

Faire évoluer les trajectoires professionnelles grâce au bilan de compétences

Au Maroc, l'offre de bilans de compétences s'accroît. Le dispositif, proposé par des prestataires est rarement réalisé par les services RH au sein de l'entreprise. Il doit répondre à des critères de qualité précis pour apporter une réelle plus-value, tant au bénéficiaire qu'à l'employeur, et permettre de faire face aux évolutions rapides du marché du travail.



Jean-Yves Arrivé,
Président de Co'acting, spécialiste
de l'accompagnement et du
développement RH

Le Maroc connaît, comme d'autres pays avant lui, de profondes transformations dans le monde du travail. Les métiers changent et les compétences deviennent vite obsolètes. En parallèle, les nouvelles technologies interviennent de manière croissante dans les process, exigeant des évolutions dans la formation, les comportements et les compétences. Enfin, les modalités de coopération, de management et de production évoluent également à un rythme accéléré.

L'adaptabilité, la formation tout au long de la vie professionnelle sont aujourd'hui des règles incontournables. C'est à l'entreprise, mais aussi à chacun de veiller à garantir sur la durée sa propre employabilité. Qu'il soit à l'initiative du salarié ou décidé par l'entreprise pour accompagner la mobilité, le bilan de compétences est une action d'accompagnement à l'évolution professionnelle. Un consultant, spécifiquement formé à ce dispositif, conduit une démarche dans laquelle le bénéficiaire est un acteur impliqué, qui lui-même mène des enquêtes, réalise des auto-diagnostics, s'interroge sur ses compétences et sa motivation et élabore une stratégie d'évolution.

Construire un projet réaliste doté d'un plan d'action concret

Le bilan est donc un parcours outillé, s'appuyant sur l'analyse des intérêts professionnels, le profil de personnalité, la formation initiale et continue et le portefeuille de compétences du bénéficiaire. Le dispositif, mené de manière rigoureuse, permet en partant des

besoins, des envies, de rédiger un projet réaliste, comprenant un plan d'actions concret, décliné en étapes datées dans le temps.

Il doit, sous peine de rester dans un tiroir, tenir compte à la fois du potentiel personnel, de l'offre sur le marché du travail, des possibilités de formations complémentaires, mais aussi de la volonté et de l'engagement du salarié. Pour éviter les ambiguïtés, il est important de distinguer le bilan de compétence (démarche qui fait l'objet d'un contrat, qui s'inscrit dans le temps, sous la forme de 4 à 6 séances de travail d'une durée de 12 à 20 heures), de l'assessment center, un processus évaluatif ponctuel qui répond à un besoin à court terme (un recrutement, une évaluation des capacités à évoluer vers une fonction précise).

Un bilan tourné avant tout vers l'avenir

Le bilan professionnel, appelé parfois bilan de compétences, voire bilan managérial pour les cadres, est malheureusement desservi par son appellation. Il évoque plus le nécessaire travail d'analyse de la formation, du parcours, du portefeuille de compétences que celui, essentiel de la formalisation d'un projet. Or ce dispositif ne s'appuie sur le passé et le présent que pour mieux se projeter vers l'avenir.

D'ailleurs, en Europe, les grandes entreprises n'hésitent pas à former des collaborateurs en interne pour accompagner la mobilité rendue indispensable par les évolutions de leurs process, la disparition de certaines activités et la naissance de nouveaux métiers. Le bilan est alors

une action menée en amont pour valider la pertinence et les chances de réussite d'un projet de mobilité, d'évolution.

Une démarche qui peut être personnelle

Les salariés, après 10 ou 20 ans de vie professionnelle, aspirent parfois d'eux-mêmes au changement. La démarche, qu'ils mènent et financent de leur propre initiative, leur permet de ne pas partir à l'aventure, mais de définir une trajectoire qui allie la réflexion, un éventuel parcours de formation à une analyse fine des besoins du marché de l'emploi, des possibilités offertes par l'auto-entrepreneuriat, la création d'entreprise.

Ce dispositif, sous des appellations différentes, est couramment proposé en Europe ou dans les pays anglo-saxons. En France, il a connu un grand essor dans les années 90, le législateur ayant créé le « congé bilan », permettant à un salarié de mener cette action sur le temps de travail. Ce type d'action peut connaître le même développement au Maroc dans un contexte d'évolution du marché du travail lié à un dynamisme économique qui ne se dément pas. Il accompagne les mobilités internes et sécurise les démarches entrepreneuriales.

Attention toutefois à savoir choisir ses prestataires en évitant ceux qui surfent les effets de mode (tout le monde n'a pas besoin d'un bilan !) ou encore ceux qui proposent des offres fantaisistes, brasant du rêve et générant, en définitive, la frustration du bénéficiaire (il faut travailler et s'engager pour réussir une mutation professionnelle !) sans apporter de valeur ajoutée au monde de l'économie réelle. *