

Maman Bosse - Réponse d'experte



Transcription complète de l'épisode

[Maman Bosse](#) - un podcast de Marie Pommier

(MARIE - INTRODUCTION)

Bonjour, c'est Marie. Bienvenue sur Maman Bosse, le podcast questionne les trajectoires professionnelles des mères. Aujourd'hui, on se retrouve pour un nouvel épisode Réponse d'Experte, et c'est [Gaëlle Brouat](#) qui va nous parler du bilan de compétences. Gaëlle est à l'origine du mouvement [ma pause parentale](#), une initiative pour inciter les parents à mettre en avant leur parentalité sur leur profil LinkedIn et elle est aussi la fondatrice de [l'Escale](#), un bilan de compétences 100% en ligne.

Autant vous dire qu'elle connaît très bien le sujet. Si vous vous demandez ce qu'est un bilan de compétences, à quoi ça sert et comment ça se passe concrètement, vous êtes au bon endroit. Allez, on rentre dans le vif du sujet et je laisse la parole à Gaëlle.

(GAELLE)

Bonjour, moi c'est Gaëlle. Je vous parle du bilan de compétences aujourd'hui parce qu'on en entend beaucoup parler mais sans trop savoir ce qu'il y a derrière. On en a souvent l'image d'un exercice un peu poussiéreux, un peu théorique, et pourtant on en parle beaucoup plus en ce moment, surtout dans cette période où la crise entraîne pas mal de remises en question.

Et vous avez peut-être l'impression d'en entendre aussi beaucoup parler parce que c'est une démarche que pas mal de femmes entament quand elles deviennent maman. Pourquoi ? Tout simplement parce que la maternité, c'est un vrai moment de transition et de remise en question. Et on le voit au sein de l'Escale, la société que j'ai créé : les mamans représentent une grande partie des participantes à notre bilan de compétences.

D'ailleurs moi même, j'avais décidé de me lancer dans un bilan après la naissance de mon 2ème enfant parce que j'avais réalisé que je n'avais plus du tout les mêmes besoins, les mêmes envies et surtout plus les mêmes priorités.

Bref, tout ça pour vous dire que je vais essayer de décrire le plus concrètement possible : d'abord ce qu'est un bilan de compétences, puis à quoi ça sert et comment ça se passe (quelles en sont les grandes étapes). Et pour que vous ne lâchiez pas, enfin pour que vous ne *me* lâchiez pas en cours de route, je vais essayer d'être le plus succincte possible.

Alors d'abord, c'est quoi un bilan ?

Donc le bilan de compétences, c'est l'occasion pour toute personne de faire le point sur ses compétences et surtout sur ce qu'elle veut faire dans la vie. Tous les salariés y ont droit et même de plus en plus d'indépendants. Le bilan peut être financé par le CPF (donc le Compte Personnel de Formation).

Petite parenthèse : si vous ne voyez pas à quoi ça ressemble, je vous conseille d'aller voir sur votre espace parce qu'il y a vraiment des milliers de formations qu'on peut suivre en les finançant justement avec le CPF, et ce qui est bien avec la dernière réforme de la formation c'est que votre employeur n'a pas à être informé vu que c'est vous qui gérez votre compte de formation comme vous l'entendez.

Donc pour revenir sur le bilan : avec ce bilan vous allez croiser non seulement vos compétences personnelles et professionnelles, mais aussi, et surtout, vos motivations. Tout

simplement parce que vous pouvez être doué à faire quelque chose et ne plus avoir envie de faire cette chose-là.

Donc voilà de façon encore plus concrète :

- Le bilan, c'est un ensemble de rendez-vous réguliers avec un consultant ou un coach ou un accompagnateur, on peut appeler ça de différentes façons.
- Vous pouvez le faire à distance ou dans un bureau, ça dépend du format du bilan que vous choisissez.
- En tout, un bilan, ça dure entre 20 et 30 heures, dispatchées entre plusieurs semaines ; 24 heures d'ailleurs, je pense, maximum. Il y a des bilans qui durent 2 mois, d'autres qui peuvent aller jusqu'à 6 mois. En fait, il y a autant de formules qu'il y a d'organismes. C'est vrai que c'est un marché un peu nébuleux.
- Et pour finir : dans 90% des cas, le bilan est payant et en gros ça coûte entre 1200 et 3000€.

