

## Se faire un projet professionnel grâce au bilan de compétences en 2013-2014

Qui, à un moment de sa carrière professionnelle ne s'est pas posé la question : « Est-ce bien le travail qui me convient ? » ou « Ça fait 10 ans que je travaille là, est-ce que j'y reste ? » ou encore, « Le travail me plaît mais j'ai envie d'autre chose ».

Jusqu'ici, aucun dispositif n'existait en Belgique francophone pour aider les travailleurs à répondre à leurs questions alors qu'en France, par exemple, le dispositif existe depuis plusieurs années déjà.

Après un projet-pilote mis en place en 2010 par le Fonds de l'Action Sociale et des Soins de Santé (CP 332), l'initiative « Bilan de compétences » (BC) est relayée aussi par les Fonds sociaux d'autres secteurs : hôpitaux, maisons de repos, établissements et services de santé, aide sociale et milieux d'accueil de l'enfance.

Ce n'est pas un dispositif de validation des compétences ni d'outplacement, ni de coaching ou de supervision. Ce n'est pas non plus un suivi psychothérapeutique et surtout pas un moyen d'évaluation.

C'est un dispositif individuel permettant au travailleur qui le souhaite d'être accompagné afin de se définir un (nouveau) projet professionnel ou de formation, d'y voir plus clair dans son évolution de carrière.

Le BC permet au candidat qui s'y inscrit de s'orienter vers la prise en charge de nouvelles tâches au sein d'une même fonction, de le mener vers de nouvelles fonctions dans la même institution ou aussi de l'orienter vers un autre emploi ailleurs, dans le même domaine ou un autre.

### Une démarche en 4 phases

Dans le courant du mois de décembre, chaque institution ou association a reçu les documents d'information sur le projet qui s'étend du 15 janvier 2013 au 30 décembre 2014. Les délégués disposeront également des informations. Le travailleur intéressé dépose sa candidature au Fonds social et choisit un opérateur avec lequel il souhaite entamer la démarche.

**1. Phase préliminaire** (une entrevue) : le candidat rencontre le conseiller et expose

ses attentes, ses questions. Il a alors toutes les informations sur les objectifs du bilan au regard de sa demande, les méthodes utilisées, le timing. S'il est toujours d'accord, il signe une convention tripartite (candidat-organisme qui fait le BC-Fonds social) précisant les engagements de chacune des parties.

**2. Phase d'investigation** (4 à 6 entretiens étalés sur 4 à 8 semaines) : analyse du parcours de vie (formations expériences, activités extra-professionnelles, histoire personnelle), analyse des compétences (savoir-faire, savoir-être, valeurs) et des motivations, analyse du contexte actuel de travail, élaboration du projet professionnel, c'est-à-dire définir son ou ses objectif(s) professionnels et fixer les étapes pour les atteindre.

Cette phase comprend des temps d'entretien, des temps d'évaluation, du travail individuel.

**3. Phase de conclusion** (une entrevue) : le conseiller remet au travailleur un document-synthèse. Il prépare avec le travailleur son retour au travail. Que souhaite-t-il dire du bilan à son responsable hiérarchique ou à ses collègues ? Un argumentaire peut aussi être mis au point pour exprimer clairement un souhait d'évolution personnelle.

**4. Phase de suivi** (1 à 2 entretiens) dans les 9 mois qui suivent le BC durant laquelle le travailleur est soutenu dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

Ce BC peut se faire, soit sur le temps de travail (avec l'accord de l'employeur), soit en dehors, soit les deux à la fois. Son accompagnement sera assuré par le même conseiller pendant tout le processus. Le travailleur est le seul propriétaire des conclusions du BC.

### Une démarche qui demande évaluation

Le BC est une initiative nouvelle que les Fonds souhaitent évaluer pour envisager les suites à donner au projet. Pour cela, ils ont besoin de l'information en retour des travailleurs impliqués dans la démarche, mais aussi des employeurs et des opérateurs de formation.

Le travailleur s'engage donc aussi à évaluer le processus. Il répondra aux questionnaires transmis par le Fonds : un questionnaire d'évaluation avant bilan et un autre à renvoyer 4 mois après le bilan.

### Conditions d'accès

- **Dans le secteur des soins de santé et les établissements bicommunautaires** : avoir 10 ans d'expérience professionnelle (quel que soit le secteur) ou 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur et 3 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel.
- **Dans le secteur de l'aide sociale et des soins de santé et dans les milieux d'accueil de l'enfance** : avoir 5 ans d'expérience professionnelle effective (3 ans si le travailleur possède au maximum un certificat de l'enseignement secondaire supérieur) et 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.
- **Dans le secteur de l'aide sociale** : avoir 45 ans et plus, 5 ans d'expérience dans le secteur Non Marchand et 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.

Depuis 2010, la CNE Non Marchand est porteuse du projet et soucieuse de garantir un processus de qualité, favorable aux travailleurs qui s'y engagent, soucieuse que soient respectés les objectifs du processus de confidentialité des conclusions. La CNE soutient cette démarche innovante et expérimentale parce que :

- des travailleurs bien dans leur boulot offrent aussi des services de meilleure qualité... ;
- c'est le rôle de la CNE de permettre aux travailleurs de gérer leur propre parcours professionnel et de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle ;
- demain peut-être, la CNE pourra proposer aux pouvoirs publics de reconnaître officiellement la démarche.

Une action parmi beaucoup d'autres en faveur du personnel des secteurs du Non Marchand. Rien de révolutionnaire, mais une pièce dans le puzzle de l'amélioration des conditions de travail !

Cecile Van Wymersch