

INFORMATIONS PERSONNELLES ¹				
Nom :		Genre :	<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M	
Prénom :		Date de naissance :		
Mail :		Gsm/Tel. Privé :		
Adresse :				
Domicile :	<input type="checkbox"/> BXL <input type="checkbox"/> RW <input type="checkbox"/> FL <input type="checkbox"/> Hors BE	Nationalité:	<input type="checkbox"/> BE <input type="checkbox"/> UE <input type="checkbox"/> Hors UE	
➤ Votre niveau de diplôme le plus élevé				
<input type="checkbox"/> Inférieur au CESI (certificat d'enseignement secondaire inférieur) <input type="checkbox"/> Egal au CESI <input type="checkbox"/> Egal au CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur) <input type="checkbox"/> Supérieur au CESS type court (graduat, régendat, baccalauréat) <input type="checkbox"/> Supérieur au CESS type long (licence, master, doctorat)				
➤ Votre expérience professionnelle				
Expérience professionnelle totale (quel que soit le secteur et le pays)				ans
Ancienneté chez l'employeur actuel				ans
➤ Votre statut actuel				
Vous êtes actuellement :		<input type="checkbox"/> Salarié <input type="checkbox"/> Salarié en préavis		
Avez-vous une aptitude au travail réduite ? (exemple : situation de handicap, d'invalidité, de maladie professionnelle...)				<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Votre régime de travail tel qu'indiqué dans votre contrat de travail :		<input type="checkbox"/> TP (temps-plein) <input type="checkbox"/> MT (mi-temps) <input type="checkbox"/> ≥MT (entre mi-temps et temps-plein) <input type="checkbox"/> <MT (moins qu'un mi-temps)		
➔ Si vous êtes actuellement <u>salarié en période de préavis</u> :		Date fin contrat :		

INFORMATIONS CONCERNANT VOTRE EMPLOYEUR				
L'institution fait partie du :	<input type="checkbox"/> Secteur Public		<input type="checkbox"/> Secteur Privé	
Commission paritaire (Pour le Secteur Privé uniquement) :				
N° d'immatriculation ONSS de votre institution (Pour le Secteur Privé uniquement) : <i>Cette information peut se trouver sur votre fiche de salaire, sur votre contrat de travail, auprès du service de RH, auprès de votre employeur.</i>				
L'institution est reconnue par l'ONE :	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON			
Nom de l'ASBL/ l'institution :				
Nom du service :				
Adresse (+ CP et commune) :				
Votre fonction au sein de l'institution :				
Votre régime de travail :		heures / semaine	Soit	% d'un temps plein
Votre date d'entrée en service :				

¹ Les informations demandées permettent de vérifier les conditions d'accès ou de priorité définies par le Fonds social concerné et/ou sont utilisées dans le cadre de l'évaluation globale du dispositif au sein de APEF-FE.BI

VOTRE CHOIX D'ORGANISME DE BILAN DE COMPETENCES

→ Une brochure de présentation des opérateurs est téléchargeable sur notre site

<input type="checkbox"/> CESA <i>(Uccle, Charleroi)</i>	<input type="checkbox"/> CPSE <i>(Liège)</i>	<input type="checkbox"/> EIC Andenne <i>(Andenne, Dinant, Ciney)</i>
<input type="checkbox"/> EPS Vie Féminine Mons <i>(Ath, Mons, Mouscron, Soignies, Thuin, Tournai)</i>	<input type="checkbox"/> IEPSCF Blegny <i>(Blegny, Dison)</i>	<input type="checkbox"/> Laboratoire d'Ergologie <i>(Auderghem)</i>

MOMENT DU BILAN ET SIGNATURE(S)

➤ À quel moment souhaitez-vous réaliser votre bilan de compétences ?

<input type="checkbox"/> En dehors du temps de travail	<input type="checkbox"/> Durant le temps de travail
	<input type="checkbox"/> En partie durant le temps de travail et en partie en dehors du temps de travail
Dans ce cas il ne faut pas l'accord de votre employeur mais joindre obligatoirement : <input type="checkbox"/> la copie de votre fiche de salaire du mois précédent	Dans ce cas, il faut l'accord de votre employeur :
<u>Cas particuliers</u> :	Nom et prénom du représentant employeur
<input type="checkbox"/> si vous êtes en incapacité de travail : joindre la copie de la fiche de salaire du mois précédent ou attestation de l'employeur (statut actuel + date début contrat) ou attestation de la mutuelle (avec date début indemnité + nom employeur actuel)	Signature représentant employeur (+ cachet)
	Date :
	<i>Merci de signer également au bas du document</i>

Conditions:

Pour introduire une demande dans le cadre du projet Carnet de Bord, il faut :

- Lien entre la demande et l'utilisation du Carnet de bord
- Etre un travailleur salarié (secteur privé et public) d'un milieu d'accueil d'enfants reconnu par l'ONE
- Avoir obligatoirement une fonction d'accueillant équivalente au minimum à 50% ETP
- Avoir au minimum:
 - ✓ 3 ans d'expérience professionnelle,
 - ✓ 1 an d'ancienneté auprès de l'employeur actuel,
 - ✓ Une maîtrise suffisante du français (oral et écrit),
 - ✓ La motivation et la disponibilité pour une démarche de réflexion sur son parcours professionnel.

Attention: À l'inscription, le travailleur s'engage à participer à l'ensemble des phases du bilan ainsi qu'à l'évaluation mise en place.

Informations générales:

- Le formulaire doit être dûment complété et introduit accompagné de son **annexe confidentielle** et de tout autre document utile (**Toutes les attestations doivent être datées au plus tard, du mois précédent l'introduction de la demande**)
- Les contacts entre le travailleur et le Fonds sont réalisés de préférence via l'adresse e-mail privée du travailleur.
- Une réponse vous est transmise dans les 20 jours suivant la réception de votre demande complète.
- **La confidentialité de la demande est assurée tout au long de la démarche.**
- Seules les demandes complètes qui répondent aux critères d'accessibilité fixés dans la convention APEF-ONE 2018 seront recevables, dans les limites du **budget disponible**.
- Le dispositif est gratuit pour les travailleurs. En contrepartie, il est demandé aux personnes inscrites de s'engager à suivre l'entièreté du parcours.
- Par ailleurs, la personne s'engage aussi à participer à l'évaluation du dispositif mis en place. Les données recueillies seront traitées de manière anonyme.

Signature du travailleur (demandeur) :

Date :

Par cette signature, vous attestez :

→ Que les informations renseignées sur ce formulaire et l'annexe confidentielle sont sincères et véritables.

→ Avoir pris connaissance des conditions et informations générales reprises ci-dessus.

Nom :		Prénom :	
--------------	--	-----------------	--

Quels sont vos derniers diplômes obtenus ?

Intitulé du diplôme	Organisme de formation	Année d'obtention diplôme

Quelle est votre expérience professionnelle ?

Veuillez reprendre l'ensemble de vos expériences professionnelles (ou joindre un CV actualisé)

N°	Employeur	Secteur d'activités	Fonction	Durée
1°				
2°				
3°				
4°				
5°				

Qu'est-ce qui vous amène à vouloir entreprendre une démarche de bilan de compétences ?
Qu'attendez-vous de cette démarche ?
Quelles sont vos éventuelles questions par rapport au bilan de compétences ?

