

Bilan de compétences:

La démarche de bilan de compétences permet à une personne -le consultant - de faire le point sur ses ressources et motivations en vue de construire un projet professionnel réaliste. Ceci peut se faire dans des contextes de transition ou de questionnement variés: promotion ou changement de fonction, confirmation dans le poste actuel, reconversion vers un nouveau métier ou secteur, préparation d'un départ à l'étranger ou d'un retour d'expatriation...

Le bilan se déroule habituellement sur une période de 8 à 12 semaines au cours de laquelle le consultant passe en revue, avec l'aide de son conseil:

1. La situation de départ:

- A quels objectifs spécifiques répond le bilan?
- Quelle est la situation professionnelle du consultant, les sources de satisfaction et de frustration? Sur quel réseau relationnel peut-il s'appuyer dans sa démarche? Quel soutien et perspectives peut offrir son employeur actuel?
- Comment le consultant et le conseiller vont-ils travailler ensemble tout au long du bilan?

2. Le parcours professionnel:

- Quelles sont les principales étapes et réalisations? Quelles compétences sont mises en évidence? Comment le consultant fait-il face aux difficultés et aux changements?
- Dans l'histoire personnelle et familiale, quels sont les facteurs importants de la construction du rapport au travail et des choix professionnels?

3. Les ressources disponibles et les pistes d'orientation:

- Quels sont les fondamentaux du consultant pour mener à bien son projet professionnel: compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) transférables, intérêts et valeurs au travail, éléments de personnalité, critères non négociables
- Quels sont les points d'appui dans l'environnement du consultant: relations, opportunités...?
- Autour de quelles fonctions, secteurs et types d'organisations s'articulent les pistes envisagées?
- Quelles sont les informations à recueillir pour valider ces pré-projets et comment les obtenir?

4. Le projet professionnel:

- Après investigation, quel projet correspond le mieux aux ressources du consultant et aux opportunités de l'environnement, sur la base de ses critères de choix personnels?
- Quelles compétences possède t-il déjà à l'appui de son orientation et quelles sont celles qu'il doit acquérir (formation, autre...)?
- Quel plan d'action permettra la mise en oeuvre de ce projet? Quels scénarios alternatifs peuvent être envisagés

5. Synthèse:

- Autour d'un document de synthèse élaboré conjointement, le consultant et son conseiller font le point des enseignements du bilan de compétences : un document final est remis au consultant pour son usage exclusif et confidentiel.
- Le consultant et le conseiller évaluent l'ensemble de la démarche parvenue à son terme: les objectifs sont-ils atteints? Quels apprentissages le bilan a-t-il permis?

Le bilan alterne 5 entretiens d'une durée de 2 à 3 heures avec des phases de réflexion, d'analyse et d'enquête d'une durée au moins égale menées par le consultant entre les rencontres avec son conseiller. La durée de 24 heures prévue par la loi de 1991 est un minimum à investir dans la démarche pour garantir une introspection et une maturation suffisante.

L'implication du consultant dans son bilan de compétences est essentielle à son bon déroulement. Le rôle du conseiller est d'accompagner sa réflexion, de proposer des outils d'analyse, de collecte d'informations, d'aide à la décision et de planification de l'action. Il joue également un rôle de miroir permettant au consultant de prendre conscience de ses ressources et de ses préférences.

Les méthodes employées alternent des outils de type rationnel (portefeuille de compétences, grilles d'enquêtes et de choix, plans d'action) et des séquences faisant appel à l'imagination et aux émotions (génogramme, récit de vie, exercices projectifs). Selon les objectifs et préférences du consultant, on pourra utiliser des questionnaires permettant d'évaluer les dimensions de la personnalité au travail (Sosie), les intérêts professionnels (en appui sur la typologie de Holland), les compétences transférables (Transférance) et de recueillir un retour sur la perception de son entourage professionnel (questionnaire 360°). Enfin le consultant aura à rechercher des informations (enquête documentaire et entretiens avec des professionnels des postes/secteur visés) pour valider son projet.

Coût entreprise: 2.500 € HT, éligible au DIF et plan de formation.

Prise en charge individuelle, nous consulter.

La conseillère Transfairh :

Cécile de Calan accompagne des personnes en situation de transitions professionnelles depuis 1994, par des prestations de bilan individuels et collectifs: CESI, APEC, BPI/Leroy.

De double formation en management (ESCP-EAP) et psychologie du travail (CNAM), elle a exercé dans de nombreux secteurs professionnels en France et à l'étranger. Elle mène également des projets de conseil et de formation auprès d'entreprises et d'associations.