

Améliorer l'employabilité

Le bilan de compétences renforce l'estime de soi

Vérification faite sur le terrain, cette prestation semble atteindre le but qu'elle s'est fixé. Elle approfondit notamment la connaissance que les bénéficiaires ont d'eux-mêmes, et diminue l'indécision concernant leur propre vocation.

Par Lionel Jacquier

— Les bilans de compétences permettent de renforcer la sphère psychologique des participants sur des facteurs aussi bien cognitifs qu'affectifs en lien avec l'employabilité, les capacités d'adaptation, la persévérance et le succès dans la poursuite de leurs objectifs professionnels. C'est ce que montre une étude de l'Université de Lausanne (voir encadré).

Premier constat, la participation à un bilan de compétences fait baisser significativement le niveau d'indécision vocationnelle des consultants. Autrement dit, ceux-ci sont plus aptes à exprimer un choix au terme de la démarche. Cette évolution se caractérise essentiellement par une amélioration au niveau de la quantité, de la clarté et de la cohérence des informations à disposition. Le gain en matière de préparation à la prise de décision se maintient dans une période de trois à six mois après la fin du bilan.

Deuxième observation, le niveau de connaissance de soi augmente à travers le processus de bilan de compétences et se maintient même après son terme. Grâce à cette prestation, les bénéficiaires apprennent à porter un regard critique sur leur conduite. Ils obtiennent également une image plus claire de leurs compétences et sont davantage déterminés à réaliser leur projet professionnel.

Des bénéfices immédiats

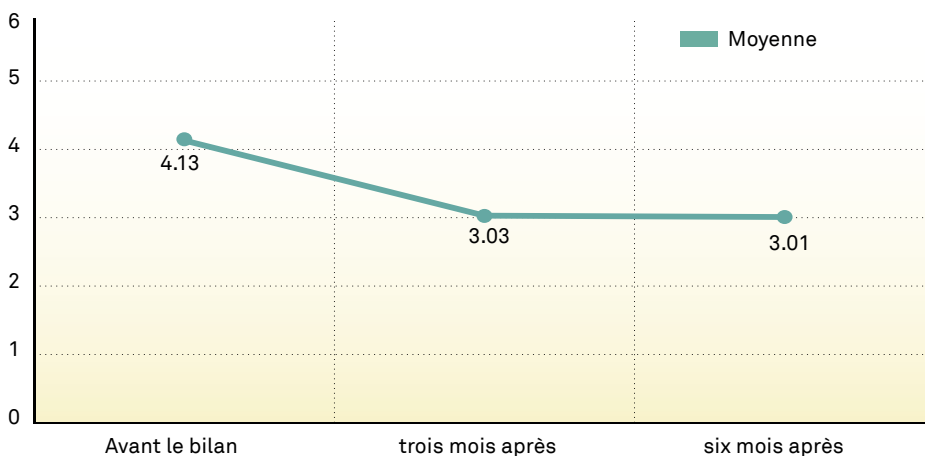
Troisième constat, les bilans de compétences permettent de renforcer l'estime de soi des sujets. Des scores significativement supérieurs trois à six mois après la démarche suggèrent que le travail effectué amène les consultants à décrire une image plus positive d'eux-mêmes, à se sentir plus capables et valables, à anticiper l'avenir de façon plus sereine, à rechercher du soutien social et à se confronter davantage aux difficultés.

Quatrième constat, contrairement à l'hypothèse émise par les auteures, le niveau de bien-être subjectif ne connaît pas d'augmentation significative, mais demeure stable dans le temps. Cela peut partiellement s'expliquer par la situation de recherche d'emploi et de transition professionnelle dans laquelle se trouve la très grande majorité des sujets de l'étude et qui l'emporterait sur les apports bénéfiques du bilan sur leur sentiment de bien-être général.

Objectifs atteints

En résumé, les résultats de cette enquête montrent que les bilans de compétences atteignent bien les objectifs qu'ils visent spécifiquement, à savoir une diminution du niveau de l'indécision vocationnelle et une amélioration de la connaissance de soi. Concernant les effets transversaux liés au bien-être global des bénéficiaires, seule l'estime de soi serait impac-

Evolution de l'indécision vocationnelle



L'effet positif du bilan de compétences dure au moins six mois.

