

Renforcer son employabilité et dynamiser sa carrière grâce au bilan de compétences

Cet outil permet d'identifier ses atouts et de définir un projet d'évolution professionnelle

Joëlle Rebetz

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

«J'ai réalisé un bilan de compétences alors que je rencontrais des difficultés dans ma vie professionnelle. Tel un facteur déclencheur, j'ai retrouvé de la motivation. Et j'ai le sentiment que des effets se sont également déployés au plan personnel», raconte Elodie*, 29 ans, employée dans le secteur des assurances.

Faire le point

«Elodie s'est approchée de notre structure pour effectuer un bilan «Gestion de carrière», explique Roseline Cisier, directrice du Centre de bilan Genève (CEBIG). L'objectif de cette démarche consiste à faire le point sur sa carrière, à ouvrir de nouvelles perspectives, voire à envisager une reconversion professionnelle.»

Les exemples de réorientation complète post-bilan restent rares. La démarche permet en revanche d'acquiescer une vision plus claire de son profil professionnel, de ses valeurs, préférences et motivations, d'identifier ses éventuelles lacunes et d'ébaucher des pistes d'évolution professionnelle.



Le CEBIG met à disposition 13 psychologues et formateurs d'adultes et propose différentes formes d'accompagnement, selon la nature de la demande et l'objectif qui la sous-tend. OLIVIER VOGELSANG

Pour certains consultants, la définition d'un projet se dessine très naturellement. Dans tous les cas, il s'agit de «structurer leurs idées, de stimuler la réflexion, de les aider à rassembler toutes les informations qui constituent les pièces du puzzle de leur vie professionnelle et personnelle», ajoute Roseline Cisier.

Depuis sa création en 1993, le

CEBIG, association à but non lucratif et à gestion tripartite (État-syndicats-patronat), a développé une large palette de prestations ciblées.

Elaborer un projet réaliste

Une équipe composée actuellement de 13 psychologues et formateurs d'adultes propose ainsi différentes formes d'accompa-

gnement, parfois cousues sur mesure, selon la nature de la demande et l'objectif qui la sous-tend. Le bilan «Reconnaissance ou validation d'acquis» (qui constitue 45% des 1164 bilans effectués au CEBIG en 2012, tous types confondus) concerne les adultes (en emploi ou sans emploi) candidats à l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) par le biais

Informations pratiques

Réaliser un bilan de compétences est une démarche volontaire nécessitant un investissement personnel important. C'est pourquoi il peut être utile de se faire accompagner par un professionnel. En effet, celui-ci assure une approche structurée et approfondie, et surtout, a l'avantage d'offrir un regard extérieur à la réflexion.

«Chaque bilan est précédé d'un entretien d'analyse individuel lors duquel le candidat formule ses attentes et le conseiller évalue le pourtour de sa demande», précise Roseline Cisier.

Le coût varie selon le type de mandat défini. Le bilan de gestion de carrière (individuel) est en partie pris en charge par la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC), ce qui porte le montant restant (750. francs), à la charge de la personne ou de l'institution qui en fait la demande. Cette somme peut être

couverte par le chèque annuel de formation (www.geneve.ch/caf) dont bénéficient tous les contribuables du canton de Genève sous certaines conditions. Le bilan d'insertion professionnelle réalisé par les demandeurs d'emploi est financé par l'Office cantonal de l'emploi (OCE), le bilan de validation des acquis (VAE) conjointement par le DIP et la FFPC ou l'OCE et le bilan de reconnaissance des acquis par la personne et le DIP ou entièrement par l'entreprise qui en fait la demande. «Si c'était à refaire, je n'y changerais rien. J'ai bénéficié d'une aide précieuse qui m'a permis de mieux vivre la période qui a suivi mon licenciement», conclut Bernard*. **J.R.**

CEBIG bvd du Pont-d'Arve 28, 1205 Genève, Tél. 022 807 17 00, site internet www.cebig.ch, courriel: info@cebig.ch.

* Prénom d'emprunt

des articles 32 et 33 de la Loi sur la formation professionnelle. Pour la même année, 41% des bilans s'adressaient aux collaborateurs des entreprises ou à des personnes consultant à titre personnel (bilan «Ressources Humaines») et 14% ont été effectués par des demandeurs d'emploi en vue de faciliter leur retour à l'emploi (bilan «Insertion professionnelle»).

«Je n'ai pas encore trouvé le job de mes rêves, mais j'ai appris à être plus convaincant lors d'un entretien d'embauche et surtout à élaborer un projet réaliste», relate, Bernard*, âgé de 48 ans, qui est à la recherche d'une activité dans le secteur du commerce de détail.

* Prénoms d'emprunt