Voilà pour la première petite définition du bilan.

Et sinon ça sert à quoi un bilan ?

Tous les bilans de compétences, quel que soit leur format, vont suivre 3 objectifs qui sont d'ailleurs définis par la loi :

- D'abord : analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- 2e objectif : définir son projet professionnel, et si besoin un projet de formation ;
- Et ensuite : utiliser ces atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Ça c'est les objectifs classiques. Mais au-delà il va y avoir aussi des objectifs qui sont propres à vous, qui sont liés à vos envies et à vos besoins du moment. En réalisant un bilan, vous allez pouvoir par exemple : prendre le temps de vous poser les questions que vous n'avez jamais pris le temps de vous poser, apprendre à mieux vous connaître, faire le point sur ce que vous aimez vraiment faire, anticiper de potentielles évolutions de votre métier, avoir des éléments pour négocier une mobilité interne, comprendre dans quel environnement vous avez envie d'évoluer, vérifier que vous n'êtes pas passé.e à côté de projets potentiels, comprendre aussi pourquoi certaines expériences ne se sont pas bien passées... Bref, chacun va avoir ses propres motivations et un contexte particulier.

Il y aura peut-être aussi justement un contexte professionnel qui peut vous pousser à vous diriger vers un bilan : ça peut être un déménagement, un licenciement, une négociation de rupture conventionnelle...

Et enfin ça peut être aussi d'autres sujets plus personnels, qui vont devoir être abordés en parallèle. Les sujets les plus récurrents, c'est de pouvoir gagner en confiance, d'oser se lancer ou de dépasser ses peurs et ses blocages. Parce que, qu'on le veuille ou non, un bilan, ça va souvent remuer autant de choses sur le plan personnel que professionnel.

Et ce qu'il faut savoir quand même, et là je parle en me basant sur les retours des personnes qu'on a accompagnées depuis 2 ans, c'est que généralement on arrive avec un objectif, mais les bénéfices du bilan ne sont pas toujours ceux qu'on attendait. Quand on fait le point avec nos participants à 3 mois puis à 6 mois après le bilan, on réalise à quel point le bilan peut apporter beaucoup plus que des idées de projets et peut même, finalement, changer une vie. Alors je sais que ça fait un peu... grandiloquent, dit comme ça, mais ça

permet de changer une vie parce que, en fait, les participants ils ont à chaque fois gagné quelque chose de plus précieux : ils ont gagné en confiance en eux. Et à partir de là ils se sont mis en action ; et ça finalement, c'est le plus important. Parce qu'une fois que l'action est lancée, et bien l'action entraîne l'action qui appelle elle-même la motivation et il y a vraiment un cercle vertueux qui se crée.

Et pour finir, comment ça se passe concrètement, un bilan ?

Alors quelle que soit la formule choisie, le bilan se passe toujours en 3 phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion.

Premièrement, la phase préliminaire : c'est celle durant laquelle vous allez discuter avec votre accompagnateur. Petite parenthèse à ce sujet : essayez toujours de rencontrer 2 ou 3 organismes ou coachs avant de vous inscrire. Dans un bilan il y a vraiment un travail en binôme qui se fait, et c'est vraiment important que le courant passe. Bref, parenthèse fermée.

Pendant cette 1ère phase, c'est là où on va vous présenter le déroulé exact du bilan, on va planifier les séances, et ça sert aussi à affiner les besoins du participant. On en a parlé aussi, c'est là qu'on fera un point sur la situation particulière du participant, ses besoins, ses contraintes, etc.

La 2ème phase, c'est la phase d'investigation : c'est ce qui représente le gros du bilan. Dans cette étape, il va se passer plein de choses. On va déjà déterminer qui on est, ce qu'on aime, ses motivations, ses talents, ses compétences.

