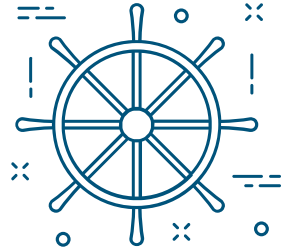


LE BILAN DE COMPÉTENCES



Un outil de pilotage
de son parcours professionnel



**Une initiative coordonnée par les asbl APEF & FeBi pour plusieurs
Fonds sociaux du secteur non marchand privé.** Cette action bénéficie
du soutien des conventions signées entre le FOREM, le CRF, l'IFAPME et APEF
& FeBi ainsi qu'entre l'Enseignement de Promotion sociale et APEF & FeBi





Table des matières

4	C'est quoi le bilan de compétences ?
5	Pourquoi le bilan de compétences ?
6	Pour qui le bilan de compétences ?
9	Comment se déroule un bilan de compétences ?
11	Quelle est la procédure à suivre ?
12	Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?
13	Quels organismes ?
14	Présentation des asbl et des Fonds
16	Plus d'informations

C'est quoi un bilan de compétences ?

UN RÉVÉLATEUR DE COMPÉTENCES

Il permet de répondre à différentes **questions** qu'un travailleur peut se poser **par rapport à son avenir professionnel** :

- › Quels sont mes points forts et mes points faibles ?
- › Quels choix pour retrouver du sens et de la motivation au travail ?
- › Vers quel métier me réorienter vu mon état de santé ?
- › Comment atteindre un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée ?
- › Comment mettre en valeur mes atouts et mes compétences ?
- › Progresser dans mon emploi actuel ou envisager de changer d'emploi ?
- › Est-ce utile de reprendre une formation longue ou des études ?

UN OUTIL D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

C'est un dispositif d'**accompagnement individuel, librement choisi** par le travailleur, favorisant le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs. Ses objectifs :

- › identifier ses compétences professionnelles et personnelles ;
- › préciser ses motivations, ses centres d'intérêts et ses valeurs ;
- › explorer différentes pistes d'évolution professionnelle ;
- › (re)définir un projet professionnel et/ou un projet de formation avec un plan d'actions.

Cette démarche **peut se faire en toute discrétion, sans en informer l'employeur**, si celle-ci est effectuée **en dehors du temps de travail**.

UN TREMLIN 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 un **aménagement du poste** ou du temps de travail, vers une **nouvelle fonction auprès de son employeur**, vers un **autre emploi** auprès d'un autre employeur ;
- › vers des **activités professionnelles complémentaires** ;
- › vers un **nouvel équilibre entre les différentes sphères** personnelle et professionnelle.



Pourquoi le bilan de compétences ?

LE BILAN DE COMPÉTENCES

- › répond au souhait de chaque travailleur de **jouer un rôle actif** et de s'impliquer dans son évolution professionnelle,
- › s'adresse à toute personne désireuse de **faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles**, sur ses aptitudes et motivations au regard d'un projet déjà défini ou à définir,
- › permet de mener une **réflexion libre et dynamique** quant au sens de ses choix professionnels et à son devenir professionnel avec l'accompagnement d'un conseiller bilan,
- › est une **démarche d'orientation** qui ouvre des pistes d'évolution et permet de prendre le recul nécessaire à la prise de décision.

LE BILAN DE COMPÉTENCES PEUT AMENER LE TRAVAILLEUR À :

- › retrouver **plus de confiance en soi** et en ses capacités,
- › **se réinvestir autrement dans son emploi**,
- › **repandre une formation**,
- › s'engager dans une activité extra-professionnelle (loisirs, engagements citoyens),
- › **chercher un autre emploi**,
- › **demande un aménagement** de son poste de travail, de ses horaires.

LE BILAN DE COMPÉTENCES CONTRIBUE À AMÉLIORER :

- › la motivation au travail,
- › le bien-être au travail,
- › les relations de travail,
- › la prise d'initiatives et la participation aux formations,
- › le maintien à l'emploi ou la reprise du travail,
- › l'équilibre entre le travail et la vie privée.

