

10 ans d'expérience en bilan de compétences

Premier centre de bilan de Suisse, le CEBIG (Centre de Bilan Genève) vient de célébrer ses 10 ans d'existence.

Depuis sa création, plus de 5500 personnes ont effectué un bilan de compétences, dont plus de 1000 pour la seule année 2003. L'occasion, pour son directeur, de retracer les principales étapes du chemin parcouru et de s'interroger sur les raisons du succès rencontré.

Jean-Pierre Cattin

Les grands développements

Le CEBIG a été créé en 1993, dans un contexte de crise de l'emploi sans précédent à Genève, par une association à but non lucratif dont les membres sont l'Etat de Genève (représenté par le Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures et le Département de l'instruction publique), l'Union des associations patronales genevoises et la Communauté genevoise d'action syndicale. Sa mission est de «permettre à toute personne qui le souhaite d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, dans le but d'élaborer un projet professionnel, de faciliter une insertion professionnelle, de préparer une reconversion». Conçu d'après le modèle français des Centres interinstitutionnels de bilan de compétences, le CEBIG a rapidement connu une évolution spectaculaire tant sur le plan de sa capacité d'accueil que de l'étendue de ses prestations, permettant ainsi à un large public de réaliser un bilan de compétences.

Que retenir de ces chiffres?

En 10 ans, le nombre de bilans annuels réalisés a plus que décuplé. Et – ce qui n'apparaît pas dans le tableau ci-dessous – cette augmentation du volume d'activité a été observée année après année. De plus, les résultats du premier trimestre de cette année nous indiquent déjà la poursuite de cette tendance pour 2004.

Cette croissance du CEBIG relève d'une volonté d'apporter, en termes de prestations de bilan de compétences, des réponses ciblées aux besoins de la population et des entreprises, tant dans les domaines de l'orientation, de la qualification, de l'insertion que de la reconnaissance d'acquis professionnels.

« En dix ans, le nombre de bilans annuels réalisés au CEBIG a plus que décuplé. »

Pour convertir cette volonté en actes, le CEBIG a dû considérablement augmenter ses ressources – ce qui s'est notamment traduit par l'engagement de personnel et par deux déménagements – et développer de nouvelles prestations. Citons pour exemple les bilans de reconnaissance

et de validation d'acquis, de compétences clés, les bilans pour demandeurs d'emploi ayant le projet d'exercer une activité indépendante ou encore les bilans comportementaux (assessment centers) pour les collaborateurs d'entreprises.

L'introduction, en 2000, des bilans de validation d'acquis – bilans s'adressant à des adultes candidats à l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) par le biais de l'article 41 de la Loi sur la formation professionnelle, dont l'objectif est d'individualiser le parcours de formation jusqu'au CFC, tout en permettant de valider des acquis professionnels, lorsque des experts jugent que ces derniers correspondent aux exigences du CFC – a enfin per-

mis d'ouvrir la prestation à un public non qualifié.

On peut aussi noter que depuis 2001, l'accès au bilan de compétences s'est démocratisé, grâce à la possibilité d'un financement au moyen d'un Chèque annuel de formation dont peuvent bénéficier les contribuables du canton de Genève.

Les activités déployées pour le personnel d'entreprises se sont fortement développées, dès 1996, avec les premiers bilans réalisés dans le cadre de plans sociaux, en vue d'aider les collaborateurs licenciés à valoriser leurs compétences et à élaborer des projets d'évolution. Depuis lors, de nombreux bilans ont été effectués pour diverses entreprises des secteurs bancaire, industriel, des médias, de la santé, du social, de la coopération internationale, etc. L'objectif de ces bilans était essentiel-

Quelques indicateurs du chemin parcouru

	Un an après sa création: 1994	10 ans plus tard: 2003
Nombre annuel de bilans	78	1 082
Nombre de collaborateurs	5	16
Types de bilans différents	3	8
Pourcentage de demandeurs d'emploi	87%	40%
Pourcentage de consultants non qualifiés	2%	24%
Nombre annuel d'entreprises ayant fait appel au CEBIG	1	17

lement de renforcer la mobilité interne ou externe à l'entreprise ou de rendre possible des actions de formation par l'identification d'écart entre les profils de compétences des collaborateurs et les exigences de leurs fonctions ou futurs postes. Signalons encore qu'en 2003, le CEBIG a obtenu la certification eduQua.