On va deuxièmement identifier un ou des projets qui nous intéresse(nt). On va explorer et confronter ces projets au monde professionnel, et ensuite on synthétise et on choisit un projet professionnel. Et pour faire tout ça, chaque participant a un certain nombre d'outils, de tests, d'exercices à sa disposition. Là aussi, il y a vraiment de tout dans les bilans.

Si je parle de l'Escale - ma société, parce que c'est quand même celle que je connais le mieux : avec l'Escale, on n'a pas réinventé la poudre, vu que les étapes, comme je vous ai dit, sont figées. Mais au-delà d'essayer de rendre le bilan le plus chaleureux possible, on essaie de diriger le plus possible nos participants vers des projets réalisables.

Comme j'ai été recruteuse, je sais à quel point c'est décevant de voir ressortir des projets qui sont pas du tout réalisables ou pas du tout corrélés avec la réalité du marché ou notre réalité, par exemple en tant que maman. Donc on essaie toujours de remettre les participants dans le concret.

Et puis on essaie aussi d'appliquer la méthode du "test and learn" : d'aller creuser au plus possible les projets pour voir s'ils sont vraiment faits pour les participants. Parce que, sans explorer, on ne peut pas savoir si on va dans la bonne direction ou pas.

Bref, là je vous ai donné des exemples avec ce qu'on fait, mais chaque bilan apporte sa petite touche et a ses plus et ses moins.

Et troisièmement, donc pour finir sur le déroulé du bilan, après la phase préliminaire et la phase d'investigation, on termine par la phase de conclusion : en 2 mots, ça permet de conclure le bilan et de détailler la feuille de route des mois qui vont suivre.

À ce moment-là, on vous remet une synthèse détaillée de tout ce qui est ressorti de votre bilan.

Donc voilà : là, le bilan, il est fini, et souvent un point à 3 mois ou à 6 mois est fait à l'issue du bilan. C'est à ce moment-là qu'on voit tout ce qui a été accompli, en fait, justement, après un bilan de compétences. Et là aussi je reviens un peu dessus parce que on a souvent l'impression que après un bilan, on va révolutionner tous les plans de sa vie, qu'on va découvrir qu'on est passé à côté de quelque chose, alors que dans les faits, chez nous par exemple, seulement 50% des personnes changent de job, et à peu près 60% ont des projets réellement différents de ce qu'ils faisaient au départ.

Mais souvent retrouver de l'épanouissement dans son job, ça passe simplement par quelques ajustements : on n'a pas besoin de tout plaquer pour retrouver l'envie d'aller travailler et ça, c'est quand même rassurant.

Voilà, j'espère avoir pu éclaircir un peu ce qu'est un bilan. Si certaines choses n'étaient pas claires, si vous avez des questions ou si vous voulez aller un peu plus loin sur le sujet, je suis dispo pour en discuter plus en détails.

Vous pouvez me retrouver donc sur [LinkedIn](#) (@gaelle brouat), ou m'envoyer un mail à gaelle@lescale.io ou même contacter comme d'habitude Marie qui fera le lien.

Bref, on reste en contact et d'ici là, je vous souhaite une très belle continuation et je vous dis à très bientôt.

Au revoir !

(MARIE - CONCLUSION)

J'espère que cet épisode vous est utile et qu'il vous permet de mieux connaître le dispositif du bilan de compétences dont on entend souvent parler.

Le bilan de compétences est un outil utile pour avancer dans votre vie professionnelle.

Personnellement, j'ai eu l'occasion d'en réaliser un après la naissance de mon 2ème enfant et je vous partage mon expérience sur le sujet dans un article de blog. Rendez-vous donc sur mamanbosse.fr pour lire ça.

Que vous ayez déjà réalisé un bilan où que vous l'envisagiez dans un futur plus ou moins proche, n'hésitez pas à venir partager, vous aussi, votre expérience sur le compte Instagram ou la page LinkedIn de maman bosse : Gaëlle et moi serons ravies d'échanger avec vous.

Je vous dis à très vite pour un nouvel épisode. Et d'ici là... maman bosse !