

Zoom sur 2 outils phares pour les DRH

Le bilan professionnel et le bilan sénior (bilan de seconde partie de carrière)

La **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est un **enjeu clé** pour accompagner la vision stratégique à long terme de l'entreprise. La GPEC, c'est prévoir, anticiper des changements externes (évolution des marchés, nouvelles technologies, produits, environnement social et juridique etc.) ou des besoins de changement internes (évolution des métiers, évolution du contenu et de l'organisation du travail, besoins de développement des personnes...).

Cette mise en place d'un management par les compétences constitue pour la direction des ressources humaines **une aide à la décision** (recrutement, formation, mobilité interne, organisation, etc.) ; elle apporte plus d'objectivité et de transparence au dialogue social et au management des ressources humaines.

Pour les salariés, c'est une opportunité de faire des points réguliers (bilan de compétences, bilan de carrière, bilan professionnel et entretien annuel), d'élaborer en collaboration avec l'entreprise un plan d'action et d'évolution professionnelle personnalisé (formation, mobilité interne, changement de métier...) ou d'accompagner un changement en dehors de l'entreprise.

Quels sont les outils ?

Quelles sont les méthodes et tendances actuelles de modélisation de GPEC ?

- **Bilan de compétences (mobilité interne/externe)**

Il permet au salarié de faire un point sur sa carrière, d'analyser ses objectifs et motivations et d'élaborer son projet professionnel. Réalisé avec un expert en la matière, il permet au salarié de se projeter dans le futur afin de prévoir la suite de sa carrière.

- **Entretien annuel et professionnel**

Ayant pour but d'évaluer les performances de collaborateurs et leur potentiel, il peut être complété par l'entretien professionnel qui, lui, met l'accent sur le développement des compétences et l'information sur les dispositifs de formation adéquats. Son objectif est de faire le point avec chaque collaborateur sur ses réalisations par rapport aux objectifs fixés, sur ses performances, fixer les objectifs pour la période à venir, mettre en perspective le plan d'action qui peut comprendre des actions de formations, enfin identifier les motivations et le potentiel pour des évolutions de poste.

- **Bilan professionnel (mobilité interne/assessment)**

Ce bilan, partie importante de la GPEC, permet à l'entreprise de faire un diagnostic précis des compétences professionnelles des salariés et ainsi de mieux planifier la politique de mobilité de la société, tout en contribuant à l'essor professionnel des salariés.

- **Bilan sénior ou Bilan de seconde partie de carrière**

Destiné aux salariés de plus de 45 ans, le bilan de seconde partie de carrière permet de maintenir l'employabilité des séniors, de leur apprendre à transmettre leurs connaissances et savoirs et à déterminer leurs objectifs à court et moyen terme.