

Idée reçue n°3 : Un bilan de compétences, ça coûte cher !



Les raisons pour ne pas s'intéresser au bilan de compétences sont multiples. Nous avons déjà vu que nombreuses sont les personnes qui pensent que l'exercice n'est pas fait pour elles et avons tenté de répondre à leurs objections dans nos précédents articles. Le troisième argument souvent mis en avant est que le bilan de compétences n'est pas à la portée de toutes les bourses et qu'il existe de meilleurs moyens de dépenser utilement son argent.

Pourtant, rien de plus simple que de financer un bilan de compétences, et ce grâce à deux dispositifs : le CPF et le **plan de développement des compétences**.

Idée juste : Le compte personnel de formation permet de financer le bilan de compétences

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui s'adresse à **tous les actifs** (salariés du privé, indépendants, fonctionnaires...) et qui permet d'acquérir des **droits à la formation** mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est alimenté chaque année d'une somme de **500 euros dans la limite d'un plafond de 5 000 euros**. Cela vaut pour la plupart des situations, mais il existe une multitude d'exceptions pour les personnes travaillant à temps partiel ou les agents publics par exemple. C'est aussi le cas pour les personnes en situation de handicap et celles n'ayant pas de qualification. Pour elles, le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Chacun peut se connecter sur la plateforme www.moncompteformation.gouv.fr pour connaître l'état de son compte et rechercher une formation.

Le **bilan de compétences** figure dans la liste des actions éligibles au CPF. Pour en bénéficier, la personne intéressée peut librement mobiliser ses droits en suivant les instructions figurant sur la plateforme www.moncompteformation.gouv.fr. Dans ce cas, le bilan de compétences se déroulera en dehors du temps de travail.

S'il souhaite réaliser le **bilan de compétences pendant son temps de travail**, le bénéficiaire doit alors obtenir l'autorisation de son employeur au moins 60 jours calendaires avant le début du bilan.

Dans un cas comme dans l'autre, la **confidentialité des échanges** avec le conseiller est garantie et les **résultats** du bilan de compétences ne sont pas communiqués à des tiers.

Idée juste : L'employeur peut aussi financer le bilan de compétences

Mais le bilan de compétences peut également être **pris en charge par l'entreprise** dans le cadre de son plan de développement des compétences. L'employeur est alors souvent à l'initiative de l'action. Sans doute pense-t-il que le salarié à qui il propose de se livrer à cet exercice est à un **tournant de sa carrière** et qu'il a besoin de **prendre du recul** pour envisager sa situation et la suite de son parcours professionnel.

Dans ce cas, il est préférable de prévoir une **avant-synthèse** – ou synthèse intermédiaire – du bilan avec la personne chargée de la mobilité interne dans l'entreprise. Cet **échange tripartite** – bénéficiaire, employeur, consultant – peut permettre d'envisager la **co-construction d'un projet professionnel interne**. En effet, l'employeur peut avoir à proposer des postes auxquels le salarié et le consultant n'ont pas pensé.

Le bilan de compétences financé par l'employeur peut, en effet, être une formidable opportunité pour une **mobilité interne** ou une **évolution de carrière**.

Et **pour l'entreprise**, financer un bilan de compétences permet de **mieux connaître** les motivations et potentialités de ses collaborateurs, de les **accompagner** dans le cadre des transformations pour qu'ils soient davantage acteurs de leur évolution professionnelle, de **construire** un plan de développement des compétences adapté.

S'appuyer sur les entretiens professionnels obligatoires

Depuis 2014, chaque salarié bénéficie d'un **entretien professionnel tous les deux ans** à compter de son embauche pour faire le point sur ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Et **tous les six ans**, un entretien permet de faire un **état récapitulatif du parcours professionnel** du salarié. C'est l'occasion de vérifier que les entretiens biennaux ont bien eu lieu, mais aussi d'apprécier les formations suivies, la progression salariale ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification par la formation notamment.

En toute logique, les entretiens récapitulatifs de six ans devraient **avoir lieu en 2020**. N'est-ce pas une formidable occasion de demander à **bénéficier d'un bilan de compétences** ?

Nous verrons la semaine prochaine quels sont les bénéfices d'un bilan de compétences.

En attendant, si vous souhaitez discuter du financement de votre bilan de compétences, contactez-moi : cbrunet@aliceconseils.com.