SITUATIONS SPECIFIQUES :

Avez-vous un problème de santé ? <input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Si oui, et si vous le souhaitez, pouvez-vous le décrire en quelques mots ?

Etes-vous concerné par une « demande d'intervention psychosociale » dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux¹ ?	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
--	---

Pensez-vous devoir bénéficier d'une adaptation du poste de travail ? <input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Commentaire :

CARNET DE BORD PROFESSIONNEL :

Connaissez-vous l'outil Carnet de bord professionnel ?	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Si oui, cet outil vous a-t-il aidé à élaborer votre demande de bilan de compétences ?	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Avez-vous déjà reçu ou commandé un exemplaire de l'outil ?	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON
Si non, souhaitez-vous recevoir plus d'informations sur cet outil ?	<input type="checkbox"/> OUI / <input type="checkbox"/> NON

¹ La demande d'intervention psychosociale est définie dans l'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (M.B. 28.4.2014) <http://www.emploi.belgique.be>

Le Bilan de compétences

Un accompagnement individuel à l'utilisation du **Carnet de bord professionnel**



QU'EST-CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Vous pouvez utiliser le carnet de bord professionnel seul.e de façon autonome (dans sa [version imprimée](#) ou [en ligne](#)), ou bien faire le choix d'être **accompagné.e dans votre réflexion** et votre utilisation du carnet de bord.

Le Bilan de compétences vous permet donc, à l'aide d'un **conseiller professionnel**, de découvrir plus en profondeur les [différentes fiches et formulaires](#) de votre carnet de bord professionnel. Selon vos souhaits, le conseiller peut aborder l'ensemble de l'outil ou se focaliser seulement sur certaines fiches.

Un tel accompagnement vous aidera donc à répondre aux questions que vous pouvez vous poser par rapport à votre **parcours professionnel** :

- Vais-je reprendre une formation ou des études ?
- Comment faire évoluer ma carrière ?
- Quels sont les points forts de mes compétences et que puis-je améliorer ?
- Comment trouver un meilleur équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée ?
- Comment mieux formuler mes objectifs professionnels ?

POURQUOI FAIRE APPEL AU BILAN DE COMPÉTENCES ?

Il est intéressant de prendre un temps de réflexion autour de votre carnet de bord professionnel pour :

- Faire le point sur votre **parcours**, votre **situation**, vos **aspirations**
- Identifier vos **motivations**, vos **centres d'intérêts**
- Identifier vos **compétences**, **aptitudes** et **connaissances**
- Clarifier vos **objectifs** et **priorités**
- Construire un **plan d'actions** adapté à vos **objectifs** professionnels

Le Bilan de compétences peut, par exemple, vous amener à :

- Prendre en charge de nouvelles tâches à l'intérieur d'une même fonction
- Aménager votre poste ou votre temps de travail
- Une nouvelle fonction auprès du même employeur
- Un autre emploi auprès d'un autre employeur
- Des activités professionnelles complémentaires
- ...

Je me sentais inconfortable, pas à ma juste place et je mettais beaucoup d'énergie à essayer d'occuper au mieux ma fonction de coordination. Au bout d'un certain temps, je me suis épuisée... Ne sachant pas dans quelle direction me diriger, j'ai décidé d'entamer un bilan de compétence.
 Amina, coordinatrice, 35 ans

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et la participation de l'ONE

COMMENT SE DÉROULE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Un conseiller vous accompagne individuellement dans votre réflexion, dans un **lieu neutre** où la **confidentialité** des informations est préservée.

Cela m'a apporté un second souffle et la conviction que j'étais à ma place dans ce travail.
Adeline, assistante sociale, 34 ans

Le Bilan de compétences a une **durée totale de 12h à 18h**. Les séances, qui durent entre 1h et 2h, sont planifiées sur 2 à 3 mois.

Les résultats sont **confidentiels** et ne sont donc pas communiqués à votre employeur.

QUAND RÉALISER VOTRE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Vous êtes en possession de votre carnet de bord professionnel et vous vous sentez prêt-e à rentrer dans cette démarche d'accompagnement individuel ?

Alors vous pouvez introduire votre demande **dès aujourd'hui** et au plus tard pour le 15 octobre 2018 inclus.

Vous pouvez choisir de réaliser votre Bilan de compétences aussi bien **pendant vos heures de travail** (avec accord de votre employeur), qu'**en dehors de votre temps de travail**.

QUELS SONT LES OPÉRATEURS DISPONIBLES ?

	CESA	CPSE	EIC Andenne	EPS Vie Féminine Mons	IEPSCF Blegny	Laboratoire d'Ergologie
Localisations	Charleroi, Bruxelles	Liège	Andenne, Ciney, Dinant	Ath, Mons, Mouscron, Soignies, Thuin	Blegny, Dison	Bruxelles

Pour obtenir les coordonnées de contact de ces opérateurs, consultez la fiche descriptive des opérateurs (à télécharger sur notre site web).

QUI PEUT INTRODUIRE UNE DEMANDE ?

Pour être admis-e dans les conditions du Bilan de compétences, vous devez absolument :

- être **salarié-e** d'un milieu d'accueil d'enfant reconnu par l'ONE, aussi bien du secteur privé que du secteur public.
- être employé-e **au moins à mi-temps**
- avoir **minimum 1 an d'ancienneté** chez votre employeur actuel
- avoir **minimum 3 années d'expérience professionnelle** dans le secteur de l'accueil d'enfants
- vous **engager formellement**, une fois admis-e, à participer à l'ensemble des phases de votre bilan, ainsi qu'à son évaluation.
- avoir une maîtrise orale suffisante du français

Le bilan m'a permis de prendre conscience que le manque de diplôme n'était pas synonyme de manque d'intelligence ou de compétences.
Elise, animatrice, 35

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et la participation de l'ONE

COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE ?

Veuillez télécharger et compléter le formulaire de demande puis l'envoyer à la cellule Bilan de compétences **au plus tard pour le 15 octobre 2018** inclus par mail ou par courrier postal.

Précisions :

- Le Bilan de compétences est **entièrement gratuit** pour vous et votre employeur. Les demandes seront traitées dans la limite du budget disponible.
- Si l'accompagnement se déroule durant le temps de travail, l'employeur doit compléter la partie du formulaire qui lui est réservée. Si l'accompagnement se déroule hors temps de travail, vous ne devez rien faire compléter par votre employeur.
- La Cellule Bilan de compétences examine la demande de **manière confidentielle**.

