

Idée reçue n°2 : Comme son nom l'indique, le bilan de compétences ne s'intéresse qu'au passé, et qu'aux compétences



Pour les entreprises ayant clos leur exercice le 31 décembre 2019, c'est le moment de sortir le bilan et de déclarer leurs comptes. C'est un rituel annuel qui permet de regarder l'année écoulée et savoir si l'on a été profitable.

L'erreur serait de croire que tous les bilans ne s'intéressent qu'au passé, qu'ils ne sont nécessairement qu'une sorte de rétroviseur et qu'à trop le fixer on ne voit plus la route devant soi. En tout cas, le bilan de compétences ne répond pas entièrement à cette définition.

Comme nous l'avons précisé dans notre précédent article, c'est un **dispositif encadré par la loi comportant trois étapes**.

Tout d'abord, une **phase préliminaire** qui a essentiellement pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire et de valider que ce dernier est bien motivé pour l'exercice.

Idée juste : Le bilan de compétences s'intéresse aux compétences, aux motivations et à la personnalité

Mais le cœur du bilan de compétences est la **phase d'investigation**. Celle-ci comporte bien une partie bilan proprement dite au cours de laquelle nous demandons au bénéficiaire de raconter son histoire. Seront ainsi évoquées sa formation initiale et les raisons qui ont conduit à choisir celle-là plutôt qu'une autre. Mais aussi les personnes qui ont comptées dans son évolution professionnelle ; les contraintes et difficultés rencontrées et la manière dont elles ont été vécues.

Nous établirons une **courbe de satisfaction professionnelle** où seront mis en exergue les moments qui ont apporté le plus et le moins d'agrément. Il s'agira d'identifier les facteurs qui font baisser la courbe : contexte, métier, environnement, hiérarchie, etc.

Petit à petit, on en viendra à découvrir le **fil rouge** du parcours professionnel du bénéficiaire, à distinguer sa **cohérence** et à procéder à une **évaluation** de ce parcours tout comme de la situation actuelle.

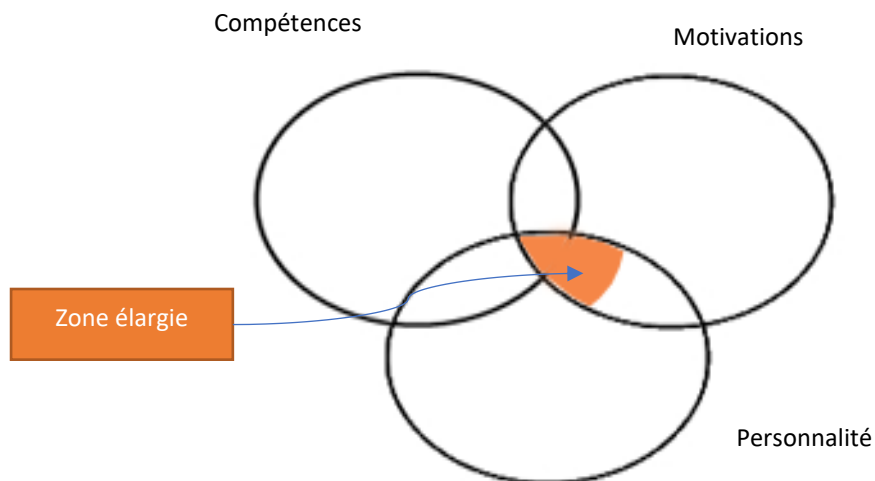
Mais la phase d'investigation ne s'arrête pas à cette partie bilancielle. Elle est l'occasion de faire un inventaire exhaustif des **compétences**, bien sûr, mais aussi de s'intéresser aux

motivations du bénéficiaire ainsi qu'aux caractéristiques de sa **personnalité** en situation professionnelle.

La zone élargie

Nous nous attacherons particulièrement à mettre à jour des compétences, pas encore développées, capables de s'unir à la personnalité et aux motivations. C'est ce que nous appelons la **zone élargie**. Sa découverte est essentielle pour **développer de nouveaux projets**.

Grâce à la mise à jour de cette zone élargie, on définira ainsi un ou plusieurs **projets professionnels**. Peut-être même un projet auquel on rêve depuis de nombreuses années et qui pourra nécessiter de passer par une étape intermédiaire, comme la formation ou un autre poste.



C'est ce qu'a fait Alexandre, gestionnaire de contrats chez un éditeur de logiciels. Grâce au bilan de compétences, il a compris quels étaient ses moteurs – ce qu'il n'avait pas identifiés jusqu'alors – et donc ses forces. A la fin du bilan, il a eu l'opportunité de changer d'emploi. Comme il le dit lui-même : « *c'est là que tout le travail que nous avons fait pendant le bilan a pris son sens. En effet, mon nouvel emploi, pourtant passionnant, ne comblait pas mes attentes. J'ai compris assez rapidement que la plupart des moteurs définis pendant le bilan n'étaient pas présents dans ce que je faisais. Ayant mis cela en exergue, j'ai pu saisir l'opportunité de changer à nouveau, et trouver un emploi me correspondant vraiment* ».

Idée juste : Le bilan de compétences s'intéresse à l'avenir

Pour chaque projet établi, il sera constitué un dossier comprenant un CV et un « argumentaire de vente ». Ainsi le bénéficiaire maîtrisera parfaitement ses **atouts** et ses **limites** dans chacun des domaines abordés (compétences, motivations, personnalité) et pourra se préparer aux éventuelles objections des recruteurs. Une manière subtile de rassurer ces derniers en montrant que l'on a bien compris toutes les dimensions du poste visé et qu'on s'en saisit à bras-le-corps. C'est l'objet de la troisième et dernière phase du bilan de compétences, celle dite de **conclusion**.

Le bilan de compétences ne s'intéresse donc pas qu'aux compétences, mais aussi aux motivations et à la personnalité. Il n'est pas non plus seulement tourné vers le passé. Au contraire, il permet d'**envisager l'avenir**. Loin d'être une conclusion, c'est souvent l'opportunité d'un **nouveau départ**.

Reste à savoir maintenant si **un bilan de compétences coûte cher** et comment le financer. Nous aborderons ce point la semaine prochaine.

Vous aussi vous voulez prendre un nouveau départ ? Contactez-moi :
cbrunet@aliceconseils.com.