



Synthèse du bilan de compétences de Mme B.F.

Bilan réalisé du 12 au 26 Mai 2025.

Par Stéphanie Wawrynow

Ce bilan a été réalisé à partir des éléments déclaratifs de la personne. Il a pour objectif d'être un outil utile au bénéficiaire dans sa stratégie d'évolution. Il s'agit d'une synthèse. Il ne comprend donc pas l'intégralité des échanges des différents entretiens, séances ou enquêtes réalisées avec la bénéficiaire.

Bénéficiaire : Mme B.F.

Âge : 28 ans

Niveau de formation : Bac + 3 Ressources Humaines

Poste actuel : Chargée de missions RH - Technicienne paie

TABLE DES MATIÈRES

I. PREAMBULE	3
a. Circonstances du bilan	3
b. Attentes par rapport au bilan	3
c. Déroulement du bilan, méthodologie, outils	4
II. PROJET PROFESSIONNEL	4
a. Perspectives d'évolution envisagées	4
b. Motivations et intérêts pour le projet	5
c. Investigations menées dans le cadre du projet et résultats	5
III. LES COMPÉTENCES AU REGARD DU PROJET PROFESSIONNEL	6
a. Points d'appui en faveur du projet	6
b. Compétences mobilisables et transférables	6
c. Compétences à acquérir	7
d. Facteurs susceptibles de favoriser la réalisation du projet	7
e. Facteurs susceptibles d'empêcher la réalisation du projet	7
IV. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	8
a. Plan d'action	8
b. Conclusion finale et points clés du projet.....	9
c. Suivi	10
d. Signatures	10

I. PREAMBULE

a. Circonstances du bilan

Titulaire d'une Licence professionnelle en Gestion des Ressources Humaines, Mme B.F. intègre la vie active comme chargée de recrutement. Depuis 2015, elle a consolidé ses compétences dans différentes entreprises, notamment dans le secteur des transports et de l'intérim, avec des missions de plus en plus transversales, de la gestion administrative aux ressources humaines au sein de différents services recrutement, exploitation, paie et juridique.

Aujourd'hui salariée chez Keolis Bus Lyon, elle assure la gestion complète de la paie pour un périmètre de 500 salariés. En parallèle, elle a participé à la création d'un nouveau service RH au sein de la SPL Relation Usagers, illustrant sa capacité à s'adapter à des contextes de transformation organisationnelle et à prendre des responsabilités sur un large spectre RH.

Le déménagement prochain de son entreprise à un endroit géographiquement trop éloigné de son domicile, combiné à la non-concrétisation d'une évolution professionnelle convenue, ont généré un questionnement légitime sur l'évolution de sa carrière. Mme B.F. a ainsi décidé de prendre l'initiative d'un bilan de compétences, de manière confidentielle, en dehors de son temps de travail.

Le projet de Mme B.F. reste centré sur l'opérationnel, l'efficacité organisationnelle et le développement humain. Mme B.F. souhaiterait évoluer vers le métier de Responsable RH de proximité, travailler près de l'équipe dirigeante et avoir plus de responsabilités dans son travail.

Mme B.F. a commencé une veille auprès des cabinets de recrutement de Lyon et aspire à pousser et poser ses réflexions afin que ces projets puissent devenir concrets.

b. Attentes par rapport au bilan

Mme B.F. a engagé ce bilan de compétences pour prendre du recul sur son parcours, clarifier sa situation professionnelle actuelle et envisager les prochaines étapes avec lucidité et confiance. Elle souhaite mieux cerner ses compétences, ses motivations et ses axes de progression, afin de construire un projet professionnel aligné avec ses valeurs et ses aspirations.

Parmi ses attentes prioritaires :

- Mettre en lumière ses points forts pour faire des choix cohérents et épanouissants ;
- Reprendre confiance en valorisant ses réussites et ses compétences clés ;
- Être accompagnée dans un cadre neutre et bienveillant, propice à la réflexion ;
- Structurer ses outils de candidature (CV, lettres, discours professionnel) ;
- Identifier les étapes utiles pour avancer : formation, VAE, candidatures...

Elle souhaite également que ce bilan lui permette de poser ses idées, d'ajuster sa stratégie et de prendre des décisions concrètes en cohérence avec sa réalité personnelle.

