

Objectif : Identifier les enjeux du bilan de compétences pour l'entreprise et le salarié. Connaître le contexte et le nouveau cadre juridique dans lesquels le bilan s'insère. Savoir communiquer autour du bilan et l'utiliser.

➤ **Durée :** 1 jour

➤ **Public concerné :** RRH. Responsables de la gestion des carrières, de la mobilité professionnelle, du recrutement. Responsables de formation, managers. Toute personne en charge du bilan de compétences ou associée à cette démarche.

➤ **Une pédagogie adaptée** avec des séquences variées et rythmées, alternance d'exposés courts et de mises en application, de nombreux temps d'écoute mutuelle et d'échanges guidés entre participants.

➤ Les questions traitées au cours de notre formation

✓ **Le cadre juridique du bilan de compétences**

- Le bilan de compétences dans le cadre de la FPC : loi de 1991, réforme de 2004 et accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005

- Ce qui est obligatoire pour la direction des ressources humaines et ce qui ne l'est pas.

- Quelles différences entre bilan de compétences, entretien professionnel et autres pratiques de bilan (professionnel, de carrière...) ?

✓ **A quoi sert le bilan ?**

- Un outil au service de la gestion prévisionnelle des compétences (GPEC).

- Un outil dans la démarche de la VAE (validation des acquis de l'expérience).

- Un outil de dialogue entre l'entreprise et le salarié : mieux connaître le salarié, ses motivations, ses compétences.

- Ce que le bilan ne doit pas être : les pièges à éviter.

✓ **Comment se déroule un bilan de compétences ?**

- L'entretien préalable, la convention tripartite.

- Le contenu.

- Le document de synthèse.

✓ **Comment utiliser le bilan de compétences dans le cadre du plan de formation ?**

- Concilier l'obligation de confidentialité et le dialogue dans l'entreprise.

- Elaborer la convention tripartite, outil de formalisation et référence commune.

- Gérer la relation avec le cabinet conseil pendant et après le bilan.

- Gérer concrètement l'après-bilan dans le cadre de l'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle (réforme de la FPC).

✓ **Communiquer sur le bilan de compétences**

- Comment prendre en compte les attentes et les craintes du salarié, de la hiérarchie, du RRH ?
- A quel moment parler du bilan de compétences et avec quels outils ?
- A qui proposer en priorité un bilan de compétences ? Savoir développer ses compétences d'encadrement