



LE BILAN DE COMPÉTENCES dans la démarche d'outplacement

Susan Kaye Ackermann

Une étape indispensable

De même que l'on ne peut bâtir une maison solide sans avoir au préalable établi de bonnes fondations, le bilan de compétence est une étape-clé dans une démarche d'outplacement. «Connais-toi, toi-même», disait déjà Socrate il y a plus de 20 siècles. Ces paroles restent d'une totale actualité. Se connaître, c'est prendre conscience de ce qui nous importe, c'est se remémorer en toute objectivité ce que nous avons fait et comment nous l'avons fait, c'est faire un état des lieux de nos connaissances et de nos compétences, mais aussi de ce qui nous motive et nous fait avancer.

Si le terme «bilan de compétences» peut effrayer certains par son ton très imposant, la démarche qui y mène est avant tout faite de réflexion et de discussion. Pour certains, l'aboutissement du bilan sera concrétisé par un document de plusieurs pages; pour d'autres, quelques notes de type télégraphique suffiront à clarifier leurs orientations souhaitées. Dans ce travail, ce n'est pas la forme qui importe, mais bien davantage le fonds. C'est le contenu de la réflexion et les discussions qu'elles auront générées qui permettront à l'individu à la fois de prendre conscience de ses aspirations réelles et, souvent, de reprendre confiance en lui-même.

Reprendre confiance en soi

En effet, la majorité des personnes suivant un programme de transition de carrière le font à la suite d'une fin de contrat parfois agréée de façon mutuelle, mais souvent subie comme une rupture douloureuse. Et cette rupture, qu'elle ait été pressentie ou non, peut donner lieu à une importante perte de confiance et à un sentiment d'incompétence. L'établissement d'un bilan de compétences est toujours l'occasion de permettre à l'individu blessé de retrouver la richesse de son passé et d'appréhender le futur avec davantage de sérénité.

La démarche concrète

Développer un bilan de compétences est avant tout une démarche d'auto-analyse. A l'aide de



différentes questions et d'une méthodologie appropriée, le consultant va amener l'individu à se remémorer les étapes significatives de son cursus professionnel et privé. Pour chacune de ces étapes significatives, l'individu va pouvoir identifier des réalisations précises qu'il va décrire. A partir de ces réalisations précises, il va être amené à mieux comprendre les forces qu'elles démontrent. Si la parole et la discussion entre l'individu et son consultant sont primordiales dans cette étape, tout aussi primordial est le temps de réflexion que le candidat y consacrera. Documenter par écrit,

même de façon télégraphique, les différentes réalisations et la description de leur contenu permettra de retrouver les mots justes; ceux-ci faciliteront l'élaboration du curriculum vitae ainsi que la préparation des entretiens de recrutement.

Si cette démarche d'auto-analyse est une étape-clé, cela ne signifie pas nécessairement que ce sera une étape longue. En effet, pour beaucoup, le travail de réflexion est déjà en cours, même inconsciemment, au moment d'arriver pour le premier entretien avec leur consultant.

Le rôle du consultant

Si le travail de réflexion individuel est primordial, les discussions avec le consultant le sont tout autant. En effet, le consultant agissant comme un miroir, va permettre à l'individu d'aller plus loin dans la compréhension des différentes étapes de son bilan. C'est par la parole, le questionnement ouvert et, parfois aussi, le silence, que la dynamique de l'élaboration du bilan de compétences prend tout son sens.

A noter que cette même dynamique du bilan de compétences peut s'établir dans le cadre de formations de groupe. Il est en effet de plus en plus fréquent que nous soyons amenés à soutenir dans leurs démarches de recherche des employés non-cadres de services administratifs ou techniques. Les programmes de transition de carrière sont alors plus généralement déclinés sous la forme de sessions de groupes de six



à huit employés. L'établissement d'un bilan de compétences est alors souvent un lieu d'échange et une opportunité pour des employés de se soutenir mutuellement.

Reprendre le contrôle

A partir d'un bilan complet, les étapes de recherche seront grandement facilitées. En effet, non seulement le bilan permettra d'asseoir très clairement les compétences et les forces de l'individu, et donc d'établir un curriculum vitae parlant, mais il permettra aussi de clarifier les orientations futures, le projet professionnel, les entreprises cibles. Sachant mieux ce qui l'intéresse, le motive et le fait avancer, le candidat sera davantage à même de structurer sa recherche de façon ciblée et optimisera ainsi l'énergie qu'il y consacrera. Grâce à tout ce travail, l'individu redevient maître de ses actions et acteur de son futur; il reprend à la fois confiance en lui et le contrôle de sa destinée.

Savoir parler de soi

Si le curriculum vitae est une étape cruciale servant à ouvrir la porte d'une entreprise, c'est l'entretien qui est toujours la clé d'un nouveau poste. Ici encore, le travail fait lors du bilan de compétences trouvera toute sa raison d'être. En effet, il ne s'agit pas seulement de bien se vendre – un bon recruteur identifiera sans problèmes le candidat beau parleur mais sans réelle profondeur. Bien parler de soi c'est bien parler de ce que l'on a fait, donner des exemples, des preuves convaincantes. C'est surtout employer les mots justes; mots justes qui appartiennent au candidat, parce que ce sont les siens et qu'ils sont l'aboutissement d'un travail de réflexion.

Le bon job

Au bout du compte, le seul objectif sera bien entendu de retrouver le bon job. Et il est important d'insister sur le qualificatif «bon». En effet, une démarche de transition de carrière ne pourra être considérée comme positive que si l'on a la certitude d'avoir pu accompagner le candidat jusqu'à une conclusion qui soit réellement la meilleure pour lui. Si dans certaines situations, la crainte et l'angoisse peuvent amener un individu à être tenté de prendre le premier job venu, un travail de bilan complet permet souvent d'éviter cette dérive. En effet, confiant dans ses capacités, dans ses besoins et la direction à suivre, le candidat saura identifier les bonnes opportunités. Et à son tour, l'employeur futur qui cherche avant tout à être rassuré qu'il fait le bon

choix, saura reconnaître l'individu confiant dans ses capacités et à même de gérer les difficultés à venir. En conclusion, l'un et l'autre auront pris leur décision pour les bonnes raisons.

Susan Kaye Ackermann

Consultant

PDP - Performance Development Partners S.A.