CONTACT

Adresse : APEF asbl - Cellule Bilan de compétences
 Square Saintelette 13/15 à 1000 Bruxelles

Mail : bilan@apef-febi.org

Site web : www.bilandecompetences.be

Téléphone :

- Hélène Dohet - 02 227 62 05 (secrétariat)
- François Willemot - 02 229 20 34 (responsable)

Le bilan de compétences m'a permis de préparer ma « sortie professionnelle », de mieux me connaître et de terminer ma carrière sereinement.
 Edwige, éducatrice, 62



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et la participation de l'ONE



**LE BILAN DE
COMPÉTENCES**

Bilan de compétences en lien avec le carnet de bord

Présentation des organismes

APEF ■ Fe.Bi
Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles
☎ 02 227 62 04
✉ bilan@apef-febi.org

LISTE DES ORGANISMES

	Nom	Localisations
①	CESA	CESA Uccle Avenue Montjoie, 93 1180 Uccle
		CESA Charleroi Rue de Courcelles, 10 6044 Roux
②	CPSE	CPSE Cours pour Educateurs en fonction Rue des Fortifications 25, 4030 Grivegnée
③	Laboratoire d'Ergologie	Laboratoire d'Ergologie appliquée, a.s.b.l. Boulevard du Triomphe 39, 1160 Bruxelles
④	Ecole de Promotion Sociale de Vie Féminine	Ath Rue de Brantignies 20 7800 Ath
		Mons Rue Marguerite Bervoets, 10 7000 Mons
		Mouscron Collège Saint-Henri Avenue Royale 50 7700 Mouscron
		Soignies
		Thuin Rue du Pont 11 6530 Thuin
		Tournai Collège Saint-Henri Rue de l'Abbé Dropsy 2 7540 Kain
⑤	IEPSCF Blegny	IEPSCF Blegny Espace Simone Veil 7, 4670 Blegny
		IEPSCF Verviers-Dison Avenue Jardin Ecole 89, 4820 Dison
⑥	EIC Andenne	Ecole Industrielle et Commerciale Rue Adeline Henin 1, 5300 Andenne
		Rue Piervenne, 74 5590 Ciney (cabinet privé)
		Rue Saint-Jacques 350 5500 Dinant (FOREM Formation)

Organisme	CESA Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes www.cesa.be
Titre	Bilan de compétences
Programme	Le bilan de compétence est une démarche volontaire encadrée par un conseiller. Elle comporte au moins 5 entretiens. La mise en évidence de la motivation, des compétences acquises, des caractéristiques du contexte professionnel permettent l'élaboration d'un projet d'évaluation professionnelle personnalisé
Méthodes	Accueil et séquences de travail individualisées. Exercices et bilans. Entretiens individuels et accompagnement dans les démarches
Conseillers	Betty Zoltan, psychologue et enseignante
Organisme de formation	Le C.E.S.A – Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes est un établissement scolaire de promotion sociale destiné à un public d'adultes. Le C.E.S.A propose des formations dans le domaine de l'accompagnement psycho-éducatif, de la psychomotricité, de la psychopathologie, du cadre du secteur non marchand.et l'urgence socio-humanitaire CESA 071/45.11.08 david.lambert@cesa.be
Localisation	Les bilans de compétences sont réalisés au CESA : Avenue Montjoie, 93 – 1180 Uccle Rue de Courcelles, 10 - 6044 Roux Accessible via les transports en commun. Les bilans sont réalisables du lundi au vendredi selon l'horaire convenu avec le candidat

Organisme	CPSE COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION www.cpse-liege.be
Titre	Le bilan de compétences
Programme	Le bilan de compétence est une démarche volontaire, encadrée par un conseiller. Elle comporte plusieurs entretiens, individuels, échelonnés sur une durée maximum de 4 mois. La mise en évidence de la motivation, des compétences acquises, des caractéristiques du contexte professionnel permettent l'élaboration d'un projet d'évaluation professionnelle personnalisé.
Méthodes	Accueil et séquences de travail individualisées. Exercices et bilans. Entretiens individuels et accompagnement dans les démarches.
Conseillers	Séverine FAORLIN, psychologue et enseignante. Véronique DE CLERCK, infirmière et enseignante. Fabienne JASZCZINSKI, éducatrice et enseignante. Sophie BORLEE, psychologue et enseignante. Dounia CHAOUI MEZABI, master en sciences du travail et enseignante
Organisme de formation	Le CPSE- cours pour éducateurs en fonction est un établissement scolaire de promotion sociale destiné à un public d'adultes. Le CPSE propose des formations dans le domaine de l'accompagnement psycho-éducatif et de l'aide et des soins aux personnes. CPSE : 04/343.00.54 – direction@cpse-liege.be
Localisation	Les bilans de compétences sont réalisés au CPSE, rue des Fortifications, 25 à 4030 Liège (Grivegnée). Le CPSE est accessible via les transports en commun (10 minutes du centre-ville et 15 minutes de la gare des Guillemins). Les bilans sont réalisables du lundi au samedi selon l'horaire convenu avec le candidat.

Organisme	Laboratoire d'ergologie www.ergologie.org
Titre	Gestion de carrière avec la méthodologie du bilan de compétences
Programme	Chacun acquiert des compétences au fil de toutes ses expériences, professionnelles ou autres. Le bilan de compétences permet d'identifier les compétences et leur transférabilité. Le bilan offre aux entreprises et aux bénéficiaires la possibilité de gagner en motivation individuelle, en mobilité et en efficacité. Il permet d'élaborer un projet professionnel, d'optimiser sa réactivité face aux changements dans l'entreprise.
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> - Il s'agit d'une <u>démarche individuelle</u>, dont le résultat est la propriété du bénéficiaire. La confidentialité est garantie. - Le bilan fait l'objet d'une signature tripartite (bénéficiaire, institution, prestataire); elle précise l'investissement personnel du bénéficiaire - Le bilan de compétences comporte une phase d'analyse des besoins, une phase d'investigation et une phase conclusive - Il comporte aussi <u>plusieurs séances de travail individuel à domicile</u> - <u>La démarche nécessite une bonne maîtrise du français (à l'oral et à l'écrit)</u>
Conseillers	3 conseillères en orientation professionnelle : Natacha Winners, Jennifer Vercauteren et Ludivine Meuris. Toutes 3 sont expérimentées dans l'utilisation du bilan de compétences et diplômées en psychologie.
Organisme de formation	Le Laboratoire d'Ergologie appliquée, asbl, créé en 1923 pratique les sciences du travail. Il est partenaire d'Actiris depuis 1992. Ses psychologues pratiquent l'orientation professionnelle des adultes par le bilan de compétences depuis 1998. Il est agréé en matière d'outplacement par la Région Bruxelles Capitale. Il est audité par la Fédération Européenne des Centres de Bilan et d'Orientation Professionnelle et possède ainsi le Label Qualité Europe en matière de bilan de compétences
Localisation	Laboratoire d'Ergologie appliquée, asbl Bd du Triomphe 39 – 1160 Auderghem Proche des stations de métro Hankar et Pétilion / tram 7 ou 25 – arrêt arsenal (5min à pied) T. 02 648 75 59 info@ergologie.be Ouvert chaque jour ouvrable durant les heures habituelles de bureau

