

---

**Alsace / Formation**

---

# Dans le maquis des bilans de compétences



Au cours d'un entretien. Ci-dessus, une consultante est en train d'écouter une personne qui passe un bilan de compétences. (Photo DNA - Laurent Réa)

De plus en plus utilisés, les bilans de compétences permettent de faire le point sur une carrière et de définir des perspectives d'évolution. Mais les pratiques de certains organismes ont dérivé en Alsace.

C'est en 2000, neuf ans après leur création, que la direction du travail en Alsace s'est aperçue qu'il y avait un problème avec les bilans de compétences : analyses graphologiques fantaisistes, pseudo-psychanalyses, questionnaires de personnalité douteux...

Un audit a été lancé, une charte de bonnes pratiques édictée mais la situation actuelle est toujours aussi hétérogène : selon les centres, les candidats à un bilan de compétences peuvent en sortir avec un stérile recensement de leur savoir-faire ou après avoir subi une véritable psychanalyse.

## Selon le Code du travail, un bilan doit rester confidentiel et comporter trois phases

La raison de cette disparité provient d'un cadre réglementaire très vague. Selon le Code du travail, un bilan doit rester confidentiel et comporter trois phases. Une phase préliminaire, pendant laquelle le candidat confirme sa motivation, une phase d'investigation, qui identifiera ses aptitudes professionnelles et personnelles, et une phase de conclusions, achevée par la remise d'un document de synthèse.

Ce que les centres de bilans mettent en pratique pour répondre à ce cahier des charges ne regarde qu'eux. Certains font appel à des psychologues du travail patentés, d'autres à des consultants en ressources humaines, des psychanalystes ou même des ordinateurs...

Normalement, l'État est censé contrôler ces centres, via la direction du travail mais dans les faits, cet exercice est largement délégué aux organismes paritaires financeurs, comme le premier d'entre eux, le Fongecif, qui maintient une liste annuelle de centres « accrédités ».

« On vérifie tout, explique Annick Simon, chargée de ce contrôle au Fongecif Alsace. Les outils utilisés, la méthodologie, les diplômes des intervenants... Les pratiques des personnes référentes sont évaluées par un professeur d'université spécialiste de la psychologie du travail... Le dossier d'accréditation est lourd mais c'est à ce prix que nous pouvons faire le tri et garantir à nos bénéficiaires une prestation conforme aux buts recherchés. »

La procédure d'accréditation du Fongecif fait autorité, plusieurs autres organismes paritaires financeurs se calent sur cet agrément. Sur plus de 200 centres à proposer des bilans de compétences en Alsace, seuls 34 sont accrédités par le Fongecif. « Certes, c'est confortable d'être à la fois le principal financeur et le gendarme de cette filière, explique Annick Simon. Mais nous subissons cette situation et nous aimerions qu'elle change. »

Pour d'autres centres, la rigidité de l'accréditation du Fongecif nuit à la diversité nécessaire à l'exercice. « Le bilan de compétence est une démarche éminemment individuelle, pointe **Isabelle Sathicq**, consultante du cabinet strasbourgeois **Exvolutis**-RH. La pratique doit s'adapter au profil du demandeur. On ne peut pas évaluer le travail et le bénéfice issus des entretiens en regardant le plan général de l'intervenant. »

Du coup, c'est au candidat de tester son futur centre de bilan. A lui de passer une heure (gratuite) dans trois ou quatre centres et de choisir celui qui lui semble le meilleur. C'est peut-être le meilleur gage de satisfaction car, selon le Fongecif, 94,5% des salariés qui ont bénéficié d'un bilan de compétences sont prêts à recommander la prestation.

**Pierre France**