



Le suivi post-bilan : définition, enjeux et limites

Définition

Un ou deux entretiens pour faire le point sur l'avancement du projet professionnel et personnel de la personne, sur la concrétisation du plan d'action.

En fonction de l'avancement du projet et des besoins du travailleur, la date du ou des entretien(s) de suivi doit être adaptée de manière à ce qu'elle corresponde à un moment clé dans la mise en œuvre du changement par le travailleur.

Les enjeux

Fidèle au principe de l'autonomie des travailleurs, le conseiller en bilan laisse le libre arbitre dans le choix de mettre en œuvre ou non le projet décidé au départ, de même que dans la manière de le mettre en place, le cas échéant. Toutefois, les travailleurs sont parfois demandeurs d'un accompagnement plus concret à la mise en œuvre. En fonction du profil du travailleur et de ses besoins, on remarque que les pratiques en matière de suivi post-bilan varient. On le sait, la frontière entre le bilan de compétences et le coaching, ou le conseil en évolution professionnelle, est parfois floue. Dès lors, la question se pose : faut-il, lorsque la demande est formulée, proposer un accompagnement à la mise en œuvre, ou faut-il plutôt proposer des relais ?

Les limites

Le bilan de compétences n'est pas destiné à proposer un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel. Il propose un ou deux entretien(s) de suivi, visant à faire le point sur l'avancement du projet professionnel et sur une analyse de la façon dont il se concrétise. Le principe est de proposer au travailleur de réaliser une auto-évaluation de l'avancement de son projet professionnel, d'exposer ce qu'il a appris sur sa manière de fonctionner, de mettre la lumière sur les freins, les contraintes qui limitent ou qui reconfigurent ses ambitions de départ. Le but de l'entretien de suivi est de permettre au travailleur d'apprendre sur lui-même sur base de l'analyse de la manière dont il procède pour progresser dans son évolution professionnelle. C'est un suivi à visée pédagogique permettant à la personne de développer ses capacités d'auto-analyse, la poussant à se poser les « bonnes » questions. On est davantage dans l'analyse a posteriori des actions posées par le travailleur, que dans la mise en œuvre d'un plan d'action défini a priori et proposant au travailleur des tâches à réaliser pour la fois suivante.

La motivation et l'engouement exprimés en fin de bilan de compétences dans la perspective du plan d'action défini, se trouvent parfois confrontés à la réalité et à la reprise du rythme de la vie quotidienne. Lors de la ou des séance(s) de suivi, il peut être intéressant d'accompagner le travailleur à analyser sa façon de fonctionner, sa manière de mettre les choses en œuvre, les leçons qu'il en retire concernant les points de vigilance à avoir lorsqu'on se lance dans un nouveau projet. Il est essentiel de parcourir une série de questions : de quoi ai-je besoin pour mettre en œuvre mon projet ? De combien de temps ? De quelles ressources ? De quels contacts ? ...

S'il y a toutefois une demande explicite d'accompagnement à la mise en œuvre de la part du travailleur, le conseiller l'orientera vers d'autres dispositifs, comme la psychothérapie, le coaching, ou autre, en fonction des besoins exprimés.