Organisme	Ecole de Promotion Sociale Vie Féminine de Mons www.viefeminine.be	
Titre	Mon parcours d'hier à aujourd'hui et mes objectifs professionnels pour le futur.	
Programme	L'accompagnement comporte quatre phases : <ul style="list-style-type: none"> • Phase préliminaire : analyse de mes attentes et de mon évolution professionnelle • Phase d'investigation : analyse de mon parcours de vie personnel et professionnel pour fixer des objectifs réalistes et réalisables. • Phase de conclusion : réalisation d'une synthèse de mes objectifs professionnels • Phase de suivi : soutien à la mise en œuvre de mon projet professionnel. 	
Méthodes	Le bilan de compétences est un dispositif d'accompagnement individuel dans une ambiance de bienveillance et de discrétion. Le conseiller adaptera les méthodes et outils en fonction de votre personnalité et avec le Carnet de bord comme support. Un portefeuille de compétences sera établi, des tests, des exercices feront surgir vos atouts et vos centres d'intérêt. Un projet sera construit afin d'améliorer votre bien-être au travail. Une synthèse sera remise et qui appartiendra au travailleur	
Conseillers	Visconti Catérina, Psychologue pour enfant, enseignante et superviseur de stage Peyskens Marie Christine, assistante sociale, enseignante et superviseur de stage	
Organisme de formation	Ecole de Promotion Sociale Vie Féminine de Mons Enseignement libre confessionnel subventionné Domaine de formation : service aux personnes (Auxiliaire de l'enfance, Aide-soignant, Aide familiale, Assistante en logistique) de niveau secondaire supérieur. Rue Marguerite Bervoets, 10 7000 Mons 065/36 14 49 chantal.charles@epsviefeminine.be	
Localisation	Ath Rue de Brantignies 20 7800 Ath	Tournai Collège Saint-Henri Rue de l'Abbé Dropsy 2 7540 Kain
	Thuin Rue du Pont 11 6530 Thuin	Mouscron Collège Saint-Henri Avenue Royale 50 7700 Mouscron
	Mons Rue Marguerite Bervoets, 10 7000 Mons	Soignies

Organisme	IEPSCF Blegny – IEPSCF Verviers Dison www.iepscf-blegny.be
Titre	Vous travaillez dans le domaine de l'enfance, vous êtes en questionnement, vous aimeriez un accompagnement face à ces questions et réflexions ? Prenons rendez-vous et regardons ensemble où vous en êtes afin de voir où vous pouvez aller, le plus sereinement possible.
Programme	La démarche du bilan de compétences (BC) se basera sur 7 rencontres et du travail personnel à faire calmement chez soi, le tout sur une durée de 8 semaines environ. Un premier rendez-vous nous permettra de nous présenter, que vous me fassiez part de votre demande et que nous voyions s'il est pertinent pour vous d'entrer dans cette démarche. Quatre rendez-vous suivront ensuite lors desquels nous échangerons sur base d'exercices et réflexions menés à la maison (voir méthodes). A l'issue de cette deuxième phase, nous aurons tous les éléments en mains concernant vos compétences et votre projet. Un dernier rendez-vous nous permettra alors de synthétiser la démarche (remise d'un document de synthèse), de vous aider à envisager la suite et de conclure. Enfin, un ou deux entretiens de suivi pourront être envisagés si vous le souhaitez, dans les mois qui suivront.
Méthodes	L'idée est de partir de VOUS : votre situation, vos besoins, vos attentes, vos envies... Il est parfois plus facile de réfléchir sur soi calmement, en prenant le temps. C'est pourquoi vous aurez des exercices à réaliser entre les rencontres. Les rencontres en face-à-face nous permettront de discuter des éléments que vous apporterez de votre vécu (basés sur les exercices demandés). Ainsi, ces rendez-vous seront l'occasion d'échanger autour de différents éléments : votre parcours jusqu'ici, votre demande, vos intérêts, vos motivations, votre personnalité, vos compétences, votre projet professionnel, etc. Le but de ces exercices ne sera en aucun cas de vous juger mais bien de vous donner l'occasion de réfléchir à qui vous êtes, à votre fonctionnement, à ce qui vous rend heureux dans le travail, à ce que vous souhaiteriez faire, etc. Ainsi, VOUS construirez votre bilan de compétences, guidé et accompagné par les éléments que je pourrai vous apporter, nos échanges, etc. au sein d'une véritable démarche de co-construction.
Conseillers	Audrey LEVEQUE Sociologue et enseignante dans le domaine de l'enfance Professeur dans la formation d'Auxiliaire de l'enfance en Promotion Sociale et formatrice, anciennement chargée de projets en Gestion des ressources humaines (ULg) (définitions de fonction, référentiels de compétences, etc.)
Organisme de formation	IEPSCF Blegny Etablissement scolaire de promotion sociale organisant une section d'Auxiliaire de l'enfance IEPSCF Verviers-Dison – Etablissement partenaire
Localisation	IEPSCF Blegny - Espace Simone Veil, 7, 4670 Blegny IEPSCF Verviers-Dison - Avenue Jardin Ecole 89, 4820 Dison Les jours et heures pourront être précisés avant fin juin pour démarrer en septembre 2018 (merci de votre compréhension). Les établissements sont facilement accessibles en transport en commun.

Organisme	EIC Andenne Ecole Industrielle et Commerciale www.eicandenne.be
Titre	« S'aider, et non céder » : prenez le temps de vous recentrer sur vous-même et sur votre pratique professionnelle et ne céder pas sous la pression, le stress ou les responsabilités. Il est important d'être bien avec soi-même pour mieux aider les autres Et cela afin de redonner du sens à votre travail et à votre vie.
Programme	Après avoir établi une relation de confiance avec votre conseiller et défini les grandes lignes de votre travail ensemble, vous réaliserez une série de tests papiers et informatisés qui vous aideront à mieux cerner votre personnalité, vos forces, vos envies, vos faiblesses et à définir vos souhaits et vos aspirations. Votre conseiller vous guidera tout au long de ce processus et vous aidera à interpréter ces résultats. Ensemble, vous définirez un plan d'action sous forme d'une feuille de route qui reprendra les différentes étapes avec vos objectifs à court – moyen et long terme. Il vous aidera aussi au retour au travail afin d'exprimer vos désirs de changements aux collègues ou à votre hiérarchie.
Méthodes	Votre conseiller sera particulièrement attentif, par le coaching, à vous aider à vous poser les bonnes questions pour que vous avanciez par vous-même. Il fera preuve d'empathie et d'écoute active afin de vous permettre de faire le point sur votre situation. Il utilisera le mind mapping pour organiser vos idées et réaliser une carte des talents ; le « photo langage » pour vous aider à exprimer vos attentes ; la méthode SMART pour définir un plan d'action ou encore la psychologie positive pour vous aider à développer votre confiance en vous, votre proactivité et votre créativité.
Conseillers	LINCE Aurore - Assistante sociale, licenciée en travail social. 5 années d'expériences dans la réalisation de bilans de compétences au FOREM + 2 années au SEL (ASBL Solidarité Emploi Logement) + 7 années d'enseignement en promotion sociale dans les sections « aide-familial », « aide-soignant » et « auxiliaire de l'enfance ». Matières enseignées : écoute active, communication appliquée, bilan professionnel, etc. + formations continuées en psychologie positive, coaching, communication non-violente et écoute active.
Organisme de formation	L'Ecole Industrielle et Commerciale organise des formations à destination d'adultes notamment dans les secteurs des soins et de l'aide aux personnes. Notre expérience dans la formation, l'orientation, et l'insertion professionnelle nous aidera à vous donner les outils pour réfléchir à votre projet professionnel et explorer de nouvelles pistes.
Localisation	EIC Andenne Rue Adeline Henin, 1 à 5300 Andenne Rue Piervenue, 74 à 5590 Ciney (cabinet privé de Mme Lincé) Rue Saint-Jacques 350 à 5500 Dinant (FOREM Formation) Les lundi, mardi et/ou jeudi, en journée ou en soirée. Facilement accessible par la E411, E42 et en transport en commun