Les facteurs du succès

L'équipe des conseillers en bilan du CEBIG est composée de professionnels expérimentés, psychologues spécialisés en

« A l'avenir, le CEBIG devra relever un nouveau défi: la maîtrise de sa croissance. »

orientation scolaire et professionnelle ou formateurs d'adultes, universitaires de formation. Leur expertise, associée au respect de principes déontologiques transparents, a permis d'assurer des prestations de haute qualité tout en faisant évoluer la méthodologie du bilan pour l'adapter aux besoins des différents publics.

Si le fort professionnalisme de l'équipe du CEBIG a apporté une contribution essentielle à sa marche vers le succès, il convient encore de relever que son essor est lié à d'autres causes:

- **Une volonté politique**

Bien qu'il ait fallu trois années de discussion et de négociation à l'Etat et aux partenaires sociaux pour que le CEBIG voie le jour, sa création représente l'expression d'une volonté politique claire d'apporter une réponse aux problèmes touchant à l'emploi au sens large du terme. Dès lors, des modalités ont pu être aménagées pour rendre possible son lancement et favoriser sa pérennité.

- **L'interinstitutionnalité**

De par sa composition, l'Association en faveur du Centre de Bilan Genève (ACEBIG) a pu s'assurer une représentativité et une expertise dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Des relations de partenariat fructueuses ont ainsi pu être instaurées, notamment avec l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) et l'Office cantonal de l'emploi (OCE). C'est ainsi que le CEBIG a été fortement impliqué dans la mise en place

du dispositif géré par l'OOF de reconnaissance et de validation des acquis. Son rôle a même été précisé dans le règlement d'application de la Loi genevoise sur la formation continue, instituant le bilan de compétences comme passage obligé pour faire valider ses acquis et définir un plan de formation individualisé en vue d'obtenir un CFC. Des modalités concrètes de coopération ont également été introduites avec l'OCE. Par exemple, depuis 1998, cet office met à la disposition du CEBIG

Deutsche Version siehe Seite 26

En conclusion

Les besoins de la population en bilans de compétences ne cessent de croître. Si le CEBIG est parvenu jusqu'à présent à les satisfaire – en augmentant régulièrement ses effectifs et en développant de nouvelles prestations de bilan – il lui reste cependant un défi à relever pour les années à venir: la maîtrise de sa croissance. Une réflexion devra être engagée pour définir la forme de développement qui s'annonce



un conseiller en personnel dans le but de mieux coordonner la prise en charge des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les bilans financés par les entreprises, la présence au sein de l'ACEBIG de représentants des syndicats ouvriers et des associations patronales a offert un gage de neutralité et de défense des intérêts de chaque partie, éléments non négligeables dans le choix du CEBIG comme prestataire de services.

- **Des sources de financement diversifiées**

La part du financement des bilans par les personnes elles-mêmes ou les entreprises est d'environ 20%, le reste provenant de subventions.

Les bilans réalisés pour les chômeurs sont financés par la LACI. Pour les personnes en emploi, une contribution à hauteur du montant du Chèque annuel de formation est demandée aux intéressés, le reste (différence entre coût réel de la prestation et part des personnes) étant pris en charge par le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel (FFPP). Les bilans de validation d'acquis sont, quant à eux, financés en partie par le FFPP et par l'Etat de Genève.

inévitables, si le CEBIG entend continuer d'apporter des réponses aux besoins exprimés, tout en préservant la qualité de ses prestations.

INFO

Auteur:

Jean-Pierre Cattin est le directeur du CEBIG (Centre de Bilan Genève).
Adresse: Boulevard du Pont d'Arve 28,
1205 Genève. Tél. 022 807 17 00,
jean-pierre.cattin@cebig.ch

Internet:

CEBIG: www.cebig.ch
Chèque annuel de formation: www.geneve.ch/caf
FFPP: www.geneve.ch/oofp/carrefour/ffpp.asp