

Idée reçue n°5 : Tu peux faire un bilan de compétences en deux heures sur internet



Avec le développement exponentiel des applications pour smartphones, pourquoi ne pas penser à **faire un bilan de compétences en ligne** ? Après tout, même le gouvernement s'y est mis avec l'appli www.moncompteformation.gouv.fr qui permet de s'inscrire à une formation en quelques clics. Quelques tests bien pensés, un algorithme puissant, une interface ergonomique, et hop, le tour est joué : en deux heures, le bilan est dans la poche !

Pourquoi pas, en effet ! Ce serait cependant une grossière erreur de penser que le bilan de compétences peut s'affranchir d'un **professionnel expérimenté** comme nous l'avons vu dans notre précédent article. Surtout, pour produire ce que l'on attend de lui, le bilan de compétences nécessite du **temps**.

Idée juste : Le bilan de compétences est un dispositif légal qui se déroule en trois étapes

Tout d'abord, comme nous avons déjà eu l'occasion de le préciser, rappelons que le bilan de compétences est un dispositif qui relève de la formation professionnelle **encadré et régi par le Code du travail**.

La loi prévoit qu'il se déroule en trois étapes distinctes :

- une **phase préliminaire** qui a pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format du bilan le plus adapté à la situation et au besoin, de définir la procédure de déroulement du bilan ;
- une **phase d'investigation** qui permet au bénéficiaire de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, et éventuellement d'élaborer une alternative ;
- une **phase de conclusion** qui permet au bénéficiaire de s'approprier les résultats de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, de prévoir des principales étapes du ou des projets professionnels.

La synthèse réalisée à l'issue du bilan doit comporter les trois éléments suivants :

- les circonstances du bilan, c'est-à-dire le contexte dans lequel celui-ci a été réalisé ;
- les compétences, motivations et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ces dispositions légales n'empêchent cependant pas certaines « officines » de pratiquer le **bilan de compétences « au rabais »**, voire *low cost*, en mettant face aux bénéficiaires des jeunes consultants n'ayant jamais travaillé en entreprise et s'appuyant sur des QCM à l'efficacité douteuse. Pourtant, un bilan vite fait mal fait ne peut qu'aboutir à de mauvaises conclusions et entraîner salariés et entreprises dans des projets irréalistes.

Prendre le temps nécessaire

L'erreur, dans la réalisation de son bilan de compétences, serait de vouloir aller trop vite. Pressé de commencer, on est aussi souvent pressé d'en terminer afin de mettre en œuvre le plus rapidement possible son projet professionnel.

Un bilan digne de ce nom demande du temps. Il faut prévoir de **dix à douze séances** d'environ une heure et demie de face-à-face avec le consultant. À celles-ci s'ajoutent au minimum deux heures de travail personnel entre chaque rendez-vous. Au total, le bilan s'étend donc **sur une période de trois à quatre mois** avec, entre chaque entretien, un temps nécessaire de **réflexion** et de **maturation**.

S'appuyer sur des professionnels reconnus

Conceptrice de deux méthodes de bilan de compétences différentes, j'accompagne salariés du privé, indépendants, dirigeants, agents du secteur public, mais aussi **profils atypiques, depuis maintenant une vingtaine d'années.**

Mon **expérience** passée en entreprise, en particulier dans le développement des compétences, ma **veille** permanente sur les métiers et leur évolution, la **variété des profils** que j'ai rencontrés, la **formation continue** à laquelle je m'astreins me permettent d'accompagner mes clients avec efficacité. Ils trouvent, en effet, que la conclusion de leur bilan de compétences a été **pragmatique, opérationnelle, concrète**, en un mot **utile.**

Cette **satisfaction** – qui entraîne une fidélisation certaine – est probablement due au fait que je m'efforce toujours de ne pas déconnecter la conclusion du bilan de compétences de la **stratégie de l'entreprise.** Car il ne s'agit nullement de piéger l'entreprise. Mais, au contraire, de permettre au bénéficiaire d'être capable de **valoriser** ses savoir-faire et ses réalisations, et de **construire ainsi la prochaine étape dans l'entreprise, et en dialogue avec elle.**

Si vous voulez bénéficier d'un premier échange téléphonique sur le bilan de compétences, contactez- moi : cbrunet@aliceconseils.com.