

Bilan de compétences et développement des ressources humaines



Bilan de compétences et développement des ressources humaines

Première partie :

Bilan de Compétences,
repères

- Dates-clefs
- Cadre légal
- Réseau des CIBC
- Pratique du bilan

Seconde partie :

Bilan de compétences
pour les salariés

- Bilans sur la demande des salariés
- Bilans sur la demande de l'entreprise

Première partie :

Bilan de Compétences, repères

Droit à l'orientation et à la formation professionnelles en France : dates-clefs

- 1970/71 : création du droit à la formation professionnelle des salariés
- 1980 : premières expérimentations du Bilan de Compétences
- 1985 : implantation de 5 centres expérimentaux
- 1989 : création du réseau des CIBC et accord interprofessionnel
- 1991 : Loi sur le Bilan

Le cadre légal du Bilan de Compétences

- Un objectif :
 - permettre aux personnes d'analyser leurs compétences, leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel
- Trois conditions déontologiques :
 - Volontariat
 - Neutralité
 - Secret professionnel
- Trois phases :
 - Accueil et information
 - Investigations
 - Synthèse

Quelque 150 000 prestations par an

- Pour les demandeurs d'emplois :
 - Adultes : sur financement ANPE et UE
 - Jeunes : sur financement des Conseils Régionaux et UE
- Pour les salariés :
 - Sur leur demande : financement par les taxes sur la formation professionnelle, gérées par des organismes mutualisateurs
 - Sur la demande des entreprises : financement sur ses fonds propres ou mutualisés
- Pour tous les publics, avec un financement spécifique Etat et UE, géré par l'ANPE

Le réseau des CIBC

Plus de 100 centres en France :

- créés sur l'initiative du Ministère du Travail
- Interinstitutionnels
- Indépendants, mais regroupés en réseaux régionaux
- Fédérés au niveau national
- Adhérents à la Fédération Internationale
- Gérés par les Partenaires sociaux

Une pratique consensuelle aux résultats prouvés

- Un droit inscrit dans le code du travail
- Un soutien fort et sans cesse renouvelé des Partenaires Sociaux
- Un taux de satisfaction de plus de 90%
- Des résultats économiques prouvés

Une pratique à l'intersection de 3 catégories de besoins

- Le besoin social : adapter les compétences disponibles aux besoins du marché du travail
- Le besoin des entreprises : développer les compétences et activer la motivation
- Le besoin individuel : maîtriser son évolution professionnelle

Une réussite basée sur l'équidistance et « l'empowerment »

**Un travail de compréhension de soi et de
compréhension du milieu :**

- Intégrer les enjeux et les règles du système
- Identifier les objectifs et les stratégies possibles de l'acteur

**Pour des choix conjuguant besoin individuel et
besoin social :**

- Permettre à l'acteur de maîtriser sa marge de manœuvre au sein des contraintes du système

Font du Bilan de Compétences, aux yeux des partenaires

**un outil de « sécurisation des parcours
professionnels » et de « flexi-sécurité »**

Seconde partie :

**Bilan de Compétences pour les
salariés**

Bilans de compétences sur demande du salarié

Trois cadres de demandes, en fonction des souhaits du salarié et de son employeur :

- Réalisation du bilan sans que l'entreprise le sache
- Réalisation du bilan sans association de l'entreprise
- Réalisation du bilan avec association de l'entreprise

Des demandes individuelles très variées

- Faire le point sur soi et/ou sur ses possibilités d'évolution
- Gérer une situation difficile
- Développer ses compétences
- Accroître sa qualification, par la formation ou la validation des acquis
- Évoluer en interne ou en externe
- Changer de poste ou de métier
- Vérifier un projet d'évolution
- Construire un plan d'action

Un travail totalement individualisé

Permettant :

- De mieux se connaître :
 - Compétences
 - Motivations
 - Aptitudes
 - Comportements en situation professionnelle
- De comprendre le milieu :
 - Besoins des entreprises
 - Profils recherchés et niveau d'exigence
- De faire des choix d'objectifs et de stratégies adaptés

Pour les entreprises, des demandes explicites

- **Sécuriser des prises de décisions :**
 - Promotion
 - Formation
 - Reconversion
- **Développer les compétences**
- **Mieux utiliser les compétences**
- **Accompagner dans le changement**

Et des demandes implicites

- Créer, renforcer et objectiver le dialogue sur le travail
- Faire passer des messages
- Participer à l'« éducation économique et sociale » des salariés
- Obtenir un positionnement clair des salariés
- Activer la motivation au travail et au développement des compétences
- Optimiser ses investissements promotion et formation
- Outiller sa gestion des ressources humaines

Une participation de l'employeur au bilan claire et structurée

- Avant la prestation :
 - Définition de l'objectif
 - Identification des questions de l'entreprise
- Pendant la prestation :
 - Représentation du salarié
 - Pré-positionnement par rapport aux perspectives d'évolution
- A l'issue de la prestation :
 - Entretien de synthèse tripartite
 - Transmission du document de synthèse

Un succès croissant

- Grâce au cadre légal du bilan :
 - Financement
 - Conditions déontologiques
- Grâce à la méthodologie de travail :
 - Transparence de l'intervention
 - Objectivité des investigations et du conseil
- Grâce à la gestion des partenaires sociaux :
 - Acceptabilité sociale
 - Compréhension des besoins individuels et d'entreprise
 - Recherche d'un dialogue « gagnant/gagnant »

Des demandes des entreprises qui dépassent le Bilan de Compétences

- Des prestations individuelles :
 - Recrutement
 - Évaluation
 - Coaching
- Des prestations de gestion collective des ressources humaines :
 - Système de classification de branche ou d'entreprises
 - Procédure d'évaluation et de développement des compétences
 - Formations et formations-actions

Un positionnement des CIBC comme « outil des partenaires sociaux »

- Le renforcement du dialogue social,
- Dans une optique de transparence, de neutralité et d'objectivité
- Avec un équilibre entre les besoins et les objectifs des entreprises et des salariés
- Et la recherche de solutions
« gagnant/gagnant »

Positionne de plus en plus
les CIBC comme des cabinets-conseil paritaires
et enrichit le conseil aux salariés