

La méthode des bilans de compétences

Prof. Dr. Marc Ant

Contexte

« L'ADEM peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un Bilan de Compétences. »

**Plan d'action national en faveur de l'emploi
1998**

Définition

- Répondre à une demande individuelle d'information sur soi,
- demande motivée par la volonté de faire le point et
- par le désir de gérer sa propre carrière
- en menant une double exploration des compétences qu'on possède, d'une part,
- du marché de l'emploi et des compétences qui y sont recherchées d'autre part. »

Claude LEVY-LEBOYER (1993, p.61)

Principes

- Vaincre
 - l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi luxembourgeois
- Explorer
 - les compétences personnelles et professionnelles du bénéficiaire p.r.
 - aux compétences recherchées sur le marché de l'emploi

Éléments pris en compte

- Le savoir
 - ce que l'on sait à partir de son éducation
 - les qualifications scolaires et professionnelles
- Le savoir-faire
 - ce que l'on sait faire en situation de travail
 - les compétences sociales, techniques, ...
- Le savoir- être
 - attitudes, représentations, estime de soi, image de soi, sens de la communication, initiative, politesse et bonnes manières, motivations..

Effets productifs

- Permet à l'individu de faire son auto-évaluation, de faire le point avec soi-même
- Permet une meilleure organisation des priorités professionnelles
- Aide à mieux utiliser ses atouts dans les choix de carrière
- Permet à gérer au mieux ses ressources potentielles
- Permet une réévaluation et une re-motivation en cas de perte de l'emploi
- Permet à prendre conscience des possibilités existantes pour s'améliorer

Démarche

1. Recueil de données sur la personnalité
 - a) Biogramme / CV
 - b) Tests de personnalité BIP / 16PF
 - c) Test Estime de soi (Coopersmith)
2. Séances d'interviews
 - a) Analyse du passé personnel et professionnel
 - b) Discussion de la situation actuelle
 - c) Elaboration d'un plan d'action
3. Conclusion Phase de conclusion
 - Remise du document de synthèse au bénéficiaire

Chiffres

- 600 Bilans de compétences depuis 2002 pour des ressortissants ADEM
- Elaboration de différents modes de Bilans de compétences pour publics-cibles spécifiques
 - Chauffeurs de bus (VdL, TICE)
 - Demandeurs d'asyle (Min.Justice)
 - Publics-cibles difficiles (ProActif)
 - Détenus (Centre pénitentiaire de Givenich)

Validation scientifique

- Hypothèse de départ
 - Les BC ont un effet positif sur l'estime de soi du participant
 - Un niveau d'estime de soi plus élevé induit une employabilité plus élevée
- Méthode
 - Application *ex ante* et *ex post* du test d'estime de soi de Coopersmith
- Echantillon
 - 125 bénéficiaires de BC
- Résultats
 - Amélioration significative de l'estime de soi
 - Amélioration généralisée, indépendante des caractéristiques personnelles

Références

- Ant, M. (2004). Die Auswirkungen von Kompetenzbilanzen auf das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen. Diss. Helmut Schmidt Universität Hamburg. pp. 393.