

Cette fiche est proposée ici à titre documentaire, sur une démarche parfois pratiquée.

Le bilan de compétences est un outil d'analyse des besoins en compétences et en formation pour le travailleur, à un moment donné de son parcours professionnel. Comme démarche volontaire, il peut être davantage porteur qu'un simple entretien en interne.

Il est indispensable que la discussion soit menée par un intervenant extérieur car elle s'avérera plus franche et approfondie.

Le bilan de compétences réunit un professionnel de l'orientation, extérieur à l'organisation, et un ou des travailleur(s). Les modalités d'intervention font l'objet d'une convention établie au préalable (déontologie, durée, fréquence, coût...).

1. Objectifs

- permettre au(x) travailleur(s) de se situer par rapport à la profession et à ses nouvelles exigences ;
- favoriser une prise de conscience des points forts et des points faibles entre ce qui est acquis et ce qui devrait l'être dans une perspective d'évolution ;
- envisager un itinéraire de formation qui favorise le développement personnel et professionnel.

2. Recommandations

- le bilan de compétences ne peut être imposé au travailleur, cela doit correspondre à une démarche volontaire. Ce dernier doit accepter les modalités de la procédure et aller jusqu'au bout, en essayant d'adopter la prise de recul nécessaire à une démarche d'auto-évaluation. Il est le destinataire du bilan ;
- le conseiller Bilan appartient à un organisme indépendant de l'employeur. Il garantit une confidentialité totale au travailleur. Il n'intervient en aucun cas dans des formations qui auraient lieu à la suite du bilan d'orientation (sans quoi le bilan risque d'être orienté).

3. Traces

- toutes les traces du bilan d'orientation sont la propriété stricte du salarié. Le dossier constitué (portefeuille des compétences) avec l'aide du conseiller Bilan est confidentiel.

4. Exemple d'outils utilisés pour faire un bilan : une grille de questions.

Décrivez une journée classique pour vous. Quel genre de problèmes avez-vous à résoudre ?

Comment êtes-vous devenu... ? Quelle formation avez-vous suivie ? Etait-elle adaptée ? Avez-vous suivi des formations par la suite ?

Quelles compétences un nouveau travailleur devrait-il absolument maîtriser selon vous en arrivant, à court et à moyen terme ?

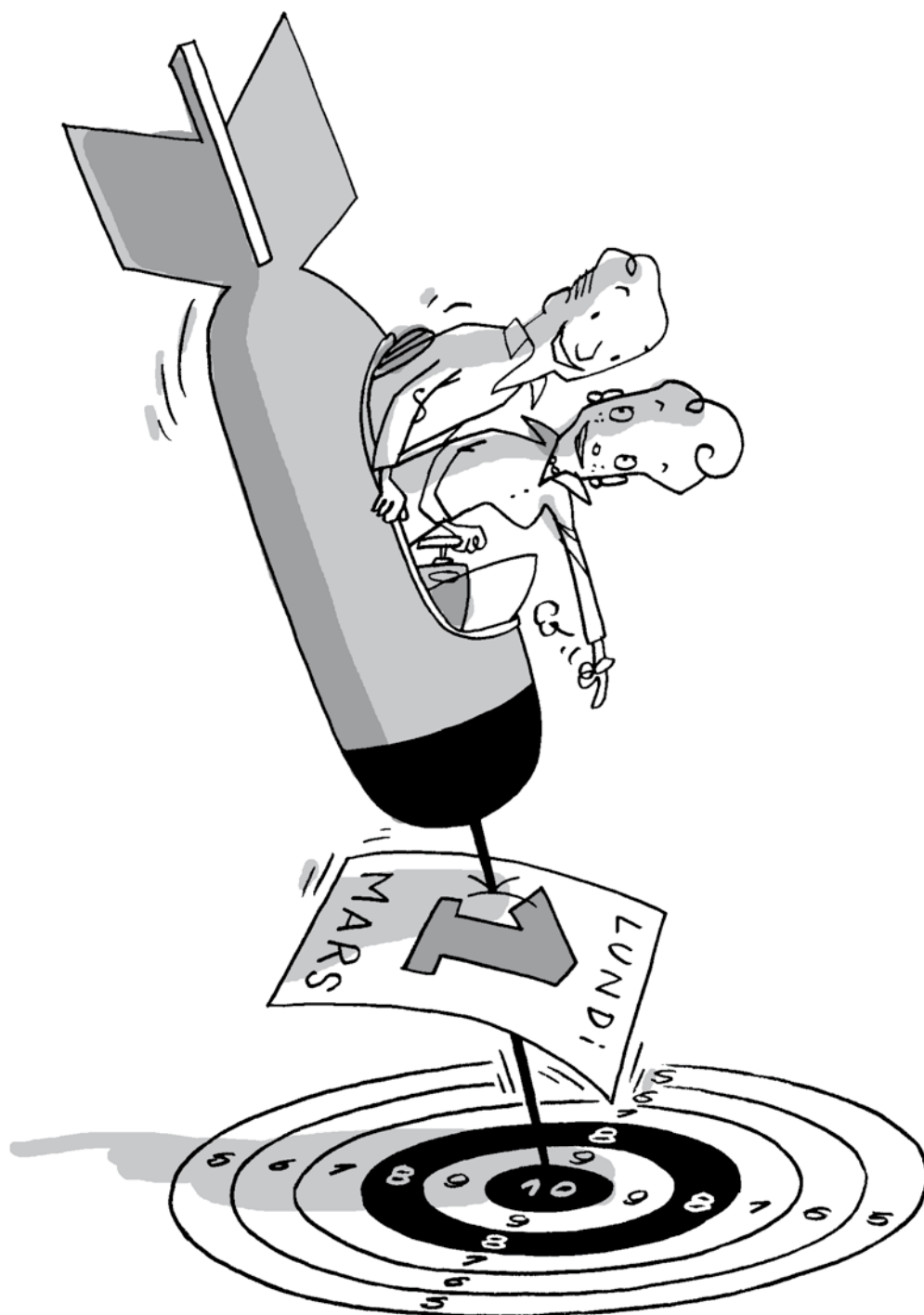
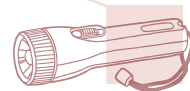
Quelles sont vos relations avec vos collègues et votre hiérarchie ?

Pourquoi restez-vous dans ce poste ? Vers quelle autre fonction pourriez-vous évoluer ? Qu'est-ce qui est pour vous le plus intéressant d'une part et le plus difficile d'autre part ?

Pour aller plus loin

Le bilan personnel et professionnel, Arlette Yatchinovsky et Pierre Michard, ESF éd., Paris, 1997.

Voir aussi le n° 25 de la Vigilante sur ce thème : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>



Le bilan de compétences est une démarche volontaire de la part d'un travailleur qui souhaite faire le point pour progresser.