



FASS asbl
Fédération des Associations Sociales et de Santé
Rue Gheude 49
1070 BRUXELLES
Tél. 0475/58.26.10
Fax 02/223.37.75
E-Mail : info@fass.be
Internet : <http://www.fass.be>

Le bilan de compétences est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet au travailleur d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il s'agit d'un projet innovant en Belgique francophone, qui s'étend sur 2013 et 2014. Il fait suite au projet pilote mis en place par le Fonds ASSS en 2010.

Rappelons en deux mots de quoi il s'agit (extraits du folder d'information) :

Un outil d'évolution professionnelle : C'est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il a pour objectif de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Un révélateur de compétences : Il permet de répondre à différentes questions qu'un travailleur peut se poser par rapport à sa carrière: comment faire évoluer ma carrière ? Vais-je reprendre une formation ou des études ? Puis-je valoriser mes compétences ? Quels sont les points forts de mes compétences et que puis-je améliorer ? Vers quel métier me réorienter pour une meilleure qualité de vie au travail ? Comment trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Comment mieux formuler mes objectifs professionnels ?

Un tremplin de carrière : Le bilan de compétences permet de s'orienter vers la prise en charge de nouvelles tâches à l'intérieur d'une même fonction, vers de nouvelles fonctions auprès du même employeur, vers un autre emploi auprès d'un autre employeur. Il aide à se positionner face aux opportunités et aux contraintes de son environnement de travail, à y mettre davantage en valeur ses compétences et ses centres d'intérêt, à identifier ses besoins en formation. Il contribue à l'amélioration de la qualité de travail et, par conséquent, du service rendu au public

Les employeurs du secteur non-marchand, de par leur rôle de responsables de services subventionnés aux citoyens, doivent rendre compte de ce que les deniers publics soient utilisés de manière optimale. Et le meilleur service aux usagers ne peut être rendu que par un personnel enthousiaste et motivé. Le présent dispositif est un des outils pour permettre à ces praticiens de l'action sociale de se situer dans leur parcours professionnel, et de prendre les orientations qu'ils estiment utiles et nécessaires au terme de cette procédure.

Au moment où nombre de travailleurs s'interrogent sur la pertinence de leur travail avec leurs « usagers » au point d'en arriver au « burn-out », ce dispositif se révèle être une belle opportunité pour soit se réorienter, soit reprendre goût au travail en l'abordant d'une manière neuve.

Des employeurs ont fait valoir leurs craintes de voir le bilan de compétences devenir l'antichambre d'un départ annoncé. L'expérience du premier test a montré qu'il n'en est rien : *« les candidats ont formulé des besoins cohérents (être mieux dans sa fonction actuelle, mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, mieux s'épanouir, etc.) et des attentes réalistes par rapport au dispositif. En effet, même si les tenants et les aboutissants du dispositif restaient vagues pour beaucoup d'entre eux, les candidats connaissaient les possibilités et les limites de l'accompagnement (leur quotidien professionnel les confronte en effet à cette thématique). Le moment choisi pour entamer un tel dispositif s'est également avéré opportun (émergence de questions sur leur orientation professionnelle sans état d'épuisement). Enfin, nous avons relevé le caractère spontané des démarches des travailleurs. »* (Extrait du rapport d'évaluation)

Nous ne saurions donc assez encourager les travailleurs du secteur à entamer cette démarche – *rappelons-le : sur base volontaire* – et aux employeurs de jouer correctement le jeu, en permettant si possible, d'entreprendre cette démarche au moins partiellement sur le temps de travail.

Nous pensons que nous avons tous tout à y gagner.

Pour la FASS,

Betty NICAISE,

Christian WIJNANTS.