LE BILAN DE COMPÉTENCES AIDE À RESTER AUX COMMANDES FACE AUX CHANGEMENTS

En effet, tout évolue

LE MONDE DU TRAVAIL

Les tâches, les outils, les métiers, le style de management des organisations, les réglementations, les collègues, la hiérarchie, les partenaires, les nouveaux projets, l'ouverture de postes de travail, le travail en équipe, en réseau, à distance, en partenariat...

Tout ceci invite les travailleurs à **actualiser** leurs compétences mais aussi à **s'interroger** sur leur métier, la place qu'ils y occupent, le sens qu'ils y donnent.

LA VIE PERSONNELLE

Les événements de la vie familiale : l'engagement dans une vie en couple, le mariage, une séparation, un divorce, la recomposition familiale ; l'arrivée d'enfants, leur éducation puis leur départ... ; la santé et celle des proches avec ses hauts et ses bas ; les engagements dans la vie associative ; l'investissement dans un loisir ; l'avancée en âge et les remises en question des choix passés...

LA LÉGISLATION

Les réglementations concernant le travail, le bien-être au travail, les fins de carrière (crédit-temps, pension...).

Face à ces changements, quelle place chacun veut-il donner au travail et à son emploi actuel ?

Pour orienter sa vie face à ces évolutions, tout travailleur peut souhaiter s'arrêter, faire le point pour y voir plus clair avant de repartir.

Pour qui le bilan de compétences?



ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences géré par APEF & FeBi est accessible aux différents travailleurs de plusieurs secteurs du non-marchand (détails pages 7 et 8).

Les travailleurs salariés de ces secteurs peuvent s'inscrire **gratuitement** au projet (également ceux qui sont en arrêt de travail : crédit-temps, maladie...).

Condition générale: ne pas avoir bénéficié d'un bilan financé par les Fonds dans les cinq ans qui précèdent la demande sauf situation d'aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...).

Une attention particulière est portée à la situation de certains travailleurs qui :

- + ont au **maximum un CESS** (pour lesquels les perspectives de reprise d'une formation qualifiante et/ou de la validation des acquis sont plus particulièrement pertinentes) ;
- + ont **au moins 45 ans** (pour lesquels la question de l'organisation de la deuxième partie de la carrière se pose) - en cohérence avec la CCT n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise ;
- + ont des **problèmes de santé** (ou une aptitude réduite au travail) pour lesquels l'adaptation du poste de travail se pose (troubles musculo-squelettiques, handicap...) en lien avec la loi sur le bien-être au travail et/ou la législation concernant la réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail ;
- + sont ou ont été **concernés par une « demande d'intervention psychosociale »** dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux – en cohérence avec la loi sur le bien-être au travail ;
- + sont **demandeurs d'emploi** (après un emploi dans le secteur non-marchand endéans 12 mois).

Les Fonds sociaux ont prévu dans certains cas des conditions d'accès particulières pour ces travailleurs.

Conditions d'accès - Fonds de l'APEF

Secteurs	Socioculturel et Sportif	Aide à domicile	Éducation et hébergement	Aide sociale et soins de santé	Milieux d'accueil d'enfants	Arts du spectacle
Fonds Social	4 S	AF	ISAJH	ASSS	MAE	304
Commission paritaire	329.02 & 329.03	318.01	319.02	332	332	304 francophone
Indice ONSS	362, 762	611	162	222	022	662
Ancienneté minimum chez l'employeur actuel	2 ans	1 an				
Expérience Professionnelle minimale			5 ans quel que soit le secteur 3 ans quel que soit le secteur ¹	3 ans quel que soit le secteur	5 ans quel que soit le secteur 3 ans quel que soit le secteur ¹	
Autres conditions	Être occupé-e au minimum à mi-temps chez l'employeur Répondre au minimum à l'une des conditions particulières ci-dessous ²					Disposer d'un CDI ou un CDD Sans disposer d'un CDI ou un CDD, pouvoir faire état de 30 journées de prestation auprès d'une ou plusieurs structures de la CP 304 francophone au cours des 24 derniers mois. Le responsable du Fonds (Marc Denisty, 02 250 37 83) vérifie l'éligibilité de la demande sur cet aspect.
Dispositions particulières				Accès au demandeur d'emploi ayant travaillé au moins 1 an chez un employeur du secteur et non concerné par les obligations d'outplacement (demande à effectuer au plus tard dans l'année qui suit la fin de contrat)		
				Pas d'exigence d'ancienneté chez l'employeur en cas de recours à un opérateur de promotion sociale		
	Ne pas avoir eu de bilan financé par les fonds depuis au moins 5 ans. Une dérogation est possible (voir conditions particulières ¹)					

¹ La personne a maximum le CESS OU a au moins 45 ans OU a des problèmes de santé OU a une aptitude réduite au travail (handicap, invalidité,...) OU est concernée par une demande d'intervention psychosociale dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux.

