

Pour rebondir, je fais moi-même un bilan de compétences

Envie de changement ? Sentiment de ne plus être à votre place ? C'est peut-être le moment de faire le point sur votre carrière et vos attentes ! Si vous n'avez ni le temps ni les financements nécessaires pour rencontrer un pro, lancez-vous dans un bilan de compétences en solo. Une introspection enrichissante sur le plan professionnel et personnel.

« J'e m'ennuie », « J'ai fait le tour de mon poste », « J'ai envie d'autre chose ». Si ces petites phrases reviennent en boucle et que vous vous rendez au boulot en traînant des pieds, il faut peut-être vous interroger : et si l'heure du changement avait sonné ? Pas de précipitation cependant, il ne s'agit pas de quitter votre job sur un coup de tête. Ce genre de transition s'opère tout en douceur. Surtout, avant de tout envoyer valser, mieux vaut prendre le temps de faire le point. Si un bilan de compétences avec un pro est confortable, puisque le coach vous guide et vous fait part de son expertise, il n'est pas toujours possible d'en profiter, faute de temps ou de droits suffisants. « Parfois, il est aussi compliqué d'obtenir un financement ou une disponibilité de son employeur, raconte Marylène Godart, consultante et formatrice, auteure du très complet site leblogdubilandecompetences.com. Estimant que le bilan de compétences est un premier pas vers un départ de l'entreprise, la DRH peut ne pas y donner suite. Et s'il existe des tensions importantes, certains préfèrent s'abstenir d'en faire la demande, de peur que cela soit mal interprété ou

d'être placardisé. » Le payer de sa poche représente un budget conséquent, entre 1500 et 2800 euros, en fonction des cabinets qui le proposent. L'autre option ? Le réaliser en solitaire.

Le bon moment

Le bilan de compétences est une pause que l'on prend pour faire le point, en réfléchissant au passé, aux décisions et aux orientations prises dans sa carrière, et en se projetant dans l'avenir. Lorsque l'on se sent démotivé, que l'on s'ennuie, que l'on manque de perspectives, il permet d'aller de l'avant et de trouver un nouveau souffle. Parfois, parce que l'entreprise ou le secteur d'activité évolue, et que l'on veut s'y adapter, c'est aussi un bon exercice pour connaître les nouveaux savoirs à acquérir. « Dans nos vies professionnelles à 100 à l'heure, le bilan de compétences permet de prendre du recul, de réfléchir à son parcours et de se remettre en question, indique Marylène Godart. C'est souvent entre 35 et 40 ans, après dix ou quinze ans d'expérience que l'on s'interroge : a-t-on envie de continuer dans cette voie ? Dans cette entreprise ? Est-on réellement épanoui ? Quelle évolution souhaite-t-on ? » Le bilan de compétences est souvent



profitable à une autre catégorie : les personnes qui ont autour de 45 ans. « Suite à des accidents de parcours comme un licenciement ou une restructuration, elles ressentent le besoin de faire le point pour se projeter davantage dans l'avenir et pour trouver une nouvelle source d'inspiration. »

Avant de démarrer

Vous avez envie de vous lancer ? Avant de commencer, sachez qu'un bilan de compétences demande du temps et un certain investissement personnel. En moyenne, en cabinet, il peut durer jusqu'à 24 heures, réparties sur trois mois maximum. Puisqu'il s'agit d'un véritable « travail sur soi » et que certaines réflexions ont besoin de mûrir pour aboutir, les séances ne doivent pas être trop rapprochées. « Pour être efficace, pas question de s'y mettre cinq minutes par intermittence, recommande Marylène Godart. Pour réaliser ce projet, il faut prévoir un planning, avec des plages d'une ou deux heures par semaine sur deux mois minimum, et s'y tenir. » Le faire en solo exige donc une certaine autodiscipline ! Pour y arriver, se munir d'un livre pratique, avec les

différentes étapes détaillées et des tests à réaliser, est recommandé. Autre possibilité : faire appel à un pro en cas de besoin. « Au tout début de la démarche, rencontrer un consultant quelques heures peut permettre de mieux cerner les attentes et les perspectives, indique Marylène Godart. Il peut également fournir des outils comme des tests d'intérêts professionnels. En moyenne, ces professionnels facturent 50 € de l'heure pour ces prestations à la carte. » En cas de blocage par la suite, il ne faut pas hésiter à le solliciter de nouveau. Son expertise sera toujours utile et permettra d'avancer plus facilement...

...

Marion, 42 ans, responsable d'un point de vente

Après dix-sept ans dans la même entreprise, je ne me sentais plus investie dans mon travail. La pression me pesait, j'étais vidée moralement et physiquement. Pour y voir plus clair, armée d'un livre conseillé par une amie, je me suis lancée dans un bilan de compétences. Un soir par semaine, pendant deux mois, je me suis contrainte à travailler sur mon profil, mes compétences et mes envies. Ça a été un peu dur au début mais ça a porté ses fruits. Aujourd'hui, je veux devenir conseillère en insertion professionnelle. Renseignée sur la formation nécessaire, je suis en train de chercher un organisme qui pourra m'accueillir en septembre !