Mme B.F. recherche un poste lui permettant de concilier vie de famille et engagement professionnel, avec une approche complète du parcours salarié, de l'entrée à la sortie. Elle se reconnaît dans un rôle polyvalent et opérationnel, au plus proche du terrain. Elle se décrit comme un « couteau suisse RH », capable d'intervenir sur des sujets variés avec autonomie et efficacité.

Dans cette démarche, elle s'est investie activement entre le 12 et le 26 mai, en explorant son parcours, son fonctionnement personnel et les perspectives offertes par le marché (fiches métiers, réseau, organismes de formation).

c. Déroulement du bilan, méthodologie, outils

Le bilan s'est déroulé sur trois semaines, selon les trois phases réglementaires : préliminaire, investigation, conclusion.

Lors de la phase préliminaire, Mme B.F. a été informée des modalités du bilan et des outils proposés (livret d'accompagnement, autoévaluations, tests, entretiens...).

La phase d'investigation a permis une exploration approfondie de son parcours professionnel, de ses compétences, motivations, valeurs et intérêts. Cette étape a été rythmée par des entretiens en Visio, l'analyse de ses expériences les plus significatives, la confrontation de ses aspirations avec les réalités du métier visé via l'étude de fiches métiers (notamment celle de Responsable RH), et des retours de son entourage professionnel sur sa personnalité.

La phase de conclusion a abouti à la construction d'un projet professionnel structuré, accompagné d'un plan d'action clair et progressif.

II. PROJET PROFESSIONNEL

a. Perspectives d'évolution envisagées

Durant le bilan de compétences, à travers ses investigations et afin de pouvoir prendre une décision réaliste et réalisable au regard du marché de l'emploi sur la Métropole de Lyon, de ses compétences ainsi que ses intérêts professionnels et motivations, Mme B.F. a confirmé la piste du métier de Responsable RH de proximité.

Ce poste lui permettrait de mobiliser l'ensemble de ses savoir-faire opérationnels tout en montant en responsabilités, en encadrant une petite équipe, en étant l'intermédiaire entre direction et collaborateurs, en assurant la coordination RH et en instaurant un lien de confiance avec les partenaires internes et externes.

b. Motivations et intérêts pour le projet

Dynamique et impliquée, Mme B.F. souhaite s'orienter vers un poste où elle puisse s'épanouir pleinement. Après plus de dix années d'expériences dans les RH, elle exprime un fort désir de transmettre, de coordonner, d'avoir une vision d'ensemble tout en restant ancrée dans la réalité terrain.

Elle souhaite aujourd'hui capitaliser sur sa polyvalence, sa rigueur et son sens du service pour occuper un poste lui permettant de traiter des sujets variés (paie, juridique, formation, recrutement, santé au travail), de superviser des projets RH, et d'accompagner les managers et collaborateurs dans un esprit de proximité.

Le questionnaire « Mon regard sur une personnalité », complété par 4 personnes de son entourage professionnelle, a mis en avant deux traits dominants chez Mme B.F. :

- Le relationnel : capacité d'écoute, d'aide, de confiance, volonté de contribuer à la cohésion des équipes ;
- L'organisation et la persévérance : implication, sens des priorités, souci de l'efficacité dans ses missions.

Le poste de Responsable RH semble correspondre à ce que Mme B.F. recherche : répondre à des besoins concrets, valoriser ses compétences transversales en utilisant son esprit d'analyse rigoureux et son goût de l'opérationnel, manager une petite équipe, communiquer avec des personnes de compétences différentes, évoluer dans un objectif de gérer plusieurs projets de front. En effet, Mme B.F. fait preuve de charisme et d'une posture professionnelle mature qui la légitime dans une prise de fonction à responsabilités.

c. Investigations menées dans le cadre du projet et résultats

Mme B.F. a analysé la fiche métier "Responsable RH" proposée par l'APEC, réalisé des autoévaluations, et confronté ses compétences et aspirations au référentiel métier. Cette comparaison a permis de dégager plusieurs points :

- Forte adéquation entre ses compétences actuelles et celles attendues dans le poste visé (paie, ADP, droit du travail, accompagnement RH...) ;
- Intérêt marqué pour l'aspect managérial et stratégique du poste, bien que peu expérimentée à ce stade sur le pilotage d'équipe ;
- Besoin identifié de renforcer ses compétences en dialogue social et gestion des relations pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;
- Capacité à évoluer vers le poste visé grâce à une montée en compétences ciblée et à un projet professionnel clair.

