



FICHE PRATIQUE

Le bilan de carrière

Les carrières ne suivent plus aujourd'hui une progression régulière et prévisible. L'évolution de l'économie amène les dirigeants à repenser leur organisation en permanence et les collaborateurs à s'interroger sur leur orientation dans l'entreprise.

Les bilans de carrière répondent simultanément au besoin d'évolution des collaborateurs et au besoin d'optimisation des ressources internes de l'entreprise. Ils n'ont aucun caractère obligatoire mais sont un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

PRINCIPE

DEFINITION

Un bilan de carrière est un outil d'aide à la décision, qui permet à l'entreprise de mieux gérer les parcours professionnels. Il s'agit d'une démarche active d'un collaborateur pour mener une analyse personnelle à un moment précis de sa vie professionnelle. Il s'agit d'un temps de réflexion pris par des personnes en poste dans une démarche volontaire et active pour réfléchir à leur situation, leurs acquis, leurs aspirations et leurs projets pour l'avenir. Un diagnostic objectif en découle, qui permettra à l'individu de relancer sa carrière ou de gérer son évolution.

Important ! Contrairement aux idées reçues, le bilan de carrière est souvent utilisé comme un outil de mobilité interne.

EN BREF, LE BILAN DE CARRIERE C'EST...

- Un outil de gestion de carrière dynamique orienté vers le changement
- Un temps de réflexion, une démarche volontaire et active
- Un outil d'aide à la décision
- Une relation de confiance qui renforce le lien entre le collaborateur et son entreprise



OBJECTIFS DU BILAN DE CARRIERE

► POUR LE COLLABORATEUR

- Identifier ses atouts et limites, évaluer ses compétences et ses motivations
- Evaluer son environnement de travail et ses opportunités
- Valider des axes de progression professionnels et personnels et préparer son orientation future en identifiant les étapes à franchir
- Réinstaurer un bon équilibre de vie en fonction de ses objectifs, de ses besoins et de ses possibilités à date
- Se redonner de nouveaux défis et se remotiver pour poursuivre sereinement et avec le maximum d'opportunités sa carrière professionnelle
- Identifier des besoins de formation complémentaires pour accompagner les évolutions professionnelles futures

► POUR L'ENTREPRISE

- Etablir une relation de confiance avec ses collaborateurs, donner de la visibilité sur l'avenir aux deux parties et renforcer le lien entre les acteurs
- Pouvoir mieux anticiper les attentes des collaborateurs, leurs parcours professionnels et optimiser les ressources internes de l'entreprise en faisant de rejoindre projets individuels et collectif
- Favoriser les mobilités internes
- Déboucher sur des plans d'actions individuels d'évolution à court et moyen terme

A QUI S'ADRESSE LE BILAN DE CARRIERE

- Tout salarié (ouvrier, employé ou cadre), qui souhaite refaire un point sur carrière et souhaiterait entamer une réflexion sur son projet professionnel.
- Toute entreprise désirant mener une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, souhaite promouvoir les mobilités internes et motiver ses collaborateurs expérimentés.

DIFFERENCES ENTRE BILAN DE CARRIERE ET BILAN DE COMPETENCES ?

Ce sont deux dispositifs très proches qui présentent des similitudes, mais le bilan de carrière est un dispositif conjoint qui répond simultanément aux besoins du collaborateur et de l'entreprise.

C'est un outil de gestion de carrière efficient pour anticiper les évolutions individuelles et collectives de l'entreprise. Il s'agit donc d'un des outils-clé de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences mis à la disposition du service Ressources Humaines.

Le bilan de carrière se termine nécessairement par une prise de décision commune concernant le devenir professionnel du collaborateur à l'intérieur de l'entreprise, voire éventuellement à l'extérieur.

Important ! Dans le cas du bilan de compétences, les résultats sont confidentiels et l'entreprise ne peut en disposer qu'avec l'accord du salarié, alors que pour le bilan de carrière, il est essentiel de partager toutes les informations pour parvenir au résultat attendu.

MODALITES PRATIQUES DU BILAN DE CARRIERE

► LA DEMANDE EMANE DE L'EMPLOYEUR OU DU SALARIE

- La demande émane généralement de l'employeur, qui s'intéresse à un collaborateur-clé ou recherche de nouvelles opportunités pour un salarié.
- Il peut soit être mené par un consultant externe pour plus d'objectivité de l'entreprise ou par un collaborateur en interne, formé à l'orientation et appelé généralement « conseiller d'orientation ».

► QUEL FINANCEMENT ?

- En général, il est financé sur l'enveloppe formation de l'entreprise, mais il est également possible de l'assimiler à un bilan de compétences (avec l'accord du salarié) et de le faire financer par votre organisme collecteur (OPCA) ou éventuellement par le FONGECIF sous réserve de respecter les conditions d'accès du FONGECIF.

Attention ! Dans le cas d'un financement sous la forme d'un bilan de compétences, il devra être établi avec le collaborateur que les résultats seront divulgués à l'entreprise.

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**