² La personne a maximum le CESS OU a au moins 40 ans OU a des problèmes de santé OU a une aptitude réduite au travail (handicap, invalidité,...) OU est concernée par une demande d'intervention psychosociale dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux.

Conditions d'accès - Fonds du FeBi

Secteurs	Éducation et hébergement (fédéral et bicommunautaire)	Hôpitaux privés	Maisons de repos	Auxiliaire non marchand	Établissements et services de santé
Fonds Social	319 bico	HP	MR/MRS	337	ESS
Commission paritaire	319.00	330	330	337	330
Indice ONSS	462	025	330, 311	139 ¹	422, 522, 722, 735
Ancienneté minimum chez l'employeur actuel	1 an				
Expérience Professionnelle minimale	3 ans quel que soit le secteur				
Autres conditions	Les personnes néerlandophones qui sont domiciliées en Wallonie peuvent suivre un bilan de compétences en néerlandais dans le cadre du projet. Les personnes néerlandophones bruxelloises et flamandes sont invitées à contacter le VDAB				
Dispositions particulières	Accès au demandeur d'emploi ayant travaillé au moins un an chez un employeur du secteur et non concerné par les obligations d'outplacement (demande à effectuer au plus tard dans l'année qui suit la fin de contrat)				
	Ne pas avoir eu de bilan financé par les fonds depuis au moins 5 ans. Une dérogation est possible (voir conditions particulières ²)				

¹ Contactez le Fonds 337 pour savoir si votre institution rentre dans les critères

² La personne a maximum le CESS OU au moins 45 ans OU a des problèmes de santé OU a une aptitude réduite au travail (handicap, invalidité,...) OU est concernée par une demande d'intervention psychosociale dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan dure **de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 4 mois**. Il comporte :

- › des **temps d'entretien** (min. 12 heures, en min. 6 rendez-vous),
- › des **temps d'évaluation**, de **travail individuel** (tests, questionnaires),
- › Un à deux **entretiens de suivi** dans les 12 mois qui suivent la fin du bilan.

Le bilan de compétences peut être réalisé **soit pendant le temps de travail** du bénéficiaire, **soit en dehors**, **soit un mixte entre les deux**. S'il se fait **en tout ou en partie sur le temps de travail**, c'est avec **l'accord de l'employeur**.

Le bénéficiaire est accompagné dans tout le processus par le même conseiller qui est soumis à une déontologie stricte (notamment le respect du **secret professionnel**). **Aucune information concernant le bilan n'est transmise à l'employeur si ce n'est à l'initiative du travailleur.**

Le contenu du bilan varie selon le profil et les besoins du travailleur.

L'accompagnement se déroule dans un lieu neutre mis à disposition de l'organisme de bilan ou en partie à distance ou exceptionnellement au domicile du travailleur.

Il peut être réalisé en français, en anglais, en allemand, en espagnol ou en néerlandais.



Voici une trame générale :

