

# Si le bilan de compétences est une formation, le bénéficiaire est-il un élève ?

Imaginé dès les années 60, le bilan de compétences se fixe dans sa forme actuelle en 1991. Il est considéré comme une action de formation et à ce titre finançable par le CPF depuis 2017.

Le bilan de compétences a pour objectif principal de permettre au participant de définir un projet professionnel qui lui convienne. Pour cela le bénéficiaire sera accompagné dans l'identification de ses compétences mais aussi dans la prise en compte de ses envies, de ses valeurs, de sa personnalité et de ses contraintes... Que se signifie « accompagner » dans le cadre d'une formation ? Quels sont les comportements attendus du participant ?

## Le public du bilan de compétences :

Les bénéficiaires d'un bilan de compétences sont en apparence très variés en âge, profession, ancienneté, sexe... Ce qui les relie est l'envie de changer, sans trop forcément savoir ni comment ni vers quoi. C'est aussi une perception de leur poste actuel qui se dégrade et qui souvent induit une baisse d'estime de soi. Cela paraît évident, mais personne ne fait un bilan de compétences lorsqu'il s'épanouit dans son emploi. C'est lorsque le salarié en a fait le tour, lorsqu'il a muri ou que son métier a changé ou encore que les conditions du travail ont évolué, que le besoin d'un nouveau apparaît. Le bilan de compétences est alors un outil pour faire émerger une nouvelle motivation professionnelle, soit dans le métier du bénéficiaire (par la redécouverte ou par de légers changements), soit dans une nouvelle activité.

## Accompagnement :

L'accompagnant dispose d'outils de réflexion choisis pour aborder des thèmes variés tournant autour d'une meilleure connaissance du bénéficiaire et des métiers. En cela il apporte des éléments de connaissance et est un formateur.

Il est également amené à écouter, reformuler, recouper les propos de son interlocuteur comme le ferait un enseignant dirigeant un travail de recherche d'un étudiant. Il ne s'agit plus de transmettre des informations, mais d'assister le bénéficiaire dans ses réflexions et son cheminement.

## La posture du bénéficiaire :

Alors, puisque l'accompagnant est bien dans le rôle d'un enseignant, qu'en est-il du participant ? Par les travaux de réflexion qui lui sont proposés (tests, questions libres, investigation sur ses valeurs, etc.) le bénéficiaire va en apprendre beaucoup sur lui-même. Il y a un aspect très scolaire

qui ressort dans cette part de l'activité de bilan : Il y a du « travail à faire à la maison » puis les « exercices » sont débriefés avec l'accompagnant. Par ailleurs, tout au long du bilan un investissement personnel est attendu du participant. Ici le bilan de compétences s'appuie sur les savoir-faire « d'élève » acquis au cours du parcours scolaires du bénéficiaire.

Toutefois, le bilan de compétences se différencie des formations classiques car l'apprentissage n'est pas l'objectif du bilan de compétences mais un bonus. La notion d'évaluation des acquis du participants est totalement absente. Le bilan de compétences est un cheminement, pas une certification à obtenir. A ce titre, il peut s'éloigner de la forme trop scolaire lorsque celle-ci devient un obstacle plutôt qu'un soutien.

## **Conclusion**

Finalement il me semble que le participant à la « formation » bilan de compétence est un étudiant chercheur, son travail donnant d'ailleurs lieu à la rédaction d'une synthèse.

Nathalie Wienin – Psychologue du travail  
<https://www.wienin.fr>