

Comment choisir votre centre de bilan de compétences

QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le congé bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (Art. L6313-10 du Code du Travail).

Plusieurs centres peuvent vous proposer la prestation. Il vous appartient de choisir celui qui vous convient. Les centres inscrits sur la liste du FONGECIF Nouvelle-Aquitaine s'engagent à rencontrer gratuitement pour un entretien préalable les personnes désireuses de faire un bilan de compétences dans les 15 jours.

Même si les grandes étapes d'un bilan de compétences sont régies par le code du travail, il existe différentes manières de conduire un bilan de compétences et des pratiques différentes. **Ainsi, il est conseillé d'en rencontrer plusieurs afin d'avoir une meilleure connaissance et de comparer ce qui peut être proposé.**

En termes d'organisation de la prestation, les centres inscrits sur la liste du FONGECIF Nouvelle-Aquitaine :

- Ne proposent pas tous la même amplitude horaire (certains sont ouverts le soir, le samedi, d'autres pas)
- Ne découpent pas tous les 24 heures de bilan de la même manière, (8 rendez-vous de 3 heures ou 12 rendez-vous de 2 heures)
- Ne proposent pas tous le même nombre d'heures en entretien individuel avec le (la) consultant(e) dans les 24 heures.
- Ne proposent pas le même volume de travail personnel en dehors des 24 heures.
- Peuvent faire intervenir ou pas d'autres professionnels au cours du bilan.
- Ne vous proposent pas tous de rencontrer le (la) consultant(e) qui va réaliser la prestation lors de l'entretien préalable.

En termes de ressources proposées, les centres peuvent :

- Proposer des méthodes et outils différents pour l'exploration des métiers et de l'environnement socio économique (logiciels professionnels sur les métiers, sites internet, documentation, enquêtes métiers, périodes d'observation en entreprise).
- S'appuyer ou pas sur un réseau d'entreprises ou de professionnels pour l'exploration des métiers et de l'environnement socio économique.
- Vous proposer des méthodes et outils différents pour l'analyse des compétences (grilles, référentiels, tests, entretien d'explicitation,...)
- Proposer ou pas des temps de passations de tests dont la durée peut être variable. (à noter que le bilan de compétences ne peut se limiter à une série de tests)
- Proposer des documentations qui varient d'un centre à l'autre.

Par ailleurs, même si un psychologue est obligatoire dans l'équipe, les consultants des centres ont souvent des profils différents et n'ont pas les mêmes expériences, formations initiales, mais aussi formations continues ou spécialisation (sur le handicap par exemple).

En termes de qualité de l'entretien préalable, de programme et de contenu proposés

- Tous les centres ne proposent pas systématiquement l'élaboration du plan d'action afin de prévoir les actions à mettre en œuvre pour la concrétisation de votre (vos) projet(s).
- Il est important que vos attentes et questions que vous vous posez sur la suite de votre carrière ou sur votre orientation aient été comprises.
- Il est important que les objectifs du bilan aient été définis ou re-définis avec le (la) consultant(e).
- Il est important que le programme qui vous est proposé soit individualisé et corresponde à vos objectifs et attentes.
- Il est important que l'utilité des outils et méthodes proposés ainsi que leur utilité par rapport aux objectifs du bilan vous soient expliqués.
- Le centre doit vous remettre une synthèse de votre bilan à la fin de la prestation. Le bénéficiaire étant le seul destinataire des résultats de son bilan et du document de synthèse, la décision de transmission de ce document lui appartient (art. L6313-10).