

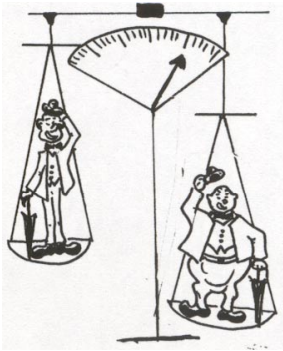
Changer de situation : à la recherche du fil perdu.

Un bilan professionnel, pourquoi faire ? Réaliser un bilan a pour but de construire un projet vous permettant de trouver une situation à la fois professionnelle et de vie en adéquation avec votre personnalité et l'environnement choisi. Il a pour intérêt d'optimiser votre épanouissement personnel, de ne pas vous fourvoyer et d'être identifié clairement par les entreprises avec un solide argumentaire à l'appui. Votre projet doit également refléter le juste équilibre entre vies privée et professionnelle. C'est ainsi que vous pouvez par exemple savoir quelle valeur vous accordez à l'exercice professionnel entre « emploi » et « vocation ». Faire un bilan, c'est rassembler les acquis du passé dans l'instant présent pour les projeter dans une construction à venir. Mais il ne faut surtout pas croire que l'on est totalement conditionné par son parcours ; n'en déplaie aux recruteurs trop enclins à vous coller des étiquettes, dites-leur que « nous sommes plus les promesses de notre avenir que le fruit de notre passé ».

Faire un bilan, comment s'y prendre ? Pour cela, inutile de consulter les astres mais se consulter soi-même, en remontant à la racine de ses aspirations. Partez de ces trois questions préliminaires toutes simples : qu'est-ce qui me fait lever le matin avec bonne humeur ? Ensuite : qu'est-ce que j'aime le mieux faire au quotidien ? Et enfin, plus philosophique, quel sens je donne à ma vie, de quoi ai-je envie de la remplir ? La pierre angulaire de l'édifice de votre bilan-projet, c'est votre motivation ; c'est connaître les moteurs qui vous font avancer dans votre vie. Ce qui revient à se demander qui suis-je, où vais-je ? et pourquoi ? Ce sont toutes ces questions qu'il est bon de se poser pour lever le nez du guidon afin de ne pas aller dans un mur et passer à côté d'opportunités. Toute recherche serait dépourvue de sens et sans fondement sans ces questions existentielles qui tendent en fait le fil conducteur, la trame essentielle de vos investigations. Une fois vos « moi et sur-moi » consultés, lancez vous dans la recherche de vos atouts et de vos limites d'une part, et d'autre part, de vos potentialités, ou ressources que vous n'auriez pas encore exprimées, et de vos freins. Les atouts se traduisent par toutes les formes de savoirs telles que les compétences (pratiques ou savoir-faire), les connaissances (théoriques) et les qualités (savoir-être). Accordez des degrés de maîtrise à ces différents types de savoir, depuis les simples notions en passant par l'utilisation puis la maîtrise, jusqu'à l'expertise. On existe naturellement que par rapport aux autres et à son environnement, et on ne se connaît jamais si bien soi-même que lorsque l'on s'y confronte ; c'est le fameux « connais-toi ». Ceci revient à dire « sache où commence et où fini ton cercle infranchissable ou encore ta compétence ». Tout est affaire de mesure et d'échelle de valeurs. Sachez repérer vos freins, c'est à dire ce qui constitue pour vous des obstacles à votre adaptation dans le milieu que vous visez. Identifiez les freins que vous devez corriger pour y réussir ; il arrive souvent qu'un point faible retravaillé se révèle être une force par le travail de dépassement de soi qu'il a réclamé et par la compréhension qu'on en a eu. C'est toute la différence qui existe entre instinct et connaissance.

Ce travail de discernement peut aussi

constituer toute la différence lors d'un entretien d'embauche !



