

Compétences et Métiers appuient ses pratiques sur le

# Référentiel Qualité de la FECBOP<sup>1</sup>

Extraits de la version 2015

**Le référentiel Qualité de la FECBOP, Fédération Européenne des Centres de Bilan et d'Orientation Professionnelle, permet « aux individus, institutions et organismes publics ou privés d'avoir la garantie de trouver (...) des Centres de bilan de compétences, d'orientation et de conseil en carrière de haut niveau ».**

## PRINCIPAUX CRITERES ET INDICATEURS

### **Critère 1 - La finalité du bilan de compétences est la définition d'un projet professionnel intégré dans l'environnement socioprofessionnel du client**

Le bilan de compétences est une démarche privilégiée pour l'élaboration d'un projet porteur d'évolution personnelle et professionnelle. Il permet d'anticiper ses changements, de définir sa propre ligne d'action et, dans le cas de démarches de GPEC dans l'entreprise, de se positionner clairement.

Il offre la possibilité à toute personne de repérer, définir, prouver et faire évaluer les éléments de sa qualification et de ses compétences acquises par le travail, la formation ou l'expérience sociale.

Le recours au bilan de compétences suppose de la personne bénéficiaire qu'elle s'interroge sur les conditions de son insertion ou de son évolution professionnelle.

Le bilan de compétences doit permettre de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel, de prévoir les principales

---

<sup>1</sup> Créée en 1951 à Paris, l'Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle est reconnue comme une ONG par l'UNESCO, l'UNEVOC (United Nations International Project on Technical and Vocational Education), l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) et l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

étapes de sa mise en œuvre ou d'identifier les éléments préalables à l'élaboration d'un projet.

Le bilan de compétences prend en compte l'environnement socio-économique du client ainsi que les données liées au marché de l'emploi.

### **Critère 2 - Principes du bilan : Le client est acteur de son bilan, sujet et non objet soumis à l'examen d'un expert**

Etre acteur de son bilan signifie construire progressivement ses propres solutions en étant accompagné. Le questionnement et la passation de tests sont placés dans cette dynamique. L'évaluation ne peut en aucun cas constituer un préalable à toute démarche, et ne peut donc en être la pierre angulaire.

Le client est suivi par un conseiller bilan référent tout au long de la prestation.

Les phases du bilan sont discontinues et respectent le rythme d'appropriation des clients.

Durant le bilan, il existe des temps de travail personnel et de production individuelle réalisés par le client. Les productions donnent lieu à des échanges avec les conseillers d'orientation de carrière.

Les démarches mises en œuvre doivent permettre au client de disposer de l'ensemble des éléments d'information et d'analyse lui permettant de faire des choix concernant son orientation et les moyens à mettre en œuvre à l'issue de son bilan.

Le bilan développe et renforce l'autonomie de la personne, notamment au niveau de ses compétences à s'orienter. Il a également un impact positif sur la confiance en soi. Le bilan de compétences est donc un processus global et durable d'évolution.

### **Critère 3 - Une phase d'accueil et d'information précède la réalisation d'un bilan**

Cette étape spécifique et préalable à tout engagement dans une démarche de bilan permet d'apporter tous les éléments d'information nécessaires à une compréhension précise et claire des objectifs et modalités du bilan par les clients.

### **Critère 4 - Déroulement du bilan**

La durée du bilan de compétences (temps de présence du client dans le centre) est comprise entre 10 et 30 heures, afin de prendre en compte les besoins du client et favoriser le processus d'appropriation.

L'étalement dans le temps du bilan de compétences doit être, sauf cas particuliers, de 4 à 16 semaines.

Les investigations doivent permettre au client, au regard des perspectives d'évolution envisagées, d'identifier les éléments déclencheurs du processus de changement dans lequel il s'inscrit ; de mieux appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa motivation, d'évaluer ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire et ses aptitudes, de repérer les éléments de son expériences transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées, de déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées.

### **Critère 5 – Conclusion du bilan : la phase de conclusion aboutie à la rédaction d'un document de synthèse qui est remis au client à l'issue du bilan**

Le document de synthèse comprend :

- Les circonstances du bilan : contexte, demande exprimée, besoins, objectifs définis en collaboration avec le conseiller-bilan
- Le parcours de bilan : actions engagées et objectifs correspondant
- Les compétences, capacités, aptitudes, connaissances et éléments de motivation acquis et à développer en fonction du ou des projets envisagés
- Le projet professionnel et le plan d'action correspondant
- Les éléments ayant permis d'évaluer la faisabilité du projet et les facteurs susceptibles de faire obstacle, de ralentir ou retarder sa mise en œuvre

Le conseiller-bilan référent veille à la pleine appropriation des contenus de la synthèse par le client. Ces contenus sont communicables par lui ou avec son autorisation écrite en vue d'un usage social du bilan.

### **Critère 6 – Le bilan contribue à la reconnaissance ou à la validation des acquis**

Le bilan de compétences doit offrir la possibilité de repérer, définir, prouver et faire évaluer les éléments de sa qualification et de ses compétences acquises par le travail, la formation ou l'expérience sociale.

Le bilan peut permettre au client de constituer un portefeuille de compétences en vue d'une reconnaissance ou d'une préparation à la validation de ses acquis.

### **Critère 7 – Compétences et pratiques pluridisciplinaires**

Chaque conseiller-bilan se doit d'avoir des définitions claires, opérationnelles et partagées des concepts principaux du bilan de compétences (compétences, performances, capacités, aptitudes, motivations, intérêts, valeurs, implication organisationnelle employabilité, certification, validation, homologation, qualification, etc.).

Au regard de la déontologie et des compétences nécessaires à l'utilisation de certains tests, le conseiller-bilan peut faire appel à au moins un intervenant ayant le titre de

psychologue. Il doit nécessairement tenir compte de la qualité métrique des outils d'évaluation utilisés : validité, fidélité, sensibilité

Le centre dispose des ressources documentaires nécessaires à la confrontation du projet professionnel à la réalité du monde du travail et de l'emploi.

### **Critère 8 – Le centre développe les moyens nécessaires à la professionnalisation des conseillers-bilan**

Les temps d'échange et d'analyse de la pratique professionnelle sont un moyen privilégié de développer la qualité des ressources internes et externes, la fiabilité des méthodes et techniques utilisées, le respect des exigences déontologiques.

Une analyse régulière des besoins de formation des personnels donne lieu à des formations adaptées correspondantes en interne et/ou en externe.

Le centre se réfère à une démarche Qualité et à plusieurs codes de déontologie liés à la pratique du bilan de compétences.

### **Critère 9 – Le centre fait évoluer ses pratiques dans le cadre d'une veille technologique et d'une fonction innovation**

Une veille scientifique est assurée par le centre concernant tous les travaux susceptibles d'enrichir, d'améliorer les pratiques du bilan de compétences.

Le centre met en place des partenariats de recherche avec des instituts de recherche ou chercheurs en lien avec ses pratiques.

Le centre organise des échanges thématiques favorisant l'enrichissement des pratiques et le transfert de connaissances.

### **Critère 10 – Le centre assure un suivi post-bilan, un contrôle de l'activité et des résultats atteints**

Le conseiller-bilan s'assure à l'issue du bilan que le client possède bien les informations nécessaires pour utiliser au mieux les résultats de son bilan dans la mise en œuvre de son projet et rappelle les conditions et modalités du suivi du bilan.

Le centre met en place les démarches et les moyens nécessaires afin de pouvoir évaluer l'impact et les résultats du bilan de compétences en relation avec les finalités et objectifs définis aux critères 1 et 2.

