

Formation

Le Centre de Bilan Genève fête ses 20 ans

Depuis sa création, le CEBIG a développé une offre diversifiée pour les particuliers et les entreprises. Bilan et perspectives

Chloé Rosselet

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)

Rester réactif pour offrir des prestations au plus près des exigences du marché de l'emploi. Tel est l'objectif du Centre de Bilan Genève (CEBIG). L'association à but non lucratif, fondée conjointement par l'Etat, les syndicats et le patronat genevois en 1993, propose un produit-phare d'analyse et de gestion de carrière: le bilan de compétences. Cet outil est au service des différents acteurs du monde du travail. Il s'est progressivement adapté aux mutations du secteur de l'emploi survenues ces vingt dernières années. Aux bilans de gestion de carrière et d'insertion professionnelle viennent s'ajouter, depuis 2000, les bilans de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience. Enfin, les démarches de type assessment, destinés au personnel des entreprises, ont vu le jour en 2004.

L'essor de l'assessment

En plein essor, l'assessment permet une évaluation individuelle et collective des compétences-clés. Sa mission: aider les ressources humaines à mettre en place une gestion optimale du personnel, par l'identification des besoins de formation des collaborateurs et la définition de plans internes de développement.



Très sollicités, les assessments sont des exercices collectifs, au cours desquels chaque participant a un rôle précis à tenir. OFPC-SISP

«Aujourd'hui, les compétences transférables, notamment sociales, sont aussi importantes que le savoir technique»

Roseline Cisier

Directrice du Centre de Bilan Genève (CEBIG)

Une activité en évolution

«20 ans d'activité: cela prouve l'ancrage et la pertinence de notre association, ainsi que sa capacité à répondre aux besoins réels du marché du travail», se réjouit Roseline Cisier. La preuve est aussi dans les chiffres: en 2012, 1164 bilans ont été réalisés, tous types confondus, contre seulement 78 en 1994. Une croissance régulière et confirmée, puisque les objectifs pour l'année 2013 ont été atteints à la fin du mois

d'octobre. En termes de prestations, les bilans de qualification professionnelle, les bilans de gestion de carrière et les assessments ont le vent en poupe, suivant une tendance progressive d'individualisation des besoins et des pratiques. Un nouveau type d'assessment, axé sur l'exécution de tâches et établi selon des compétences-clés de base, est en voie de généralisation pour 2014. Plus d'info: www.cebig.ch.

psychologues-conseillers, le collaborateur ébauche son profil de compétences-clés. Il est ensuite invité à l'expérimenter dans le cadre de mises en situation collectives, recréant des contextes-types de travail. Parallèlement, des experts du CEBIG évaluent les performances de chacun, sur la base d'un référentiel de compétences scientifiquement validé. Les résultats sont restitués au participant et au service RH lors d'un entretien final. Ils permettent aux entreprises de mettre sur pied des plans de carrière axés sur les points forts de leurs collaborateurs et de développer des plans de formation «sur mesure», afin de réaliser une adéquation poste-personne optimale.

Pour Migros Genève, les services du CEBIG sont devenus un véritable outil de gestion de carrière: «Nous avons besoin de mieux connaître nos collaborateurs afin de leur offrir un parcours personnalisé, adapté aux exigences de leur futur poste», précise Gilles Décarre, responsable de la gestion des ressources humaines. Pour appliquer notre politique RH de manière concrète, l'assessment fait désormais partie du cursus de formation de nos futurs gérants de succursales.»

La collaboration Migros-CEBIG a également abouti, avec le soutien de l'OFPC, à l'élaboration d'une «Attestation cantonale de qualification de caissier-ère en magasin». Les employés sont évalués sur leur place de travail, en fonction d'un référentiel de compétences spécifiques à leur activité. «L'attestation représente une reconnaissance financière mais surtout sociale, insiste Gilles Décarre. Cette valorisation du travail quotidien de nos caissières constitue une plus-value à la fois pour elles et pour notre coopérative.»

Depuis les années 1990, les conditions d'engagement ont évolué. Aujourd'hui, «les compétences transférables, notamment sociales, sont aussi importantes que le savoir technique», explique Roseline Cisier, directrice du CEBIG. Travailler en équipe, communiquer, gérer l'imprévu, organiser, encadrer et traiter l'information sont des compétences indispensables à l'employabilité de chacun et à la compétitivité des entreprises.»

Tester les compétences-clés

Via l'assessment center du CEBIG, les employeurs peuvent tester les compétences transversales de leur personnel. Aidé par des