

Réaliser un Bilan de compétence

avec **Nathalie Wienin**

Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

- Pour faire le point sur votre situation professionnelle actuelle en tenant compte de votre parcours, de vos compétences, de votre motivation
- Découvrir et valoriser vos atouts et potentiels.
- Préparer une transition professionnelle de manière sereine en étant accompagné.
- Construire et valider un projet professionnel motivant, réaliste et réalisable.
- Savoir vous re positionner sur le marché du travail et valoriser votre profil par rapport à un poste.
- Envisager, le cas échéant, une formation, une VAE.

Les 5 phases du bilan

Les bilans de compétences que je réalise se déroulent en 3 phase conformément aux critères légaux : préliminaire, investigation, conclusion.

1 – Phase préliminaire :

Apprécier la relation entre vous et le consultant – Découvrir le Bilan de compétences – Adapter la méthodologie à votre situation.

- Ecouter votre problématique, là où vous en êtes et là où vous souhaitez aller
- Présenter de manière détaillée la méthode et les outils utilisés en fonction de votre situation
- Indiquer les règles de déontologie et de confidentialité pour réaliser en toute quiétude votre bilan.

Cet entretien est le premier contact avec votre consultante en bilan de compétence, il est important que vous vous sentiez à l'aise dans cette relation.

Une relation de confiance est un gage de réussite pour le travail de réflexion et d'analyse à venir.

2- Phase d'investigations

Mieux se connaître

- Définir ses motivations, ses valeurs, ses envies, sa personnalité...
- Identifier ses points d'appui ainsi que ses points de vigilance.
- Déceler ses ressources et potentialités inexploitées.
- Identifier ses contraintes et ses exigences.
- Des tests pourront être proposés en fonction de vos besoins et de vos souhaits.

Mettre en évidence de vos atouts professionnels

- Compétences, savoir-faire.
- Aptitude, qualité, savoir être.
- Satisfactions attendues.
- Point d'appui, environnement favorables, facteur de succès.
- Risques, freins, point de vigilance, axes de développement des compétences.

Faire émerger des orientations possibles

- Qualifier vos attentes, identifier des pistes, formuler des choix.
- Explorer des pistes : inflexion de trajectoire professionnelle ou reconversion...
- Repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations envisagées.

3- Phase Projet

Construire un projet en le validant sur le terrain

- Consulter les référentiels métiers.

- Repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations envisagées.
- Réaliser des enquêtes auprès de professionnels.
- Effectuer des recherches sur ses cibles.
- Intégrer une démarche prospective : repérer les perspectives d'évolution ou de développement.

Mettre en parallèle la réalité du marché et son profil – Confronter son projet aux réalités :

- Identifier les facteurs de réussite en fonction de ses acquis personnels et professionnels, contraintes et exigences.
- Repérer les points d'appui et les points à développer.
- Formaliser un plan d'actions avec des échéances qui permettra de concrétiser la mise en œuvre de son projet et de le poursuivre au-delà de la fin du bilan de compétences.
- Elaborer un parcours de formation le cas échéant.

4 – Phase de conclusion

Lors de cet entretien, vous validez votre projet professionnel avec l'aide de votre consultante, en précisant très concrètement les étapes et modalité de sa mise en œuvre.

Un document de synthèse vous est remis.

Stricte ment confidentiel, ce document reprend tous les aspects professionnels mis en relief au cours du bilan (compétences, motivation, savoir-être) ; il décrit le projet professionnel et/ou de formation et en prévoit les étapes de la mise en œuvre.

5- Phase de suivi

Six mois après la fin du bilan (entre 3 et 6 mois selon vos besoins), un entretien avec la consultante vous permet de faire le point sur l'avancée de vos démarches. C'est un moment privilégié pour un retour sur expérience et pour procéder à des ajustements.

Outils et méthode

- Entretien individuel en conduite semi directive
- Un recueil d'outils sert d'articulation aux entretiens, afin de soutenir la progression : questionnaires, d'auto-diagnostic et grilles d'analyse pré-structurée sont des supports d'aide à la réflexion
- En complément des tests pourront être réalisés : RIASEC, MBTI...
- Base documentaire : référentiels métiers (ROME, ONISEP, APEC...), service d'accès à l'emploi, presse spécialisée...
- Assistance à l'entrée en relation avec des professionnels pour la validation des pistes envisagées.

Les séances :

Chaque séance dure 2 heures en moyenne.

Après la séance de cadrage, le bilan comporte 7 séances, espacées d'une à deux semaines sur une durée maximum de quatre mois, ainsi qu'une rencontre de suivi à 6 mois. La durée de chaque séance et leur étalement dans le temps tient compte de vos contraintes personnelles et professionnelles.

Un temps de travail personnel est à prévoir entre les séances.

Si vous faites le bilan de compétences sur votre temps de travail, vous avez droit à une absence de 24 heures, comprenant les séances et une partie du travail personnel.

Présentation Nathalie Wienin

Psychologue du travail, j'exerce à Boussy st Antoine.

Ce métier que j'exerce depuis 2020 est une reconversion professionnelle radicale décidée au cours d'un bilan de compétences, vers 40 ans. Tous les bilans de compétences ne déclenchent pas de révolution professionnelle, heureusement ; souvent une inflexion de trajectoire suffit à retrouver du sens et du plaisir dans son travail.

