

Phase préliminaire

- Confirmer l'engagement du salarié
- Définir ses besoins
- Informer des conditions de déroulement du bilan

Phase d'investigations

- Analyser les motivations et intérêts
- Identifier les compétences et aptitudes
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle

Phase de conclusion

- Formaliser le résultat des investigations et prévoir les étapes de mises en œuvre du projet
- Remise au salarié du **document de synthèse**

A l'issue du bilan, selon les modalités définies au préalable, une **entrevue tripartite** (employeur, salarié, consultant) peut être envisagée.

Notre approche s'inscrit dans une démarche qualitative ; de respect des règles déontologiques et des techniques d'évaluation des personnes.