Conditions

- › Être travailleur salarié dans un Milieu d'accueil d'enfants 0-12 ans (privé ou public) reconnu par l'ONE
- › Avoir une maîtrise suffisante du français (oral)
- › S'engager à participer à l'ensemble des phases du bilan et à l'évaluation mise en place
- › Avoir 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel
- › Avoir 3 ans d'expérience professionnelle
- › Faire appel à l'un de ces opérateurs de bilans
 - CESA (Bruxelles, Charleroi)
 - CPSE (Liège)
 - EIC Andenne (Andenne, Ciney, Dinant)
 - EPS Vie Féminine Mons (Ath, Mons, Mouscron, Soignies, Thuin)
 - IEPSCF Blegny (Blegny, Dison)
 - Laboratoire d'Ergologie (Bruxelles)

Demande à introduire au plus tard pour le **15 octobre 2018**

“ Je travaillais depuis quelques années dans une association où j'avais l'impression d'avoir fait le tour. Je me sentais de plus en plus mal à l'aise et j'avais besoin de faire le point. Le bilan m'a apporté un soutien! J'ai pu réaliser ce qui était réellement important pour moi et surtout envisager concrètement des changements. Aujourd'hui, je suis épanouie dans mon nouveau travail.” **Élisabeth, coordinatrice de projets dans un milieu d'accueil d'enfants, 26 ans**

Prendre le temps de s'arrêter. Réfléchir avec un conseiller. Trouver des pistes d'évolution.

Intéressé(e) ?

Le **bilan de compétences** est GRATUIT si vous répondez aux conditions.

Complétez le formulaire et son annexe, téléchargeables sur le site www.bilandecompetences.be

Le **carnet de bord professionnel** est un outil de réflexion et de construction personnelle. Il permet de se positionner dans et par rapport à son parcours de formation et à son parcours professionnel au sens large du terme.

Rendez-vous sur www.moncarnetdebord.be pour plus d'informations.



LE BILAN DE COMPÉTENCES

Dans le secteur des **milieux d'accueil d'enfants 0-12 ans**

Un accompagnement gratuit en appui au Carnet de bord



Quels sont mes points forts, comment les valoriser ? Comment retrouver ma motivation au travail ? Comment définir mes objectifs professionnels ? Quelles formations suivre pour évoluer dans ma fonction ? Comment valoriser mon expérience ?



Une initiative coordonnée par les asbl APEF & FE.BI 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 & FE.BI ainsi qu'entre l'Enseignement de Promotion sociale et APEF & FE.BI ; ainsi que du soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la participation de l'O.N.E.



Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences vous aide à devenir davantage « acteur » de votre carrière. Il vous permettra de prendre un temps de réflexion pour :

- › **Faire le point** sur votre parcours, votre situation, vos aspirations
- › Identifier vos **motivations**, vos centres d'intérêts
- › Identifier vos **compétences, aptitudes** et connaissances
- › Clarifier vos **objectifs** et vos **priorités**
- › Construire un **plan d'action** adapté à votre objectif professionnel
- › **Être guidé** dans l'utilisation de votre carnet de bord professionnel (www.moncarnetdebord.be)



“ Je ne trouvais plus ma place dans mon milieu d'accueil, je ne me sentais pas reconnue dans mes compétences. Ce bilan m'a permis de reprendre confiance en moi et de connaître mes valeurs.”

Julie, puéricultrice, 52 ans

“ Le bilan de compétence m'a permis de relever mes forces et mes difficultés dans le but de soutenir les unes et améliorer les autres. En plus, cela m'a permis de voir vers quels autres secteurs je pourrai me diriger.”

Victor, directeur d'un milieu d'accueil d'enfants, 32 ans

Déroulement d'un bilan de compétences ?

Un conseiller vous accompagne individuellement dans votre réflexion, dans un lieu neutre, où la **confidentialité** des informations et du résultat sont préservées.

Le bilan de compétences se déroule sur une **période de 2 à 3 mois, pour une durée totale de 12h à 18h** (à raison de plusieurs séances d'1 à 2 heures).

Si le bilan est réalisé en dehors du temps de travail, il n'est pas nécessaire d'informer votre employeur de votre démarche.

Au terme du parcours, le travailleur reçoit un document de synthèse qui **résume son bilan**.



Plus d'info

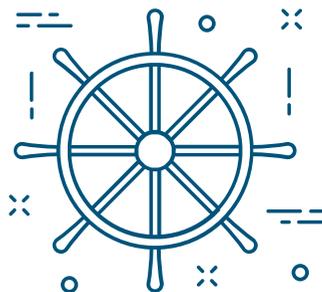
Les documents suivants sont accessibles sur le site internet: www.bilandedcompetences.be

- + témoignages vidéos
- + brochure d'information
- + présentation de chacun des organismes
- + formulaire de demande

Gestion administrative du projet et informations

- › APEF-FE.BI : Square Saintelette 13-15 – 1000 Bruxelles
- › Téléphone : 02 227 62 05
- › Mail : bilan@apef-febi.org
- › Collaboratrice : Hélène Dohet
- › Responsable : François Willemot

LE BILAN DE COMPÉTENCES



Un outil de pilotage de son parcours professionnel



Une initiative coordonnée par les asbl APEF & FE.BI 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 & FE.BI ainsi qu'entre l'Enseignement de Promotion sociale et APEF & FE.BI





Table des matières

3	Table des matières
4	Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?
5	Pourquoi le bilan de compétences ?
7	Quel est le contexte du bilan de compétences ?
10	Comment se déroule un bilan de compétences ?
12	À qui ce projet s'adresse-t-il ?
14	Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?
15	Quelle est la procédure à suivre ?
16	Quels organismes ?
18	Présentation des asbl et des fonds
20	Plus d'information ?

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

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 ? Comment redonner du sens à ma vie professionnelle ?

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 salariés. Il a pour objectif de permettre aux personnes d'**analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles**, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de (re) définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ainsi qu'un (re)positionnement personnel et professionnel. 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 à des travailleurs de s'orienter vers la prise en charge de **nouvelles tâches à l'intérieur d'une même fonction**, vers un **amé-**

nagement du poste ou du temps de travail, vers une **nouvelle fonction auprès du même employeur**, vers un **autre emploi** auprès d'un autre employeur, vers des **activités professionnelles complémentaires**, vers un **nouvel équilibre entre les différentes sphères** personnelles et professionnelles. 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.

“ Le bilan m'a permis de prendre conscience que **le manque de diplôme n'était pas synonyme de manque d'intelligence ou de compétences.** ”

Elise, secrétaire, 35 ans

“ Je sentais que **ma motivation au travail n'était plus "au top"** et je me posais des questions sur mes capacités. Je me sentais perdue... J'ai souhaité faire un bilan tant sur ma motivation que sur mes compétences. Je voulais faire le point, prendre du recul, avoir une aide dans ma réflexion. ”

Marie, assistante sociale, 35 ans

“ Après plus de vingt ans à travailler comme éducateur avec des personnes handicapées mentales, j'avais l'impression d'en **avoir fait le tour**. Je voulais savoir s'il était possible de me recycler dans un autre emploi qui corresponde plus à ma formation artistique ”

Yves, éducateur, 56 ans



ATTENTION ! LE BILAN DE COMPÉTENCES, CE N'EST PAS...

