

Le Conseiller Bilan de Compétences.

Par Mahina SCHLUBACH – septembre 2008 ©

La position du Conseiller Bilan de Compétences me semble être, comme toute position de conseil RH, un jeu d'équilibriste entre démarche réflexive et démarche normative au service de la personne concernée mais parfois aussi de son entourage professionnel et personnel.

Démarche réflexive : le bilan de compétences est un des ultimes espace-temps où l'individu peut interroger le sens du travail, la place du travail dans son existence et l'existence qu'il y mène, un espace temps de prise de recul, de réflexion sur ses choix et ses priorités, sur soi-même dans cette dimension. Le Conseiller Bilan propose et met en place les conditions de cette démarche : écoute, questionnement, renvois et reformulation.

Démarche normative : Face aux pressions des financeurs quant à « l'utilité sociale » de la synthèse : attentes de centration sur le projet (forcément d'« évolution ») et à la nécessité de produire un discours marketing pour obtenir le minima de reconnaissance sociale attendue dans le travail et/ou obtenir les moyens du dit projet, le Conseiller Bilan est amené à guider, canaliser, proposer des techniques parfois.



Quand nous présentons la démarche de bilan, nous pouvons être à contre courant et/ou à côté de la plaque : trop « psy » pour les uns, trop « carriériste » ou trop « insertion » pour les autres. L'éthique d'une adaptation à la demande individuelle ne fait pas recette.

Il y a un cahier des charges à respecter tout en répondant au mieux aux besoins de chacun, il n'y a pas de routine. Mais peut-être s'agit-il effectivement d'aider l'individu à concilier l'inconciliable :

- l'aspect « ressource » caractérisé par des qualifications, expertises, savoir-faire transférables ou pas, signifiant au mieux valorisation, au pis exploitation, dirigé par l'utilité, confondue aujourd'hui avec rentabilité, exigeant adaptation (aspects normatifs)
- l'aspect « humain » caractérisé par un sexe, un âge, des motivations, humain qui représente une dimension irréductible, mouvante, en interaction avec

d'autres, humain dirigé par une subjectivité pas forcément rationnelle, des histoires de vie.

Le Conseiller Bilan offre un outil de pilotage de carrière qui peut être vécu comme un outil de gestion des paradoxes : il n'y a pas d'« optimum », il y a des parcours, des réflexions nécessaires dans une société qui prône la réussite comme forcément grisante...

Par ses questions, le conseiller bilan de compétences s'engage dans une co-construction, permettant au bénéficiaire d'identifier ses réponses dans un contexte donné... Il amène la personne engagée dans cette démarche à se recentrer, à créer du sens au milieu des injonctions de la société et des aspirations personnelles. Cet aspect à la fois décalé et en prise avec les réalités économiques et sociales fait la difficulté et la richesse de nos fonctions.

Mahina SCHLUBACH est Psychologue Conseil de carrière et Responsable prestations salariés et entreprises au CIBC 31

merci de n'utiliser ce texte qu'avec l'autorisation de l'auteur – mahina.schlubach@cibc31.fr