

Un bilan de compétences, pourquoi faire ?



Martine ne se sent pas bien dans son poste et sa collègue lui parle de bilan de compétences. Elle en a fait un et en garde un bon souvenir, mais Martine estime que sa situation n'est pas la même. Elle se connaît bien et sait qu'il y a plein d'outils pour s'orienter ou se tester sur internet, alors à quoi bon faire un bilan de compétences ?

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

C'est un temps pour faire le point sur vous et votre situation professionnelle. Pour décider s'il y a adéquation ou pas, et pour envisager les changements nécessaires. Le bilan de compétences présente l'avantage que ce temps de réflexion soit guidé et d'entrer dans le cadre de la formation professionnelle car il permet au professionnel de réfléchir à son activité et à son métier.

Apports : cadre et méthodologie...

Les premiers bilans de compétences sont créés en 1985 : c'est **une technique qui a fait ses preuves !** Elle consiste pour le bénéficiaire, en un mélange de tests, de discussions et de recherches personnelles. L'accompagnateur propose des outils sélectionnés, aide le professionnel à élaborer une meilleure connaissance de lui-même et à construire ses projets.

L'accompagnateur fixe aussi un cadre : durée des séances, espacements, règles de confiances... Ce cadre bienveillant permet au bénéficiaire de prendre son temps et d'oser dire ses envies ou ses peurs. Ce cadre est aussi soutenant : il fixe des échéances et des tâches à réaliser. Ainsi le bilan de compétences avance étape par étape mais comme la tortue, il atteint son but : définir un projet motivant et réaliste.

Apports : Être acteur de ses choix

Le bilan de compétences aide à faire les choix, posés et muris au cours des 3 à 5 mois de travail. A l'issue de l'accompagnement, si vous resterez dans votre entreprise **ce sera votre choix, vous saurez pourquoi vous restez**. Et si vous partez, ce sera **vers un poste plus conforme à vos besoins**.

Apports : Confiance en soi et énergie

Lorsque le travail commence à nous peser il est fréquent chausser des lunettes négatives ! Du coup, nos compétences nous semblent minables, nos expériences sans

valeurs, et nous doutons de nos capacités à changer. Le bilan de compétences va travailler sur les réussites et sur les forces du participant afin de les rendre à nouveau disponibles pour construire un projet ou convaincre des employeurs. **Ce travail régénère l'estime de soi et l'énergie du bénéficiaire.**

Conclusion

Pour faire plaisir à sa collègue, Martine a pris rendez-vous pour une entretien préliminaire au bilan de compétence. La conseillère a répondu à ses questions qu'il y a effectivement des outils supers sur internet, mais que réaliser un test n'est que le début du travail, il est encore plus important de réfléchir à ce que les résultats nous révèlent et à ce que l'on peut en faire. C'est là qu'être accompagné est un atout. Enfin, la conseillère a fait remarquer à Martine que bien que « tout soit disponible sur internet », elle n'arrive pas, toute seule, à s'y mettre. Le bilan de compétences, par son cadre, par la définition de tâches précises et d'échéances, diminue la procrastination.

Nathalie Wienin / psychologue du travail

<https://www.wienin.fr>