- le **développement de capacités personnelles** (coaching, supervision individuelle, 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)
- la **valorisation des acquis de l'expérience** (pour obtenir un accès facilité à une formation)
- l'**entretien** de fonctionnement, d'évaluation ou d'évolution **mis en place par l'employeur**
- 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'**examen d'orientation professionnelle** demandé par un médecin-conseil dans le cadre de la réadaptation professionnelle de personnes en incapacité de travail (ou invalidité)
- le **conseil en évolution professionnelle** (qui vise à accompagner les travailleurs en transition professionnelle)
- l'**accès à une revalorisation barémique** ni à un emploi correspondant au projet professionnel défini

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.
- > c'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** actuel (autres tâches, autre fonction ou autre regard sur sa situation)
- > **reprendre une formation** (dans le cadre de sa fonction actuelle ou en vue d'un nouveau métier)
- > s'engager dans une activité extra-professionnelle (loisirs, engagements citoyens)
- > **chercher un autre emploi** ou développer une activité professionnelle complémentaire
- > **demander un aménagement** de son poste de travail, de ses horaires
- > ...

LE BILAN DE COMPÉTENCES CONTRIBUE À AMÉLIORER :

› la motivation au travail

“ J’ai à **nouveau pris goût à mon travail actuel** car le bilan m’a permis d’avoir plus de confiance en moi, en reprenant connaissance de mes compétences. ”

Kathy, aide-ménagère, 48 ans

› le bien-être au travail

“ Cela m’a apporté un second souffle et **la conviction que j’étais à ma place** dans ce travail. ”

Adeline, assistante sociale, 34 ans

› les relations de travail

“ Après discussion avec ma direction, nous avons **redéfini mon rôle et mes tâches.** ”

Elise, secrétaire, 35 ans

› la prise d’initiatives et la participation aux formations

“ J’ai **entrepris une formation** pour obtenir un certificat d’aptitudes pédagogiques. En effet, je me suis rendue compte que ma profession ne me correspondait plus et le bilan de compétences m’a donné la possibilité de **prendre une décision de me réorienter professionnellement.** ”

Nadia, aide-soignante, 46 ans

› le maintien à l’emploi et, le cas échéant, la reprise du travail

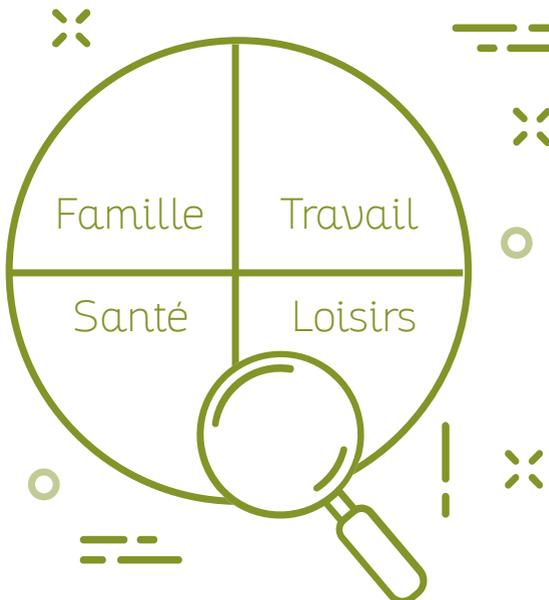
“ J’ai pu **peser le «pour» et le «contre»**; avoir une réflexion sur ce qui était positif dans mon travail actuel, ce qui ne l’était pas - ou plus- et les moyens d’y remédier. ”

Yolande, employée administrative, 45 ans

› l’équilibre entre le travail et la vie privée

“ Que ce soit dans ma vie privée ou ma vie professionnelle, j’ai **repositionné mes priorités.** Je connais mieux mes valeurs, mes intérêts et je suis bien décidée à les respecter. ”

Sonia, pharmacienne, 40 ans



Quel est le contexte du bilan de compétences ?



UN DISPOSITIF ORIGINAL...

En Belgique francophone, il n'existe pas, à ce jour, de cadre institutionnel permettant aux travailleurs de réaliser un bilan de leur carrière. **Depuis 2010**, plusieurs Fonds sociaux du secteur non marchand ont offert aux travailleurs de leur secteur la **possibilité de bénéficier gratuitement d'un bilan de compétences**. Suite aux évaluations positives, ils ont décidé de poursuivre le soutien à ce dispositif.

EN LIEN AVEC LES ÉVOLUTIONS DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Dans un paysage socio-économique complexe, la question de la mobilisation des compétences occupe désormais une place cruciale pour les individus et les organisations.

“ *J'hésitais à postuler pour reprendre le poste de ma chef de service qui démissionnait. Je me posais beaucoup de questions sur moi-même : « Allais-je y arriver ? Était-ce le bon choix ? »* ”
Sonia, pharmacienne, 40 ans

Ce projet s'intègre dans un contexte de **l'orientation** et de la **formation tout au long de la vie**, de la **mobilité** professionnelle des travailleurs, des **mutations** du travail et de la famille, de la promotion du **bien-être au travail**, de l'attention aux questions de sens et de qualité du travail.

“ *Un poste à responsabilités et un investissement professionnel trop important ont entraîné un burn-out. À mon retour, je ressentais des difficultés à gérer mes missions. Il devenait nécessaire de faire des choix... J'ai eu besoin de faire le point sur mon poste, ma fonction, mon métier, ma carrière... étais-je encore faite pour cela ?* ”
Geneviève, coordinatrice, 46 ans

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 ?

“ *Je me sentais inconfortable, pas à ma juste place et je mettais beaucoup d'énergie à essayer d'occuper au mieux ma fonction de coordination. Au bout d'un certain temps, je me suis épuisée... Ne sachant pas dans quelle direction me diriger, j'ai décidé d'entamer un bilan de compétence.* ”
Amina, coordinatrice, 35 ans

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 des 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 ...

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

“ Suite à de **graves ennuis de santé**, j'ai dû interrompre mon activité professionnelle pendant de longs mois. Durant ma convalescence, j'ai décidé de reprendre des études (Master en Ingénierie et Action Sociales). J'ai alors réalisé que **je ne pourrais plus reprendre le poste que j'occupais auparavant sans entrer en grand conflit avec moi-même et avec l'institution** qui m'employait. Le bilan de compétences était pour moi une occasion de faire le point sur ce que je désirais et sur ce dont je me sentais capable, pour faire de mes 15 dernières années de carrière une expérience à la hauteur de mes capacités et respectueuse de mes limites.”

Catherine, assistante administrative, 51 ans

LA LÉGISLATION

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

“ Le bilan de compétences m'a permis de préparer ma « sortie professionnelle », de mieux me connaître et de **terminer ma carrière sereinement.**”

Edwige, éducatrice, 62 ans

LES COMPÉTENCES ET LES MOTIVATIONS, C'EST TOUT AU LONG DE LA VIE... PAS UNE FOIS POUR TOUTES !

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.

“ Mon emploi ne me convenait plus. J'avais envie d'autre chose sans vouloir (pouvoir ?) lâcher un poste sûr et rassurant. **Sortir de sa zone de confort n'est jamais chose facile** et je ne savais pas trop si j'étais capable de travailler ailleurs.”

