



Idée reçue n°1 : Le bilan de compétences, ce n'est pas pour moi. C'est pour les chômeurs et les losers.

« Tu fais un bilan de compétences ? Pourquoi ? Tu veux quitter ton job ? ».

Qui n'a jamais entendu cette phrase ? A moins que ce ne soit celle-ci : *« J'ai un collègue placardisé depuis un an. Je lui ai conseillé de faire un bilan de compétences ».*

Le bilan de compétences ne serait ainsi conçu que pour les personnes ayant perdu leur emploi, se sentant mal dans leur job, ou envisageant une reconversion. On a aussi connu des entreprises qui « offraient » systématiquement un bilan de compétences aux salariés dont elles voulaient se séparer.

Idée juste : Le bilan de compétences est un regard distancié sur son parcours professionnel

Pourquoi le nier ? Le bilan de compétences s'envisage parfaitement dans les cas cités. Mais, plus largement, c'est un formidable outil pour **jeter un regard distancié sur son parcours professionnel et envisager, de manière constructive, la suite de celui-ci.**

Ainsi si vous avez l'impression d'avoir « fait le tour » de votre job, si vous sentez votre **motivation** baisser, si vous estimez ne pas mettre en œuvre toutes vos **capacités**, si vous vous ennuyez au travail, si vous pensez que votre carrière est bloquée, etc., le bilan de compétences est pour vous.

En effet, le bilan de compétences permet de :

- construire un nouveau projet professionnel,
- anticiper une mobilité interne dans l'entreprise,
- déterminer les possibilités de mobilité externe,
- faire le point sur ses expériences et ses acquis professionnels,
- donner une nouvelle impulsion à sa carrière,
- préparer une reconversion professionnelle,
- choisir un nouveau métier,
- prendre du recul sur son parcours professionnel,
- envisager la création d'entreprise,
- etc.

Un bilan de compétences à tous les âges

Il n'y a **pas d'âge** pour entreprendre un bilan de compétences. Ainsi, Sophia, collaboratrice dans un cabinet ministériel, a-t-elle réalisé un bilan de compétences à 25 ans qui lui a permis « *d'apprécier l'étendue de [ses] compétences* », « *cerner les différents traits de [sa] personnalité* », se « *remettre en question* » et « *retrouver la confiance* » qu'elle avait perdue lors d'expériences professionnelles difficiles.

À l'inverse, Thierry, cadre dans l'industrie, a réalisé son bilan de compétences à ce « *moment clé que constitue l'entrée dans la cinquantaine* ». Thierry avoue que cet exercice lui a été « *précieux pour hiérarchiser [ses] valeurs et aspirations toute en faisant un point très exhaustif sur [son] parcours* ».

Quant à Alexandre, gestionnaire de contrats chez un éditeur de logiciels, il a utilisé le bilan de compétences pour « *élargir [sa] vision* », « *faire un point sur [ses] forces et [ses] faiblesses afin de trouver une nouvelle dynamique dans [sa] carrière* » alors qu'il occupait le même poste depuis quelques années, sans réelles possibilités d'évolution.

Le bilan est adapté à toutes les situations professionnelles : salariés, indépendants, professions libérales, dirigeants d'entreprise.... Vous trouverez d'autres témoignages sur le [site web d'Alice Conseil](#).

Un dispositif légal en trois étapes

Un bilan de compétences est un dispositif qui relève de la formation professionnelle et qui est défini dans le Code du travail. À ce titre, il est **très encadré** et régi par des dispositions

légales dont il est impératif de tenir compte. La loi prévoit ainsi trois étapes dans le déroulement du bilan de compétences.

Nous verrons cela la semaine prochaine et vérifierons ainsi s'il est vrai que **le bilan de compétences**, comme son l'indique, **ne s'intéresse qu'au passé et qu'aux compétences**.

D'ici là, si vous voulez vérifier que le bilan de compétences est fait pour vous, contactez-moi : cbrunet@aliceconseils.com.