Étape	Objectifs	Contenu
ACCUEIL ET ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › Confirmer l'engagement du travailleur dans la démarche › Bien identifier le(s) but(s) à atteindre › Analyser les attentes et les objectifs › Informer des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretien en face à face › Préparation du planning › Signature d'une convention
EXPLORATION	<ul style="list-style-type: none"> › Comprendre son mode de fonctionnement › Identifier ses centres d'intérêts › Recenser, analyser ses acquis de l'expérience › Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles › Déterminer ses possibilités d'évolution (projets) › Mieux connaître les métiers, les fonctions, les entreprises, le marché de l'emploi › Analyser la faisabilité de ses projets (professionnels et/ou de formation) : confronter le(s) projet(s) à la réalité 	<ul style="list-style-type: none"> › Tests › Questionnaires › Portefeuille de compétences › Entretiens en face à face › Techniques de créativité, outils d'aide à la décision et à la planification › Analyse du contexte professionnel actuel (description de fonction, organigramme, projet institutionnel...) › Enquêtes métiers (rencontres avec des professionnels) › Recherche d'informations sur les formations › Analyse du marché et des opportunités d'emploi › Travail sur le CV, la lettre de motivation, l'entretien
CONCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> › Récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation › Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du(des) projet(s) › Définir un plan d'action avec les principales étapes de mise en œuvre du(des) projet(s) › Préparer le retour vers le lieu de travail selon les modalités choisies par le bénéficiaire (entretien avec le supérieur hiérarchique...) 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretiens en face à face › Remise du document de synthèse (des résultats du bilan) que le travailleur peut éventuellement transmettre à un tiers › Construction d'argumentaires en faveur de ses projets › Mise en situation d'entretiens
SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> › Faire le point sur le cheminement réalisé et les actions entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretien en face à face ou à distance › Mail

Quelle est la procédure à suivre ?

1. LE TRAVAILLEUR ENVOIE LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET SON ANNEXE à l'équipe de gestion du projet.

- › Si le travailleur ne souhaite pas informer son employeur de sa démarche, une copie de la dernière fiche de paie est à transmettre (pour vérifier que l'employeur relève bien d'un des Fonds participant au projet). La confidentialité est garantie.
- › Si le bilan de compétences se déroule en tout ou en partie durant le temps de travail, l'employeur doit compléter la partie du formulaire qui lui est réservée.
- › En annexe du formulaire, le travailleur complète les motivations de sa demande et présente un mini CV (parcours professionnel et d'études).
- › **Les demandes doivent être introduites entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2023.**

2. L'ÉQUIPE DE GESTION DU PROJET ET LE FONDS CONCERNÉ EXAMINENT LA DEMANDE

L'**analyse** des demandes est strictement **confidentielle**. Les conditions d'accès au bilan sont vérifiées. Une réponse est donnée dans les vingt jours.

Chaque Fonds a défini un budget pour ce projet. Les demandes sont prises en compte par ordre d'arrivée et sont validées dans les limites du **budget** disponible. Dès que le budget est atteint, une mention sera mise sur le site du projet (www.bilandecompetences.be).

3. EN CAS D'ACCORD DU FONDS, l'équipe de gestion du projet en **informe** le **travailleur** (et l'**organisme**). Il lui envoie un premier **questionnaire** à compléter en ligne avant le démarrage du bilan.

4. LE TRAVAILLEUR PREND CONTACT AVEC L'ORGANISME DE SON CHOIX, PARMIS LES ORGANISMES SÉLECTIONNÉS, POUR FIXER LE PREMIER RENDEZ-VOUS.

Au terme du premier entretien, le travailleur signe la **convention tripartite** (travailleur – organisme – asbl APEF/FeBi).

Six mois après le bilan, le travailleur reçoit un second **questionnaire** à compléter en ligne.



Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?

LES TRAVAILLEURS S'ENGAGENT À :

- › participer de manière **volontaire** au processus de bilan de compétences ;
- › avoir une maîtrise suffisante du **français** (oral et écrit)¹ ;
- › avoir la **motivation et la disponibilité** pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel ;
- › s'engager à **participer à l'entièreté** du bilan ;
- › **participer à l'évaluation** mise en place (répondre à un questionnaire avant et à un questionnaire après le bilan. Les **données** recueillies sont traitées de manière **anonyme et la confidentialité** sera garantie.



¹ Les bilans de compétences peuvent être suivis en néerlandais, en anglais, en allemand ou en espagnol, le cas échéant.

Quels organismes ?

Des organismes ont été sélectionnés en fonction de leur expertise en matière de bilan de compétences, de leur connaissance du secteur non marchand et de leur

respect de la déontologie en la matière (vérification du caractère volontaire de la démarche, respect du secret professionnel, pas de transmission des documents du bilan à un tiers).