Ingrid, secrétaire, 35 ans

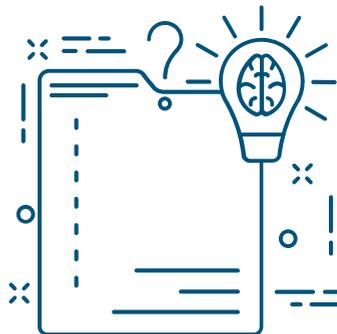
“ J'avais une **« alerte professionnelle » en mon for intérieur** : J'étais mal dans ma fonction et je n'aimais pas ce que je faisais. Soit je restais comme ça et je finissais par devenir aigrie, soit j'agissais. Mais comme je ne savais pas par où commencer, j'ai réalisé ce bilan de compétences.

Grâce à ce bilan, j'ai repris des cours du soir tout en continuant à travailler. J'ai pu faire évoluer ma fonction de sorte qu'actuellement je me sens bien mieux. Les cours me donnent une légitimité et m'ont redonné confiance en moi. J'ai même été recrutée pour un nouveau poste chez le même employeur.”

Véronique, comptable, 34 ans

“ Une certaine routine s'était installée et j'avais besoin de **rendre du sens à mon travail, retrouver une motivation et poser certaines limites**. J'avais aussi l'impression d'avoir envie de faire autre chose de très différent.”

Christine, infirmière chef, 52 ans





“ J’avais beaucoup de **problèmes de harcèlements et de menaces au travail**. Je n’étais vraiment pas bien. Je cherchais une solution pour sortir de cette impasse mais je ne savais pas vers quel emploi me diriger car j’avais peur de me tromper.

Le bilan de compétences m’a permis de recevoir une **écoute** neutre de mes ressentis et angoisses, de **mieux comprendre** qui je suis et pourquoi mes emplois précédents ne me convenaient pas. J’ai pu identifier ce que je ne voulais plus professionnellement et finalement, j’ai rapidement **retrouvé un emploi** qui me convient.”

Michèle, employée dans un établissement de santé, 40 ans

“ J’ai pu prendre le recul nécessaire pour **oser quitter l’emploi** que j’avais et me remettre dans une démarche active de recherche d’emploi dans des domaines plus en rapport avec mes attentes professionnelles, en accord avec mes projets et mes envies.”

Julie, ergothérapeute, 37 ans



Comment se déroule un bilan de compétences ?



Le bilan dure **de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois**. Il comporte des **temps d'entretien** (min. 12 heures, en min. 6 rendez-vous), des **temps d'évaluation**, de **travail individuel** de la part du bénéficiaire et de travail du professionnel de l'orientation. Un à deux **entretiens de suivi** sont prévus dans les 12 mois qui suivent la fin du bilan pour faire le point sur le cheminement réalisé et les actions entreprises.

Le bilan de compétences peut être réalisé **soit pendant le temps de travail** du bénéficiaire, **soit en dehors, soit un mix 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.



Voici une trame générale :

Étape	Objectifs	Contenu
PRÉLIMINAIRE	<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
INVESTIGATION	<ul style="list-style-type: none"> › Comprendre son mode de fonctionnement › Identifier ses centres d'intérêts › Recenser, analyser ses acquis de l'expérience › Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles › Déterminer les possibilités d'évolution (projets) › Mieux connaître les métiers, les fonctions, les entreprises, le marché de l'emploi › Analyser la faisabilité des 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'emplois › 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 › 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 › Entretiens téléphoniques › Mail

A qui ce projet s'adresse-t-il ?



ACCES AU BILAN DE COMPÉTENCES

Le projet est largement ouvert à tous ceux et celles qui veulent s'engager dans cette démarche et qui répondent aux conditions d'accès reprises en page 13.

Les travailleurs salariés des secteurs peuvent s'inscrire **gratuitement** dans le 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).

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

Secteurs	Socioculturel et Sportif	Aide à domicile	Éducation et hébergement	Aide sociale et soins de santé	Milieux d'accueil d'enfants	Éducation et hébergement (fédéral et bicommunautaire)	Hôpitaux privés	Maisons de repos	Auxiliaire non marchand	Établissements et services de santé
Fonds Social	4 S	AF	ISAJH	ASSS	MAE	319 bico	HP	MR/MRS	337	ESS
Commission paritaire	329.02 & 329.03	318.01	319.02	332	332	319.00	330	330	337	330
Indice ONSS	362, 762	611	162	222	022	462	025	330, 311	139 ²	422, 522, 722, 735
Ancienneté minimum chez l'employeur actuel	2 ans	1 an								
Expérience Professionnelle minimale		5 ans dans secteur AF 3 ans dans secteur AF si max CESS ou au moins 45 ans ou problèmes de santé ou aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...)	5 ans quel que soit secteur 3 ans quel que soit le secteur si max CESS ou au moins 45 ans ou problèmes de santé ou aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...)			3 ans quel que soit le secteur				
Autres conditions	Être occupé au minimum à mi-temps chez l'employeur									
Dispositions particulières	Critères supplémentaires ¹	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)								
	Plafond d'intervention: 1000€ par bilan									

¹ Les modalités de prise en compte des demandes sont différentes selon que le travailleur corresponde ou non à l'un des critères supplémentaires (détails sur le site du Fonds 4S)

² consultez le site internet du Fonds 337 pour savoir si votre institution rentre dans les critères

Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?

LES TRAVAILLEURS S'ENGAGENT À :

- › participer de manière **volontaire** dans le processus de bilan de compétences
- › 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'entièreté** du bilan
- › **participer à l'évaluation** mise en place (répondre à un questionnaire avant et après le bilan et éventuellement à une interview). Les **données** recueillies sont traitées de manière **anonyme** et la **confidentialité** sera garantie.

“ Le bilan de compétences m'a permis d'être accompagnée par une personne avec qui une **relation de confiance** s'est instaurée. A travers les échanges, j'ai pu y voir plus clair dans mes idées d'évolution professionnelle, et cela m'a permis de **mieux structurer mon projet de reconversion**. ”

Hélène, coordinatrice de projet, 37 ans



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 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2020.**

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 d'évaluation** à renvoyer complété 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/FE.BI).

Six mois après le bilan, le travailleur reçoit un second **questionnaire d'évaluation** à renvoyer à l'équipe de gestion du projet.

“ C'est une expérience fabuleuse. Elle ne peut que vous apporter de nouvelles perspectives, de nouvelles idées, une nouvelle vision de vous et des autres.”

Daniel, cadre hospitalier, 49 ans

“ C'est bénéfique pour l'employé ainsi que pour l'employeur qui aura à ses côtés une personne plus motivée et dynamique.”

Valérie, animatrice, 49 ans



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**.