Mme B.F. a d'ores et déjà entamé une veille sur les offres d'emploi et les formations disponibles, ce qui témoigne de sa forte implication et de la maturité de son projet.

III. LES COMPETENCES AU REGARD DU PROJET PROFESSIONNEL

a. Points d'appui en faveur du projet

Mme B.F. est titulaire d'une Licence en Gestion des Ressources Humaines avec une formation juridique du travail temporaire complémentaire à votre diplôme. Riche d'une solide expérience terrain de plus de 10 ans. Elle a exercé dans des environnements RH variés, avec une forte capacité d'adaptation : intérim, transport, santé, structures en création ou restructuration.

Elle dispose d'un savoir-faire complet couvrant : administration du personnel, paie, gestion des absences et AT/MP, suivi des IRP, recrutement, formation, rédaction juridique, reporting RH.

Elle a démontré sa capacité à :

- Gérer simultanément plusieurs dossiers complexes
- Travailler avec rigueur, confidentialité et réactivité
- Expliquer des sujets RH à des profils variés (encadrement, salariés, agences...)
- Créer un lien RH de proximité avec les unités opérationnelles

b. Compétences mobilisables et transférables

L'analyse du parcours de Mme B.F. met en évidence un socle solide de compétences mobilisables pour son projet. Sa polyvalence RH, acquise en dix ans dans des environnements variés, constitue un atout majeur pour accéder à un poste de Responsable RH de proximité. Elle allie expertise technique, maîtrise des outils, sens du service et posture professionnelle :

- Expertise en paie (500 bulletins/mois), DSN, IJSS, mutuelle/prévoyance, logiciels RH (SAP, SIRH, Teams, HASTUS) ;
- Bonne maîtrise du droit social et des conventions collectives ;
- Coordination interservices (RH, juridique, social, agences d'intérim...)
- Gestion de projets RH (création de service, structuration de process) ;
- Pédagogie et animation de webinaires.

c. Compétences à acquérir

Pour exercer pleinement le rôle de Responsable RH, Mme B.F. devra :

- Assimiler des compétences en management d'équipe ;
- Développer ses connaissances en dialogue social ;
- Acquérir des techniques de négociation commerciale ;
- Approfondir ses bases en gestion de conflit ;
- Approcher l'ingénierie de formation.

d. Facteurs susceptibles de favoriser la réalisation du projet

Dans le cadre de son projet professionnel, Mme B.F. dispose de plusieurs ressources significatives lui permettant d'envisager positivement son évolution de carrière.

- Forte motivation, lucidité et implication de la part de Mme B.F ;
- Capacité à organiser ses démarches en autonomie ;
- Réseau personnel mobilisable pour les enquêtes métiers ;
- Temps disponible pour se former ou rechercher un emploi ;
- Confiance progressive en ses capacités.

e. Facteurs susceptibles d'empêcher la réalisation du projet

Il n'y a pas de frein majeur pouvant empêcher ce projet car Mme B.F. possède déjà en grande partie les compétences ainsi que la motivation et l'enthousiasme nécessaires au poste visé.

Nous avons identifié cependant les points de vigilance à prendre en compte pour ce projet :

- Mobilité géographique limitée (pas véhiculée) ;
- Nécessité d'un jour de télétravail minimum par semaine ;
- Attentes salariales à prendre en compte ;
- Importance de travailler dans une structure partageant ses valeurs (intégrité, équité, autonomie...).

