

# Des outils au service des individus et des entreprises

Roseline Cisier

*Renforcer l'employabilité de l'individu et sa mobilité professionnelle, aider l'entreprise à gérer ses ressources, tels sont les objectifs du Centre de bilan de Genève. Parmi les différents types de bilan de compétences proposés par le centre, le bilan de compétences clés et le bilan comportemental relèvent des assessment center. Individus et entreprises peuvent y avoir recours.*

Le Centre de bilan de Genève (CEBIG) offre une large palette d'outils d'analyse et de gestion de carrière. En plus de divers bilans de compétences comme le bilan de gestion de carrière, le bilan de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience, le bilan d'insertion et professionnelle, le centre propose deux types d'assessment center: le bilan de compétences clés et le bilan comportemental.

## RÔLE DES COMPÉTENCES CLÉS

Les rapides mutations du travail pressent tant les individus que les entreprises à réagir avec efficacité aux nouvelles situations rencontrées. Pour les personnes comme pour l'entreprise, l'employabilité et la compétitivité sont des enjeux déterminants : ils impliquent des hommes et des femmes qui ont non seulement la maîtrise des compétences techniques, mais encore celle des compétences transversales, dites compétences clés. Les compétences clés, c'est l'essentiel des comportements que la personne mobilise pour s'adapter aux caractéristiques du travail actuel. Elles sont complémentaires aux compétences techniques. La qualification désigne en quelque sorte le cœur du métier reconnu et normé et la notion de compétence rend compte de l'exigence d'adaptation de la qualification aux particularités des situations d'emploi et de travail, et plus particulièrement celles de la communication, du travail en équipe, de la gestion de l'imprévu, du traitement de l'information et de l'organisation.

Ces compétences clés sont devenues aujourd'hui un facteur essentiel de la réussite de l'entreprise et de l'employabilité de chacun. Face à ces nouvelles données du travail, un outil précieux a été créé par l'OFFPC (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue), en collaboration avec l'Université de Genève et le CEBIG et qui permet à la personne de faire reconnaître officiellement ses compétences clés, tout en se donnant encore les moyens, à travers la démarche de bilan, de les développer.

## LE BILAN DE COMPÉTENCES CLÉS

Le bilan de compétences clés s'adresse donc aux personnes, au bénéfice d'une expérience professionnelle de quelques années, souhaitant une évaluation de leur maîtrise des compétences suivantes: travailler en équipe, communiquer, résoudre des problèmes, organiser, traiter l'information, encadrer.

Les personnes entrant dans ce dispositif le font surtout dans le cadre d'une démarche de recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle et par cette démarche, obtiennent une attestation qui atteste officiellement de leur savoir-faire. Certains encore le font dans un but de développement personnel, considérant que le procédé tel qu'il est conçu apporte une clarification de leur image de soi.

En plus des personnes qui s'adressent au CEBIG de manière individuelle pour bénéficier de cette prestation, certaines entreprises de la place genevoise l'ont déjà utilisée pour identifier les besoins en formation de certains de leurs collaborateurs et/ou définir des axes de développement au sein de l'entreprise.

A travers une démarche accompagnée par des conseillers en bilan de compétences du CEBIG et des experts en compétences clés, au sein de l'équipe du CEBIG, la personne établit son profil de compétences clés, les met en évidence lors d'une évaluation sous forme d'assessment (mises en situation de 2 matinées) et obtient une Attestation cantonale de qualification délivrée par l'Etat de Genève, si elle atteint au minimum le niveau exigé pour 3 compétences.

Outre cette attestation, les conseillers en bilan rédigent un rapport destiné à la personne et qui met en évidence les ressources maîtrisées et les points de développement si nécessaire.

## LES ÉTAPES DE L'ATTESTATION DE QUALIFICATION

Le chemin vers l'attestation de qualification passe par quatre étapes:

1. Réalisation d'un bilan de compétences au CEBIG. La personne fait l'inventaire de ses compétences et s'auto-évalue par rapport à ses compétences clés.
2. Identification des compétences clés et évaluation par des observateurs certifiés, d'après un référentiel de compétences clés. La personne est mise en présence de situations proches de la réalité professionnelle. Elle doit atteindre des objectifs avec des problèmes à résoudre. Au cours de ces opérations, les évaluateurs observent les actions et les fonctionnements selon des indicateurs standardisés
3. Entretien avec un évaluateur ou une évaluatrice. Les objectifs de cet entretien sont: Restituer le résultat des observations, évaluer avec la personne candidate l'adéquation entre le résultat des observations et la partie Bilan (qui est l'appréciation personnelle de ses propres compétences) et évaluer les axes de développement en fonction des projets professionnels de la personne.
4. Remise de l'Attestation de qualification dans le domaine des compétences clés. Cette attestation cantonale est remise par l'OFPC sur la base des propositions d'une commission.

#### LE BILAN COMPORTEMENTAL

A l'image de la prestation Compétences clés, le CEBIG propose également un autre type d'Assessment center, appelé dans notre jargon le bilan comportemental. Plusieurs entreprises de la place genevoise l'ont déjà utilisé comme outil de mise en place d'une politique de formation basée sur les besoins réels des collaborateurs et des collaboratrices.

Parmi les objectifs, nous pouvons citer une meilleure gestion des ressources humaines, un accompagnement dans les processus de mobilité interne et les développements, la définition de plans de

formation, une meilleure analyse de l'adéquation poste/personne, la promotion de l'évolution professionnelle du personnel, le renforcement de la motivation des collaborateurs, etc.

Un outil est développé avec la même rigueur méthodologique et en fonction des besoins des entreprises, avec identification au préalable des compétences requises et de leur niveau de maîtrise. Un référentiel de compétences est élaboré en collaboration avec l'entreprise. Des exercices pour les mises en situation sont proposés pour permettre d'évaluer ces compétences, l'objectif étant par ces mises en situations d'évaluer les compétences des collaborateurs au regard de celles exigées par l'entreprise, en vue de définir des plans de développement.

Le déroulement de la prestation est comparable au dispositif des compétences clés, à la différence que ce dispositif ne débouche pas sur une attestation cantonale, mais sur un outil de management des compétences en entreprise. Un rapport à l'intention du collaborateur est rédigé et partagé avec ses responsables en entreprise pour accompagner la mise en place des développements.

Les coûts du bilan de compétences clés est assuré pour un tiers (750 francs) par la personne qui désire le réaliser, l'OFPC finançant les deux tiers restant. Il est à noter que les personnes au bénéfice du chèque annuel de formation, d'une valeur de 750 francs par année (CAF), peuvent l'utiliser dans le cadre de cette prestation.

Le bilan comportemental a un coût calculé en fonction du travail fourni pour répondre à la demande spécifique à chaque entreprise et pris en charge par l'entreprise.

---

**Roseline Cisier**, directrice, Centre de Bilan Genève,  
boulevard du Pont-d'Arve 28, 1205 Genève, [roseline.cisier@cebig.ch](mailto:roseline.cisier@cebig.ch).

*La canne de bambou descend lentement vers le sol, soutenue par tout le groupe.  
Mais aura-t-il les nerfs assez solides? A qui la faute si elle tombe avant de toucher le sol?*