**Bilan de compétences :
le poids d'un profil se mesure plus à
la qualité de ses atouts qu'à sa
quantité.**

... le fil retrouvé.

Bilan n'est pas synonyme d'introspection ; il ne s'agit pas de se lancer dans une analyse psychologique, à moins de le souhaiter. Faire un bilan permet de mettre les cartes de sa situation sur la table pour en reconstituer un nouveau jeu. On parle souvent de virages qu'il est bon de prendre à certains moments de son parcours. L'immersion dans une activité professionnelle, d'autant plus si celle-ci est prenante, peut faire perdre de vue le sens de son propre investissement au travail. Il est important, s'il y a démotivation d'en trouver la raison avant d'être asphyxié par la routine, état dans lequel on est plus à même de trouver le ressort d'une volonté de changement.

Plutôt que de laisser les événements décider à votre place, voire vous pousser vers une porte, prenez votre destinée en main et anticipez le changement en faisant le point. Profitez du vent qui tourne pour entamer une veille du marché en activant votre réseau. C'est en confrontant vos investigations personnelles aux réalités du marché que vous pourrez mesurer la pertinence de votre projet. Pour un résultat objectif, il faut envisager toutes les solutions, y compris celle de rester dans sa fonction en la transformant ; on adopte trop vite le réflexe de tout quitter lorsqu'on éprouve l'envie de changer, au risque de simplement déplacer le problème. De plus ce réflexe témoigne d'une position beaucoup plus subie que choisie. D'où l'importance de ne pas décider dans l'urgence. Considérez en effet le temps consacré au bilan comme un investissement à long terme. Analysez votre parcours, trouvez sa logique, son fil conducteur. Qu'est-ce qui a été le plus important pour moi et pourquoi ? Pourquoi ai-je répété les mêmes erreurs ? Qu'ai-je le mieux réussi ? Pourquoi ai-je quitté mes différents postes et dans quelles conditions ? ... Mais attention, ce qui était vrai hier ne l'est peut être plus aujourd'hui. Les motivations qui vous ont conduit là où vous êtes actuellement ne sont plus les mêmes et votre

personnalité aussi a changée, pouvant passer d'une nature opérationnelle à une fonctionnelle par exemple. Tirez de cette analyse un enseignement et un argumentaire riche en vécu. Un recruteur sera sensible à la réflexion que vous aurez portée sur votre parcours même s'il est atypique et à ce qu'il témoigne de ressources pour l'entreprise. Ce qui fait la différence entre votre CV et celui d'un autre, c'est la dimension humaine que vous aurez fait transparaître lors de l'entretien. C'est à cette dimension humaine, à votre épanouissement personnel que les entreprises accordent beaucoup plus d'attention aujourd'hui. En effet, conscientes des enjeux de la gestion des compétences pour la pérennité de leur activité, les entreprises s'arment d'une logistique pointue, systèmes d'informations et e-solution à l'appui pour gérer les Ressources Humaines. Les salariés de quelques grandes sociétés avant-gardistes en la matière peuvent même autogérer leur potentiel d'évolution depuis un ordinateur. Très en vogue également, le coaching pour leurs hauts cadres en devenir. Qu'est-ce que le coaching ? C'est un accompagnement qu'un professionnel ou « coach » réalise auprès d'un cadre, soit pour l'aider à prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle, analyser les difficultés qu'il rencontre, soit pour l'aider à changer de situation et à évoluer au sein ou hors de l'entreprise. Les coaches allient souvent un bagage en psychologie à un parcours dans les RH ou la chasse de têtes. L'émergence d'un projet dépend de l'ensemble des données qui découleront d'un bilan ou d'un coaching. Il s'agit en fait de dessiner les contours du paysage qui doit le mieux refléter l'adéquation entre vos aspirations, votre profil et le marché du moment.



Pour un coaching réussi, soyez à l'écoute de vos voix intérieures et faites la part entre les bonnes et les mauvaises. Les voix du coaching sont impénétrables ...