

# Non-Marchand

## Faire le bilan de ses compétences pour évoluer professionnellement

**Le Bilan de compétences permet au travailleur d'analyser ses aptitudes professionnelles et personnelles, ainsi que ses motivations afin de définir un projet de carrière et éventuellement un projet de formation.**

**S**uite à un projet pilote mené par le Fonds social pour le secteur de l'Aide sociale et des Soins de santé, plusieurs Fonds sociaux du secteur non marchand ont offert la possibilité aux travailleurs de bénéficier gratuitement d'un bilan de compétences. Plus de 500 personnes ont déjà entamé un tel accompagnement.

### JUSTE FAIRE LE POINT...

Le Bilan de Compétences 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.

Comment faire évoluer ma carrière ? Reprendre une formation ou des études ? Puis-je valoriser mes compétences ? Vers quel métier me réorienter pour une meilleure qualité de vie au travail ? Comment trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

### TOUT ÉVOLUE...

Le monde du travail : les tâches, les outils, les métiers, les modes de gestion... Tout ceci invite les travailleurs à s'interroger sur leur métier : suis-je toujours bien à la bonne place ?

La vie personnelle : les événements de la vie familiale : l'arrivée, l'éducation puis le départ des enfants, la santé et celle de ses proches, les engagements dans la vie associative, les loisirs... Face à ces changements, quelle place veux-je donner au travail et à son emploi actuel ?

La législation : les réglementations concernant le bien-être au travail et les fins de carrière (crédit-temps, prépension, pension)

### RÉFLEXION LIBRE...

Pour orienter sa vie face à ces changements, il peut être opportun de s'arrêter et de faire le point avant de repartir

Le bilan de compétences 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.

Le bilan de compétences permet de mener une réflexion libre et dynamique quant à son devenir professionnel avec l'accompagnement d'un conseiller bilan. C'est une démarche d'orientation qui permet de prendre le recul nécessaire à la prise de décision. Le bilan dure de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois. Il comporte des temps d'entretien (minimum de 12 heures en minimum 6 rendez-vous).

Le bilan de compétences peut être réalisé 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 sera accompagné dans tout le processus par le même conseiller.

### ... SANS SE FAIRE D'ILLUSIONS

Attention ! Un bilan de compétences, ce n'est pas...

- le développement de capacités personnelles (coaching, supervision, psychothérapie) ;
- le reclassement professionnel ou l'outplacement : accompagnement financé par un employeur pour faciliter l'accès à

un nouvel emploi pour un travailleur licencié ;

- la validation des compétences (pour obtenir un titre de compétences reconnu auprès d'une autorité compétente)
- l'évaluation des compétences ou l'assessment décidé par un employeur dans le cadre d'une sélection pour un emploi, avec éventuellement une revalorisation barémique ;
- l'accès à une revalorisation barémique ni à un emploi correspondant au projet professionnel défini.
- l'entretien de fonctionnement, d'évaluation ou d'évolution mis en place par l'employeur



- l'examen d'orientation professionnelle demandé par un médecin-conseil dans le cadre de la réadaptation professionnelle de personnes en incapacité de travail (ou invalidité)

### SECTEURS CONCERNÉS

Les travailleurs salariés de plusieurs secteurs (Hôpitaux privés, Maison de repos, Établissements et services de santé, Milieux d'accueil d'enfants, Accueil Éducation et hébergement...) peuvent s'inscrire gratuitement dans ce projet.

Il existe néanmoins des conditions particulières suivant les secteurs.

### UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SERA PORTÉE À CERTAINES PERSONNES :

- les travailleurs ayant 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) ;
- les travailleurs ayant au moins 45 ans (pour lesquels la question de l'organisation de la deuxième partie de la carrière se pose) ;
- les travailleurs ayant des problèmes de santé (pour lesquels l'adaptation du poste de travail et/ou la redéfinition de la poursuite de la carrière sont à envisager).

### CONDITIONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS :

- avoir une maîtrise suffisante du français (oral et écrit) ;
- avoir la motivation et la disponibilité pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel ;
- s'engager à participer à l'ensemble des phases du bilan et à l'évaluation mise en place.

Toute demande introduite jusqu'au 31 décembre 2017 sera traitée, dans la limite du budget disponible et des critères fixés par les Fonds sociaux.

**Eric DUBOIS**

**P**our toutes informations complémentaires, n'hésitez pas à prendre contact avec la cellule de gestion du projet :

#### ADRESSE POSTALE :

Square Saintelette, 13-15 à 1000 Bruxelles  
Téléphone : 02 227 62 05  
Mail : bilan@apef-febi.org



Les documents suivants sont accessibles sur le site [www.bilandecompetences.be](http://www.bilandecompetences.be) :

- brochure d'information
- présentation détaillée de chacun des organismes
- formulaire de demande
- vidéos de témoignages
- rapports d'évaluation du projet

## JOURNÉE SECTORIELLE CP 200 AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS



Le 31 janvier passé, le Syndicat libéral a organisé une journée sectorielle à destination des délégués des entreprises ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Aux représentants au sein de ces entreprises qui constituent un ensemble pour le moins varié, nous avons offert un aperçu de ce que la « CP 200 » comprend et la place occupée par la CGSLB dans ce paysage syndical.

An Bollen, responsable du service d'étude du CEFORA, l'institut de formation sectoriel, a effectué une présentation détaillée sur le rôle de l'institut dans l'offre de formations aux employés. Cette présentation a débouché sur un débat sur la manière dont les employés peuvent défendre leur droit à la formation.

Katrien Van Sinay, conseillère juridique de la CGSLB, a ensuite expliqué quels sont les grands défis à relever dans le domaine du droit du travail en faveur des employés.

### TO DO

Les participants ont fort apprécié cette journée sectorielle. C'est pourquoi nous organiserons le 29 mars 2017 une nouvelle réunion afin de préparer le cahier de revendications des négociations sectorielles 2017-2018. Une autre journée de formation sera encore organisée le 8 mai. Enfin, une publication de la CGSLB est en cours de rédaction sur le thème des formations dans la CP 200 ainsi qu'un « To Do Tool » pour chaque délégué/militant afin de l'inspirer dans sa mission syndicale.

Si vous souhaitez être présent à notre consultation le 29 mars 2017, et/ou suivre la journée de formation sectorielle le 8 mai sur les formations, prévenez votre secrétaire permanent ou adressez-vous directement à nous. Nous ferons le nécessaire et vous tiendrons informés !

- [jan.moens@cgsלב.be](mailto:jan.moens@cgsלב.be)
- [jerome.marneffe@cgsלב.be](mailto:jerome.marneffe@cgsלב.be)