



Réorientation ou reconversion : comment changer de profession ou évoluer quand on est vétérinaire ?



Changer ? Pour quoi faire ? Bilan professionnel et autres pistes

Gil Wittke
G1 Coaching

wittke.coaching@gmail.com



Plan

1. Les différents types de demandes
2. Les dispositifs
3. Les lieux
4. Un outil spécifique pour les vétérinaires



Journée du GERM 25/11/2010



Les différentes demandes

- Ras-le-bol (émotions, voire Burn Out)
- Il faut que cela change (mais pas moi)
- Je veux changer (étape 1 : motivation)
- Comment on change ? (étape 2 : s'investir)
- Monter le plan d'action (étape 3 : changer)

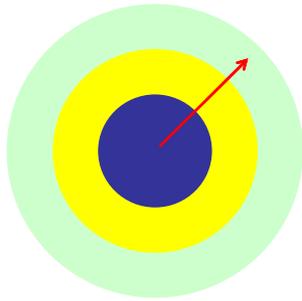
Les dangers de l'ennui (aujourd'hui) versus la nouveauté (demain)

- Aller vers... avant de savoir vraiment où
- Quêteurs d'idéal et étudiants à vie
- L'herbe est plus verte ailleurs
- Fuir quelque chose (accepter de finir ?)
- Insatisfaction permanente
- Instabilité
- Difficile pour l'entourage



Les 3 niveaux de changement

1 - Changement d'ordre organisationnel, évolution
 -Se spécialiser
 -Réduire son temps de travail
 -Temps de travail/temps familial



2 – Garder son métier mais changer de profession
 -Vétérinaire = métier polyvalent
 -Technique, marketing, qualité, hygiène, expertise...
 -Second diplôme

3 – Changer de métier : reconversion
 -Quitter son milieu
 -Se reconvertir
 -Démarrer une nouvelle vie

Changer, ça se prépare



2 - Les dispositifs

- Bilan de compétence approfondi (demandeurs d'emploi)
- Bilan de compétences et bilan personnalisé
- Outplacement
- Mais rien de prévu pour les libéraux...

2-1 : Le but

- Confronter un projet professionnel et les réalités de l'environnement

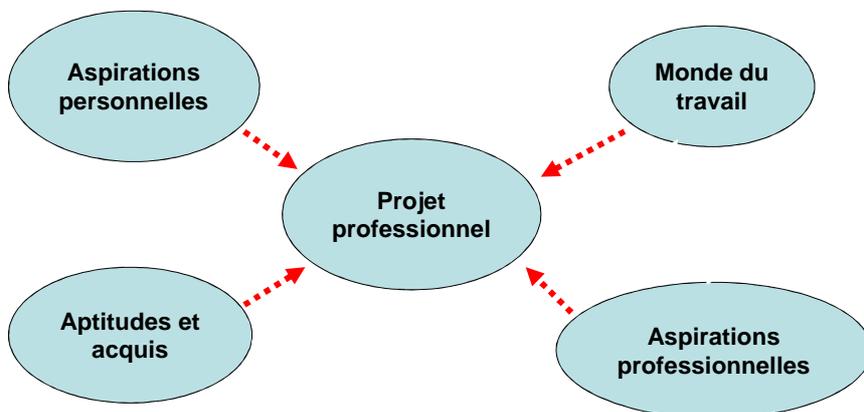
2-1 : Les demandes auxquelles peut répondre un bilan personnalisé

- Evoluer (dans l'entreprise ou dans sa vie)
- Elaborer ou vérifier
 - un projet professionnel
 - un projet de formation
 - une reconversion
- Faire le point : découvrir ses atouts et son potentiel
- Préparer une Validation des Acquis Professionnels et de l'Expérience

2-2 : Le bilan de compétences

- Loi n°91-1404 du 31 décembre 1991: précise les dispositions relatives au bilan de compétences
- Article L. 900-1 du Code du Travail :
 - « Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, sous la **conduite du prestataire**, les **trois phases** suivantes... »
- Dispositif pour les salariés...