Laurence, 38 ans, caviste

Je travaille avec mon mari depuis dix ans. Ça s'est fait un peu par hasard : je n'avais pas de boulot, il cherchait quelqu'un pour l'aider... En plus de la comptabilité, je faisais vivre la boutique avec des expositions, des concerts, des dégustations. Parce que j'avais envie de me réaliser davantage, j'ai décidé de faire un bilan de compétences toute seule. Moi qui pensais n'être qu'une caissière, j'ai réalisé que j'avais de nombreuses cordes à mon arc : organisation, relationnel, créativité... Ça m'a fait un bien fou ! J'ai décidé de suivre une formation dans l'événementiel et de proposer mes services en freelance aux commerçants de ma ville. Je suis super motivée !

... Les différentes étapes

La première des étapes est celle du constat. Il s'agit d'analyser votre parcours, vos connaissances, vos compétences, mais aussi votre personnalité, en listant vos traits de caractère (timide, extraverti, créatif...), vos intérêts (la mode, l'actualité, le sport...) et vos valeurs (intégrité, générosité...). Une question qui ne va pas de soi : notre personnalité et nos valeurs évoluent avec l'âge. Un exemple ? Si à 25 ans, on est prêt à tout pour réussir, quitte à ne pas compter ses heures sup', à 40 ans, on tient à garder du temps pour sa vie personnelle. Il est également primordial de s'interroger sur vos envies, vos attentes. Pour cette étape introspective, il existe de nombreux tests très bien faits, présents dans les livres dédiés à ce sujet. Autre piste, interroger ses proches, ses collègues actuels ou passés, pour découvrir comment ils nous perçoivent. Dans un deuxième temps, le bilan de compétences cherche à identifier les évolutions possibles. Il faut s'interroger sur votre projet. De quoi avez-vous envie ? Que voulez-vous faire de vos compétences actuelles ? Quelles passerelles existent entre votre travail et celui auquel vous aspirez ? Il s'agit de réfléchir à des évolutions au sein de l'entreprise actuelle mais aussi à l'extérieur. Les pistes ? Changer de boîte et garder le même métier, le faire évoluer, ou encore choisir une voie radicalement différente en changeant d'orientation, de secteur d'activité... Un exemple : si vous souhaitez ouvrir un hôtel à Tahiti, quelles sont les compétences nécessaires (création d'entreprise, connaissance du secteur...), quels sont les

traits de personnalité qui conviennent (être débrouillard, avoir le contact facile...). Est-ce que ce projet colle avec vos savoir-faire, vos compétences et vos traits de personnalité listés lors de la première étape ? Quels sont les éléments de votre parcours que vous pouvez valoriser pour ce projet ? Quelles formations diplômantes et qualifiantes pourraient vous manquer ?

Se confronter au réel

Une fois le projet précisé, la troisième étape est celle de la confrontation à la réalité. Pour ouvrir l'hôtel à Tahiti, il faut par exemple réfléchir aux conséquences d'un projet comme celui-ci sur la vie personnelle : vivre loin de ses proches, supporter la chaleur... Lors de cette phase du bilan de compétences, il est essentiel de contacter cinq ou six personnes effectuant le métier visé afin de les interroger sur leur parcours, ce qu'elles apprécient et ce qu'elles aiment moins dans leur job, leur rémunération... Un bon moyen de ne pas idéaliser un métier que l'on connaît peu. « Sur le site de Pôle Emploi, j'invite à consulter les fiches

métiers ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) qui décrivent un grand nombre de métiers, les compétences nécessaires pour les exercer, les formations pour y accéder, les emplois proches et possibles après une évolution, conseille l'experte. Autre outil bien utile, le répertoire national des certifications professionnelles qui permet d'identifier des parcours de formations sur rncp.cncp.gouv.fr. Enfin, le site de l'Onisep (onisep.fr/) propose des fiches métiers très complètes qui ne s'adressent pas qu'aux étudiants. » Confronter son idée à la réalité, c'est aussi étudier le marché, vérifier que le secteur visé embauche. Observer en détail les offres d'emploi est une mine d'informations, tout comme l'étude du profil des personnes qui exercent ce job sur LinkedIn.

Un plan d'action

La dernière partie est celle du bilan : elle permet de prendre une décision et de déterminer un plan pour la mettre en œuvre : quoi faire, sous quels délais, comment, avec qui... « La conclusion du bilan de compétences n'est pas toujours de changer radicalement de voie, analyse Marylène Godart. Il permet parfois simplement de mesurer la richesse insoupçonnée de votre parcours et de comprendre pourquoi vous exercez ce métier, ce que cela vous apporte, ce que vous y trouvez. Une prise de conscience qui apaise, qui est bénéfique pour le moral et la motivation. On en sort toujours gagnant ! » Alors, pour vous aussi, le bilan, c'est maintenant ? ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

leblogdubilandecompetences.com
Faire soi-même son bilan de compétences, Gérard Roudaut, (Éd. Studyrama).
Choisir son métier selon son profil, Jacques Douënel, Iole Sédès (Éd. Eyrolles).
Le Bilan de compétences, (avec CD-Rom) Cécile Debray et Sarah Famery (Éd. Eyrolles).