C'est **le travailleur** qui **choisit l'organisme** avec qui il veut collaborer. La liste des organismes avec leurs coordonnées est reprise ci-dessous.

Une présentation détaillée des organismes est disponible sur le site www.bilandecompetences.be.

ORGANISMES	
6beaufort	DAOUST
ALTITUDE	EIC ANDENNE* (École Industrielle et Commerciale)
CECOTEPE (Centre de Coopération technique et pédagogique)	EPS Ville de Lessines* (École de Promotion Sociale)
CEDEG (Centre de formation. Développement économique de Gembloux)	FORMATHÉ
CET – Réseau Retravailler (Centre Européen du Travail)	HENALLUX - Fo.R.S. (Haute Ecole Namur Liège Luxembourg) Département social
CFIP (Centre pour la Formation et l'Intervention Psychosociologique)	IPETPPS FARCIEUNNES* (Institut Provincial d'Enseignement Technique et Professionnel de Promotion Sociale)
Citéa	LABORATOIRE D'ERGOLOGIE
CPA* (Cours Professionnels pour Adultes)	ORIENTATION RESULTA
CPSE* (Centre de formations aux métiers d'accompagnement, de l'aide et du soin)	PSDD (Promotion de la Santé et Développement Durable)
CREAFORM	RES (Réseau d'Entreprises Sociales)
RÉSEAU INTERMIRE (MISSIONS RÉGIONALES POUR L'EMPLOI)	

* Avec le soutien de la convention signée entre l'Enseignement de promotion sociale et APEF & FeBi.

Présentation des asbl et des Fonds

L'asbl **APEF** - Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation - et l'asbl **FeBi** - Association des Fonds sociaux Fédéraux et Bicommunautaires - regroupent les Fonds de sécurité d'existence du **secteur non marchand privé**. L'APEF couvre la partie francophone et germanophone tandis que FeBi couvre la partie fédérale et bicommunautaire. Elles visent **entre autres la promotion et le développement d'actions initiées par les Fonds**.

Les Fonds Sociaux concernés par le bilan de compétences sont des Fonds de Formation, destinés à promouvoir la formation continue des « groupes à risque ».

Fonds APEF :

FONDS SOCIAL	Socioculturel et sportif	Aide sociale et soins de santé	Milieu d'accueil d'enfants	Institutions et Services d'Aide aux Jeunes et aux Handicapés	Aides Familiales et Aides Seniors	Arts du spectacle
	4 S	ASSS	MAE	ISAJH	AF	Fonds 304
TÉLÉPHONE	02 227 59 83	02 229 20 34	02 229 20 34	02 227 61 51	02 227 22 40	02 250 37 83
MAIL	fonds-4s@apefasbl.org	asss@apefasbl.org	mae@apefasbl.org	info@isajh.org	nicolas.dimitriadis@apefasbl.org	marc.denisty@apefasbl.org
SITE INTERNET	www.fonds-4s.org	www.fondsasss.org	www.fondsmae.org	www.isajh.org	www.apefasbl.org	www.fonds304.be

Fonds FeBi :

FONDS SOCIAL	Hôpitaux privés	Personnes âgées	Établissements d'Éducation et d'Hébergement bicommunautaires et fédéraux	Établissements et services de santé	Auxiliaire non marchand
	HP	MR/MRS	319 bico	ESS	337
TÉLÉPHONE	02 227 62 08	02 227 59 78	02 229 32 53	02 229 32 53	02 229 32 53
MAIL	formation-fshp@fe-bi.org	formation-personnesagees@fe-bi.org	319bico@fe-bi.org	gid-ess@fe-bi.org	Fonds337@fe-bi.org
SITE INTERNET	www.fe-bi.org				



LE BILAN DE COMPÉTENCES



Plus d'informations ?

Les documents suivants sont accessibles sur le site

www.bilandecompetences.be :

- + Brochure d'information
- + Présentation détaillée de chacun des organismes
- + Formulaire de demande et annexe confidentielle
- + Vidéos de témoignages
- + Rapports d'évaluation du projet
- + Documents de référence (charte qualité...)

Contact

 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles

 02 227 62 05

 bilan@apef-febi.org

 www.bilandecompetences.be



WWW.APEFASBL.ORG | WWW.FE-BI.ORG