Source: Uni Lausanne

Evaluation longitudinale

Pour évaluer les effets des prestations fournies par plusieurs institutions en Romandie, l'étude mesure l'évolution de différents indicateurs psychologiques en lien avec l'employabilité à différentes étapes du processus de bilan de compétences. Plus de la moitié des sujets de l'étude ont réalisé leur processus de bilan au CEBIG (voir l'interview).

Alther N., Hirzel S., Ismail V., Massoudi K., Evaluation longitudinale des effets psychologiques des bilans de compétences en Suisse romande, Lausanne, 2011.

tée positivement par les bilans. Le niveau de bien-être subjectif, quant à lui, ne subirait pas d'amélioration significative.

Ressources personnelles

Pour conclure, l'étude met en évidence les fortes associations entre l'estime de soi et l'ensemble des variables mesurées. Une bonne estime de soi est inversement liée au niveau d'indécision alors qu'elle est positivement corrélée avec le niveau de connaissance de soi.

Cela semble suggérer que l'estime de soi, en tant que trait de personnalité, représente une ressource personnelle qui permet aux clients de maximiser les apports d'un bilan de compétences.

Une bonne estime de soi permet de maximiser les apports d'un bilan

Dès lors, les auteures émettent l'hypothèse que les conseillers des centres de bilan pourraient, tout en continuant à se focaliser sur des objectifs spécifiques (prise de décision, réflexion et positionnement professionnels), accorder plus d'attention aux caractéristiques psychologiques et individuelles de leurs consultants.

Une évaluation du niveau de l'estime de soi pourrait par exemple permettre l'identification de clients à risques, particulièrement vulnérables face à la situation de chômage, et qui pourraient avoir besoin d'un accompagnement plus soutenu afin d'atteindre les objectifs de la procédure initiée. —

L'expérience pratique

«Perçu comme un outil de développement personnel»

Le bilan de compétences est psychologiquement favorable au chômeur, et encore plus au consultant actif.

Interview: Lionel Jacquier

— Roseline Cisier est la directrice du Centre de Bilan Genève (CEBIG). Créé en 1993, le CEBIG propose à ses clients, personnes et entreprises, différentes formes de bilans de compétences. Avec plus de 1200 analyses effectuées en 2010, c'est le principal centre de bilan en Romandie.

PANORAMA: Mme Cisier, une étude de l'Université de Lausanne, à laquelle nombre de vos clients ont participé, met en évidence les effets bénéfiques des bilans sur la psychologie des personnes en recherche d'emploi. Qu'en est-il des clients en emploi?

Roseline Cisier: Le but visé par toute démarche de bilan est le renforcement de l'employabilité des personnes sur le marché du travail, qu'elles soient en emploi ou non. Comme cette étude le montre, les bilans de compétences agissent très favorablement sur les demandeurs d'emploi. En renforçant notamment leur confiance en soi, ils favorisent la réinsertion professionnelle. Concernant les effets des bilans destinés aux consultants en emploi, les mesures que nous effectuons chaque année attestent d'un impact psychologique encore plus favorable. Ainsi que le supposent les auteures de l'étude, une estime de soi plus élevée en début de processus permet peut-être à cette population de profiter davantage des bienfaits d'une telle prestation.

En 2010, un tiers des bilans effectués par le CEBIG l'ont été pour des personnes actives. Comment expliquez-vous cet engouement?

Corollaire d'une demande accrue en termes de mobilité professionnelle éma-



Roseline Cisier: «Le but du bilan est de renforcer l'employabilité sur le marché du travail.»

nant du marché du travail, les bilans deviennent aujourd'hui une démarche incontournable pour qui souhaite devenir acteur de sa carrière. Ils permettent à la personne de mieux identifier son profil et ses motivations. Ils l'aident à mettre des mots sur ses compétences, à donner une meilleure visibilité à son projet professionnel, à l'élaborer, puis à le réaliser. Le bilan est donc perçu par ce type de clients comme un véritable outil de développement personnel permettant d'évaluer la situation professionnelle actuelle, de l'ajuster ou de la modifier si nécessaire.

Quel est le profil de ces clients?

Une large part de nos consultants en emploi sont des femmes. Principalement âgés de 31 à 40 ans, ils sont toujours bien, voire très bien formés, puisque 66% d'entre eux ont accompli une formation professionnelle supérieure ou une formation dans une haute école. —