



### Individualisation des parcours et bilan de positionnement

#### Points clés

- Individualisation des parcours de formation : mode d'emploi
- Une attente forte : gagner en efficacité
- Multiplication des outils au service de l'individualisation
- Les bilans de positionnement du FAFIEC à la loupe

#### Individualisation des parcours de formation : mode d'emploi

L'individualisation des parcours vise à mettre la personne formée au cœur de la formation. Il s'agit d'adapter le contenu pédagogique de la formation au profil de celui ou celle qui doit la suivre.

Avant le démarrage de la formation, les compétences et acquis professionnels du salarié sont évalués à partir du référentiel métier de la formation concernée. Intérêt : seules les connaissances et domaines de compétences non maîtrisés sont intégrées dans le parcours.

#### Une attente forte : gagner en efficacité

Le niveau d'exigence global des entreprises et des salariés augmente : la formation est considérée comme un outil de développement des compétences spécifiques à chacun. Objectif attendu des entreprises : améliorer l'efficacité des formations, optimiser les coûts et mesurer leur retour sur investissement.

#### Multiplication des outils au service de l'individualisation

Les outils au service de l'individualisation des parcours ne manquent pas :

- l'entretien professionnel (voir fiche 12) ;
- le bilan de compétences (voir fiche 13) ;
- la validation des acquis de l'expérience (voir fiche 24) ;
- le passeport orientation et formation (voir fiche 27) ;
- la période de professionnalisation (voir fiches 15a et 15b) ;
- les bilans, tests ou bilans de positionnement, pour situer et évaluer une personne avant son entrée en formation et/ou construire avec le salarié et l'entreprise un projet réaliste compatible avec les évolutions de l'entreprise et du marché.

### Les outils de l'efficacité

L'individu acteur de son parcours professionnel : une idée force du système de formation tout au long de la vie professionnelle, mise au centre de l'accord de Branche du 23 octobre 2008.

Enjeu majeur pour les entreprises : être en capacité d'anticiper les transformations de leurs métiers pour bâtir des parcours professionnels individualisés, avec à la clé, une meilleure orientation des salariés et une mobilité professionnelle accrue.

Réponse du FAFIEC ? Une offre de services constamment enrichie en ingénierie des ressources humaines (RH) : information, conseil, accompagnement, montage d'actions collectives ciblées...

#### Bon à savoir

Les bilans de positionnement figurent parmi les outils mobilisés dans le cadre des chantiers de « conduite du changement » ou « pilotage de l'innovation ». Objectif de ces démarches de plus en plus en vogue dans les entreprises : anticiper les risques, faciliter l'acceptation des changements induits par la mise en œuvre d'un nouveau projet. Et ce en mobilisant 3 leviers : implication, communication et formation.



## Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

### 25 Individualisation des parcours et bilan de positionnement Les outils de l'efficacité

#### Les bilans de positionnement du FAFIEC à la loupe

Le FAFIEC propose des « bilans de positionnement » de 2 jours destinées aux informaticiens, financés dans le cadre des actions collectives (voir fiche 21). Objectif : conforter ou définir un projet d'orientation et/ou de formation pertinent pour leur évolution professionnelle, en adéquation avec les besoins de leur entreprise. Le FAFIEC a sélectionné plusieurs prestataires spécialisés, répartis dans plusieurs régions de France. Des formations à découvrir sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) rubrique « Actions collectives ».

#### Bon à savoir

Les bilans de positionnement se déroulent généralement en 5 étapes clés :

- analyse du parcours professionnel (identification des compétences du salarié) ;
- analyse du comportement et des motivations professionnelles (points forts et pistes d'amélioration) ;
- élaboration du projet professionnel (plan d'actions cohérent avec les opportunités existantes au sein de l'entreprise) ;
- validation de projet et évaluation des compétences et savoir-faire, sur la base de référentiels métiers ;
- conclusion et suivi du salarié dans la mise en œuvre de son projet.

#### Ce qu'il faut retenir

- L'individualisation des parcours de formation répond à une attente forte d'efficacité de la part des entreprises, mais aussi des salariés.
- Avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les outils d'orientation professionnelle et d'individualisation ont été renforcés.
- Le FAFIEC a intégré des « bilans de positionnement » dans son offre d'actions collectives, financements privilégiés à la clé.

#### En direct du terrain

Une entreprise de conseil en informatique a proposé un bilan de positionnement à un collaborateur doté d'une expérience importante dans le domaine de la production informatique. Cette personne disposait de compétences techniques larges et d'une première expérience de management d'équipes techniques mais elle éprouvait des difficultés pour se positionner en tant que chef de projet car ses compétences dans ce domaine avaient été acquises de manière autodidacte.

Les objectifs du bilan de positionnement ont été définis de façon concertée entre le collaborateur, son manager, la DRH et la consultante du cabinet prestataire.

Des axes de développement ont été définis à l'issue du bilan : formation certifiante à la conduite de projet pour acquérir une méthodologie, des formations plus comportementales pour développer les aptitudes managériales et la capacité à mettre en valeur ses compétences. Bilan : le collaborateur est très satisfait du déroulement du bilan et de l'intérêt que l'entreprise a montré pour son évolution professionnelle. Pour l'entreprise, l'intérêt majeur de la démarche est son fonctionnement tripartite, qui permet de rechercher des pistes concrètes pour l'évolution du collaborateur.

#### Pour en savoir plus

- Fiche 12 « L'entretien professionnel »
- Fiche 13 « Le bilan de compétences »
- Fiche 15a « La période de professionnalisation »
- Fiche 21 « Les actions collectives »
- Fiche 24 « La validation des acquis de l'expérience »
- Fiche 27 « Le passeport orientation et formation »
- Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) rubrique « Actions collectives » / Domaine « management »