IV. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

a. Plan d'action

Objectif 1 : Valider le projet professionnel et s'assurer de la bonne connaissance du métier

Moyens de réaliser l'objectif	Seule ou accompagnée par un CEEP	Échéance	Personne à contacter ou lien vers des ressources
Contacteur des cabinets de recrutement pour connaître les besoins et l'adéquation du profil avec le poste	Seule	2 mois	Cabinet de recrutement secteur RH sur Lyon
Enquête métier : rencontres/discussions avec des professionnelles exerçant le métier visé	Seule	2 mois	LinkedIn L'Académie RH : 1 ^{er} forum communautaire dédié aux RH
Effectuer une veille du marché de l'emploi de ce métier	Seule	1 mois	Fiche métier « Responsable RH » Besoins en Main-d'Œuvre du métier sur le bassin d'emploi Lyon Centre La Bonne Boîte

Objectif 2 : Se former au métier

Moyens de réaliser l'objectif	Seule ou accompagnée par un CEEP	Échéance	Personne à contacter ou lien vers des ressources	Financement
Suivre les cours de Management en ligne	Seule	3 mois	Openclassrooms	Gratuit (Cours en libre accès)
Suivre les cours de Conception de formation en ligne	Seule	3 mois	Openclassrooms : Initiation Openclassrooms : Avec l'IA	Gratuit (Cours en libre accès)
Suivre les cours de techniques commerciales en ligne	Seule	3 mois	Openclassrooms : Initiation Openclassrooms : réussir ses rendez-vous	Gratuit (Cours en libre accès)
Suivre les cours de gestion de conflit en ligne	Seule	3 mois	Openclassrooms	Gratuit (Cours en libre accès)
Prendre connaissance des cours RH & Gestion en ligne	Seule	1 mois	Openclassrooms	Gratuit (Cours en libre accès)

Prendre connaissance de la boîte à outils sur le dialogue social du Ministère du Travail	Seule	1 mois	Dialogue social en entreprise Boîte à outils	Gratuit
Approfondir la veille en s'inscrivant aux newsletters concernant le secteur RH en lien avec le métier visé	Seule	1 mois	Culture RH Légifrance ANDRH My [RH] Line La boîte à outils des RH	Gratuit

Objectif 3 : Obtenir un emploi

Moyens de réaliser l'objectif	Seule ou accompagnée par un CEEP	Échéance	Personne à contacter ou lien vers des ressources
Créer des alertes d'offres d'emploi correspondant à la recherche	Seule	1 semaine	France Travail Hellowork Apec
Mettre à jour votre profil LinkedIn et suivre des entreprises locales disposant d'un service RH Ayant des valeurs en adéquation avec la recherche	Seule	1 mois	LinkedIn Guide pour un profil complet et plus visible sur LinkedIn
Mettre à jour CV et lettre de motivation	Seule	1 mois	MOOC Réussir CV et Lettre de motivation B.A.-BA CV
Envoyer la mise à jour du dossier de candidature au cabinet de recrutement	Seule	1 mois	Cabinet de recrutement secteur RH sur Lyon

b. Conclusion finale et points clés du projet

Mme B.F. repart de ce bilan avec une vision clarifiée de ses compétences et de ses aspirations. Son projet vers un poste de Responsable RH de proximité est réaliste et motivant, soutenu par une forte implication personnelle. L'ensemble des outils et actions proposés dans ce bilan lui permettront de sécuriser sa transition et de prendre des décisions alignées avec ses valeurs. Ce projet représente une évolution naturelle, cohérente avec son parcours et ses ambitions. Elle s'est montrée particulièrement investie tout au long du bilan, faisant preuve d'une réelle ouverture à l'introspection, d'un professionnalisme rigoureux et d'une grande motivation à bâtir un projet de carrière porteur de sens.

- **Projet ciblé** : Responsable RH de proximité ;
- **Forces** : Expertise RH complète, polyvalence, posture professionnelle, sens du terrain ;
- **Points de vigilance** : mobilité, télétravail, alignement valeurs/entreprise ;
- **Axes de progrès** : Management, dialogue social, pilotage stratégique ;
- **Plan d'action engagé** : Veille emploi, formations Openclassrooms, réseau LinkedIn, CV et candidatures en cours.

c. Suivi

Mme B.F. reviendra vers sa conseillère pour un point à 6 mois. D'ici là, elle pourra poser toute question par mail si elle souhaite échanger ou être accompagnée ponctuellement dans ses démarches.

d. Signatures

Le 28/05/2025

CEP : Stéphanie Wawrynow

Bénéficiaire : Mme B. F.