Organisme	Contact téléphonique et mail	Lieux possibles de bilan
6BEAUFORT	Martine Faignart ou Gwendoline Bosteels 067 55 05 00 6beaufort@7090.be	Bruxelles (Anderlecht), Nivelles, Mons, Soignies, Braine-le-Comte, La Louvière, Ath
ALTITUDE	Laurence Coquerelle 0496 11 56 24 altitude.asbl@gmail.com	Chaumont-Gistoux, Louvain-La-Neuve, Namur, Beauraing (Feschaux), Charleroi, Mons, Tournai, Mouscron, Estaimpuis
CESA*	Nicole Zanutel 071 45 11 08 cesa@cesa.be	Bruxelles (Uccle), Charleroi (Roux)
CET – Réseau Retravailler	Marie Hermans 081 83 05 19 cet.namur@lilon.be	Nivelles, Liège, Namur, Ciney, Thuin, Mons, Frameries, Tournai, Mouscron, Ath
CFIP	Martine Hennuy 0476 97 31 62 martine.hennuy@cfip.be	Louvain-la-Neuve, Namur
CIBC Emergence	Françoise Laforce 00 33 3 27 53 14 70 (France) flaforce@cibc-npdc.fr	Erquennes , Mons, Tournai, Valenciennes (FR), Fourmies (FR), Maubeuge FR, Lille (FR)
CPSE*	Alan Kyndt 04 343 00 54 cpse.csnm@skynet.be	Liège (Grivegnée)
CREAFORM	Jean-Pierre Urbain 065 61 36 20 coordination@creaform.be	Colfontaine (Pâturages)
DAOUST	Martine Porto 02 548 94 66 mporto@daoust.be	Bruxelles (Ixelles), Wavre, Nivelles, Mont-Saint-Guibert, Tubize, Liège, Huy, Eupen, Verviers, Namur, Gembloux, Charleroi, Mons, La Louvière, Tournai
EIC ANDENNE*	Aurore Lincé 0485 73 70 67 lincaurore@hotmail.com	Andenne, Dinant, Ciney

HENALLUX - Fo.R.S. Department social	Isabelle Mazy 081 46 86 68 isabelle.mazy@henallux.be	Trooz, Namur, Arlon
LABORATOIRE D'ERGOLOGIE	Natacha Winners 02 648 75 59 info@ergologie.org	Bruxelles (Auderghem)
Orientation Resulta	Anne-Françoise Martens 0485 46 99 03 afmartens@orientationresulta.be	Bruxelles (Centre, Schaerbeek, Etterbeek, Anderlecht, Woluwé-St-Pierre), Rixensart (Rosières), Louvain-La-Neuve, Rebecq (Bierghes), Walhain (Nil-St-Vincent), Blegny, Namur (Saint-Servais, Bouge)
PSDD	Axel Roucloux 081 81 36 90 psdd@skynet.be	Bruxelles (Laeken et Schaerbeek), Villers-la-Ville, Braives, Namur, Fosses-la-Ville (Le Roux), Charleroi (Mont-sur-Marchienne), Châtelet, Tenneville, La Louvière (Strepy-Braquegnies)
RÉSEAU INTERMIRE		
MIRE Brabant Wallon MIRE BW	Marie-Pascale Bonaventure 067 63 97 39 – 0496 29.08.89 info@mirebw.be	Ottignies, Nivelles et Tubize
MIRE Liège MIREL	Marie-Martine Piron 04 257 75 68 - 04 220 96 03 marie-martine.piron@mirelasbl.be	Liège, Seraing, Comblain-Au-Pont
MIRE Verviers MIREV	Valérie Pierrot 087 35 24 50 info@mirev.be	Verviers, Andrimont (Dison), Spa, Malmedy, Herve, Welkenraedt
MIRE Huy-Waremme MIRE HW	Sylvie Gilson 019 33 08 81 – 0494 15 79 99 Sylvie.gilson@mirhw.be	Waremme, Huy, Hannut, Wanze, Nandrin, Engis
MIRE Namur MIRENA	Sandrine Everard 081 25 52 09 – 0477 33 64 06 sandrine.everard@mirena-job.be	Namur, Gembloux, Sambreville, Auvélais, Andenne, Dinant, Ciney
MIRE de l'Entre- Sambre-et-Meuse MIRESEM	Bernard Loverius 071 66 01 00 – 0497 82 03 49 Bernard.loverius@miresem.be	Philippeville, Walcourt, Chimay
MIRE Charleroi-Thuin MIREC	Isabelle Vandromme 071 20 82 13 contact@mirec.net	Monceau-sur-Sambre, Anderlues, Farciennes, Fleurus, Fontaine-l'Évêque
MIRE Mons-Borinage MR MB	Christophe Therain 065 45 02 84 christophe.therain@mrbm.be	Frereries, Quiévrain, Boussu, Hornu
MIRE Luxembourg MIRELUX	Béatrice Courty 0473 36 41 10 - 061 31 39 99 beatrice-courty@mirelux.be	Libramont, Arlon, Marche-en-Famenne
MIRE du Centre MRC	Benoit Thomé 064 52 24 01 – 0496 16 88 14 b.thome@mrc.be	Soignies, Houdeng-Aimeries, Chapelle-lez-Hertaimont, Manage, La Louvière, Binche, Morlanwelz
MIRE Wallonie Picarde MIRE WAPI	Caroline Denis 068 25 11 41 - 0495 18 47 71 caroline.denis@mirewapi.be	Tournai, Ath, Mouscron

* Avec le soutien de la convention signée entre l'enseignement de promotion sociale et APEF & FE.BI.

Présentation des asbl et des fonds

L'asbl **APEF** - Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation - et l'asbl **FE.BI** - 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 du secteur non marchand tandis que FE.BI 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
	4 S	ASSS	MAE	ISAJH	AF
TYPE D'INSTITUTION	Éducation permanente, mouvements de jeunesse, centres jeunes, insertion et formation professionnelle, tourisme non-commercial, clubs sportifs, bibliothèques...	Santé mentale, planning familial, service social, aide aux toxicomanes, promotion de la santé, aide sociale aux justiciables, équipes sos-enfants, CCSSD	Accueil extra-scolaire, MCAE, maison d'enfants, haltes garderies, crèche, pré-gardiennat, service d'accueillant(e)s conventionné(e)s, service de garde d'enfants malades	Aide aux personnes handicapées, aide à la jeunesse, aide aux adultes en difficulté, aide au logement	Service d'aide aux familles
TÉLÉPHONE	02 227 59 83	02 229 20 34	02 229 20 34	02 227 61 51	02 227 22 40
MAIL	fonds-4s@apefasbl.org	asss@apefasbl.org	mae@apefasbl.org	info@isajh.org	farida.bensliman@apefasbl.org
SITE INTERNET	www.fonds-4s.org	www.fondsasss.org	www.fondsmae.org	www.isajh.org	www.apefasbl.org



Fonds FE.BI :

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
TYPE D'INSTITUTION	Hôpitaux privés	Maisons de repos et maisons de repos et de soins privées	Maisons d'accueil pour adultes en difficulté, aide aux personnes handicapées, centres d'accueil pour demandeurs d'asile	Initiatives d'habitations protégées, maisons médicales, services du sang et humanitaires de la Croix- Rouge, ESS bicommunautaire, SEPPT, polycliniques, ...	Consultez le site internet du Fonds
TÉLÉPHONE	02 227 62 08	02 227 59 78	02 250 37 74	02 250 37 74	02 229 32 53
MAIL	formation-fshp@fe-bi.org	formationpersonnesagees@fe-bi.org	319bico@fe-bi.org	gid-ess@fe-bi.org	Fonds337@fe-bi.org
SITE INTERNET	www.hopitaux-privés.org > Formation	www.secteurpersonnesagees.be > Formation	www.319bico.org > Formation	www.ess-gid.org > Formation	www.fonds337.org

Plus d'information ?

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...)



Équipe de gestion du projet

- › Adresse postale : 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles
- › Téléphone : 02 227 62 05 - Fax : 02 227 69 07
- › Mail : bilan@apef-febi.org
- › Site : www.bilandecompetences.be
- › Secrétariat : Hélène Dohet -
Responsable : François Willemot



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