

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE

Il concetto del Bilancio delle Competenze nasce e si sviluppa in Francia agli inizi degli anni '90, dove già nel 1971 era stato sancito il diritto alla formazione continua. Nell'accezione francese è un momento riservato ai lavoratori occupati per definire il proprio sviluppo professionale e per le aziende diventa allo stesso tempo uno strumento per riorganizzare i percorsi di carriera dei dipendenti.

All'inizio i clienti diretti del servizio di Bilancio di Competenze erano i lavoratori, mentre le aziende ne beneficiavano di conseguenza, potendo contare, al termine del percorso, su risorse maggiormente consapevoli rispetto allo sviluppo delle proprie potenzialità.

Oltre ad essere obbligatorio come strumento per sostenere un colloquio di lavoro, il bilancio delle competenze in Francia è **effettuato più volte** nel corso della vita lavorativa, in quanto permette di **fare il punto sul proprio sviluppo professionale** e di verificare **l'evoluzione nel tempo** delle competenze acquisite.

In Italia il riconoscimento legislativo è arrivato solo nel 2003 con la Riforma Biagi, che ha giuridicamente introdotto nel nostro paese il concetto di Bilancio delle competenze con l'intento di colmare il gap tra realtà aziendale e aspetti normativi, in conformità con gli orientamenti comunitari in materia di occupazione e formazione continua. A tuttora, però, manca sia una regolamentazione vera e propria che un riconoscimento sociale del vero **valore del suo utilizzo**.

Con il termine Bilancio delle Competenze ci si riferisce ad un percorso di orientamento strutturato, che aiuta le persone a conquistare consapevolezza sulle proprie **competenze, capacità, attitudini, aspirazioni professionali**, in qualsiasi fase della propria vita personale e professionale.

L'intenzione di verificare le proprie risorse e di prenderne consapevolezza, ne fa uno *strumento di orientamento, motivazione e supporto alla costruzione di un proprio progetto formativo o professionale*.

Le competenze sono un universo teorico-concettuale molto ampio e complesso ed è per questo che ad oggi non esiste una definizione di competenza che accontenti tutti gli “addetti ai lavori”. Per capire un po’ meglio si può iniziare da alcune considerazioni di fondo: l’individuo tramite l’apprendimento acquisisce informazioni sul mondo che lo circonda e sulle proprie relazioni con esso; il risultato di tale apprendimento e maturazione cognitiva comporta l’affermarsi di specifiche competenze per costruire numerosi **comportamenti**. Il concetto di competenza sta ad indicare **le abilità dell’individuo** a trasformare ed utilizzare attivamente l’informazione e ad elaborare pensieri e azioni.

La competenza professionale è una parte dell’ampio sistema di competenze che gli individui sviluppano ed utilizzano costantemente e attiene specificamente all’area professionale e lavorativa della persona.

Quindi l’attore principale è l’individuo che possiede ed utilizza un sistema di competenze caratterizzato da conoscenze e capacità, motivazioni, valori e immagine di sé che gli consentono di esprimere comportamenti professionali competenti.

Il Bilancio delle competenze permette di analizzare a fondo le competenze professionali e personali, così come le attitudini e le motivazioni, allo scopo di ottenere un quadro completo della persona. Il percorso si rivolge a persone che hanno **già maturato esperienze lavorative**, e che intendono svilupparne nuove o proporsi in altri settori professionali; a **giovani** inoccupati che si preparano a entrare nel mondo del lavoro e a coloro che desiderano pianificare un reinserimento lavorativo dopo un periodo di assenza per far ripartire la propria carriera. E’ quindi di fondamentale importanza attivare un canale fiduciario con i partecipanti e rendere i percorsi di valutazione quanto più trasparenti e condivisi; solo in questo modo si favorisce la partecipazione diretta dei singoli, indispensabile per innescare il processo di crescita e di conseguente cambiamento.

L'Unione Europea sta lavorando per far sì che gli stati membri sviluppino, al loro interno, delle strategie di apprendimento permanente uniformi basate sulle **competenze chiave** così da permettere ad ogni cittadino europeo di adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti generati dal mercato del lavoro e di improntare la vita al life long learning (formazione permanente).

Il Bilancio delle Competenze è uno strumento che, se usato correttamente, è in grado di eliminare la precarietà della professionalità, delle conoscenze e delle competenze dell'uomo di fronte alla varietà e alla costante evoluzione della società.

Per l'Italia è auspicabile che in futuro il Bilancio delle Competenze **venga utilizzato in maniera più massiccia** e sia sempre più **riconosciuto normativamente e socialmente**, visti gli importanti benefici che ne possono trarre sia i lavoratori che le imprese.