Le principe d'un bilan



Article L. 900-1

- a) Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - de confirmer l'**engagement** du bénéficiaire dans sa démarche
 - de définir et d'analyser la nature de ses **besoins**
 - de **l'informer** des conditions de **déroulement** du bilan de compétences, ainsi que des **méthodes** et **techniques** mises en œuvre
 - NB : + **contractualisation**

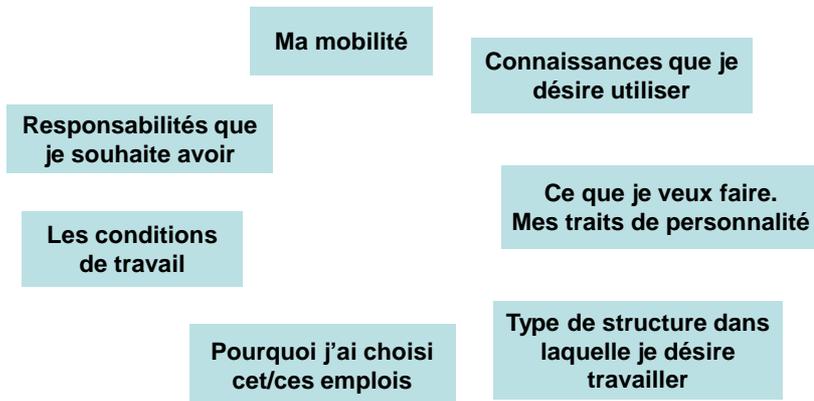
Article L. 900-1

- b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Article L. 900-1

- c) Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire
 - de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.
 - Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1.

Les 7 axes pour définir un projet professionnel



Article L. 900-1

- Les actions que comportent les trois phases susmentionnées doivent être menées de façon **individuelle**. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon **collective**, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.
- Outre le document de synthèse, l'organisme prestataire est tenu de communiquer au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan de compétences au terme de ce dernier.

Et comment ça se passe concrètement ?

- Durée : 18 à 24h sur 12 semaines maxi
- Classiquement : 6 à 10 séances hebdomadaires/bi-mensuelles de 1h30 à 3 heures
- Coût : entre 2500 et 3500 € TTC

- NB : avec le travail personnel entre deux RDV, il faut compter environ 45 à 50 heures en tout.

Comment ça se passe concrètement ?

- Entretiens individuels : la base
- Tests et questionnaires (intérêts, motivations, personnalité...) : pour se connaître (caractère, motivations...)
- Guide d'analyse d'activité (personnelles et professionnelles pour construire son portefeuille de compétences/portefolio
- Travail documentaire : rechercher les métiers et les filières
- Enquêtes de terrain : prendre l'avis de professionnels, rencontrer (salons, entreprises...)
- Plan d'action

Et le bilan personnalisé ?

- Comme le bilan de compétences dans ses principes
- Non réglementé
- Possibilité d'ajouter d'autres prestations (accompagnement du plan d'action)

2-3 : L'outplacement

- Favoriser le passage d'une entreprise à une autre par la mise en place d'un bilan personnalisé et le placement

3 – Les lieux : où chercher ?

- Surtout FONGECIF
 - Ce qui est valable pour les salariés l'est aussi pour les libéraux en termes de qualité
 - Agrément (marque de qualité même si pas suffisant)
- OPCA-PL : idem
- Pages Jaunes
- Qui ?
 - CIBC (Centre Interprofessionnel de Bilan de Compétences) : les plus connus mais ce n'est pas suffisant
 - Centres de formation
 - Centres spécialisés dans le Bilan de Compétence

3 – Les lieux : comment choisir ?

- Le plus important : se « sentir bien » lors de l'entretien initial car un bilan c'est personnel et intime
- Cahier des charges, méthodes utilisés, individualisation (« ce que je comprends de votre demande »), a minima ce qu'il y a dans L 900-1
- Ressources humaines :
 - Qui va faire quoi ?
 - Un accompagnant principal avec parfois un regard croisé
 - Psychologue : très utile mais pas indispensable
- Centre de ressources documentaires
- Attention à ceux qui font aussi du recrutement (pas du tout la même logique)
- Prendre RDV dans 3-4 centres (l'entretien initial est gratuit) pour « sentir » l'ambiance avant de choisir

4 – Un outil spécifique pour les vétérinaires : pistes

- La problématique du vétérinaire libéral n'est pas qu'une question de compétences
 - Idéal brisé, remise en cause, burn out...
 - Un bilan « de compétences » n'est pas toujours approprié
- Les vétérinaires ont de nombreuses compétences communes et transférables
- Le changement est plus difficile à mettre en œuvre (loyautés, investissements...)

4 – Un outil spécifique pour les vétérinaires : pistes

- Questionnaire préalable d'orientation
- Ateliers préalables en soirée collectifs
 - Les motivations
 - Les contraintes
 - Démarches
- Un bilan personnalisé par ½ journées (6 à 8) sur 3 mois (ou plus selon demande)
- Phase de faisabilité débute maintenant