

Idée reçue n°7 : Le bilan de compétences n'a aucun intérêt pour l'entreprise



On pense généralement que le bilan de compétences est un dispositif à la main des salariés, et particulièrement de ceux qui envisagent une mobilité externe. On imagine rarement qu'il puisse être aussi **un outil de management pour l'entreprise**.

Voilà une vision bien réductrice du bilan de compétences. Car celui-ci, nous l'avons vu dans nos articles précédents, permet notamment d'anticiper une **mobilité interne**, de faire le point sur ses **expériences** et ses **acquis professionnels**, de donner une nouvelle impulsion à sa **carrière**, de prendre du recul sur son **parcours professionnel**.

Autant de sujets qui devraient largement intéresser les managers et les responsables de la gestion des carrières. Ainsi se pourrait-il, au fur et à mesure que le confinement prend fin, que le bilan de compétences retrouve ses lettres de noblesse.

Idée juste : Le bilan de compétences est un outil d'accompagnement de la mobilité et de développement

En effet, des salariés qui s'interrogeaient déjà sur leur **évolution professionnelle** vont peut-être revenir au travail avec une demande pressante de **progression**, voire de **changement de métier** dans l'entreprise.

D'autres ont profité de l'absence de leur hiérarchie ou de leurs collègues pour prendre des initiatives et assumer des responsabilités qui n'étaient *a priori* pas de leur ressort et ont ainsi révélé un **potentiel** jusque-là méconnu. D'autres encore se sont mobilisés outre-mesure pour combler les manques ou les absences.

Comment croire que les uns et les autres veuillent reprendre leur poste d'avant comme si de rien n'était ?

Le **bilan de compétences** permet de se projeter concrètement, à partir de ses compétences, ses motivations et les caractéristiques de sa personnalité en situation professionnelle. De fait, il est un formidable outil pour structurer la réflexion sur la mobilité et augmenter les chances de la réussir. Il peut également venir confirmer la révélation d'aptitudes professionnelles nouvelles et mettre à jour un besoin de **formation**. Il permet d'**envisager l'avenir** et offre l'opportunité d'un **nouveau départ**.

Une prise en charge par l'entreprise

N'oublions pas que le bilan de compétences peut également être **pris en charge par l'entreprise** dans le cadre de son plan de développement des compétences. Financer un bilan de compétences permet à l'employeur 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.

Rappelons également que 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 d'un entretien récapitulatif de parcours professionnel **tous les six ans**. Ce dispositif ayant été mis en place en 2014, les entretiens récapitulatifs de six ans devraient **avoir lieu en 2020**. N'est-ce pas une formidable occasion de faire **bénéficier ses collaborateurs d'un bilan de compétences** ?

Ainsi, Thierry, cadre dans l'industrie, a réalisé son bilan de compétences à ce « *moment clé que constitue l'entrée dans la cinquantaine* ». Thierry avoue que cet exercice lui a été « *précieux pour hiérarchiser [ses] valeurs et aspirations toute en faisant un point très exhaustif sur [son] parcours* ».

Quant à Alexandre, gestionnaire de contrats chez un éditeur de logiciels, il a utilisé le bilan de compétences pour « *élargir [sa] vision* », « *faire un point sur [ses] forces et [ses] faiblesses afin de trouver une nouvelle dynamique dans [sa] carrière* » alors qu'il occupait le même poste depuis quelques années, sans réelles possibilités d'évolution.

Le bilan de compétences réalisé par **Alice Conseil** est toujours en lien avec la **stratégie de l'entreprise**. Car il s'agit de permettre au salarié d'être capable de **valoriser** ses savoir-faire et ses réalisations, et de **construire ainsi la prochaine étape dans l'entreprise, et en dialogue avec elle**.

Pas de solution miracle

Pour autant, le bilan de compétences n'est pas la solution miracle. C'est un outil parmi d'autres, comme le **coaching**, le **mentoring** ou la **formation**. Chacun d'entre eux doit être mobilisé à bon escient et peut être une autre option pour confirmer une posture et/ou accompagner l'évolution professionnelle dans les meilleures conditions de réussite.

Parlons-en : cbrunet@aliceconseils.com.

