

FORMATION

Art-thérapeute, un vrai métier

Une école spécialisée à Colombier permet de se préparer aux examens du diplôme fédéral. **p. 40**

MARCHÉ

Les profils à la loupe

La formation, l'expérience et la personnalité même des candidats à un poste sont importants. **p. 41**

PORTRAIT

Sacristain, métier méconnu

Albert Brossy est sacristain attaché au temple de Prangins. Il incarne une fonction multitâche. **p. 42**

FORMATION

Des outils faciles d'accès

La formation continue est prise en charge par une seule entité pour davantage de facilité pour tous. **p. 43**

JEUDI 21 AVRIL 2016 LA CÔTE

ÉDUCATION-FORMATION

Un bilan pour clarifier et explorer

CARRIÈRE Le bilan de compétences amène la personne à s'interroger sur ses envies, motivations, forces et analyser la faisabilité d'un projet.

PROPOS RECUEILLIS PAR
PHILIPPE CADOUX
phcadoux@lacote.ch

Depuis 35 ans, l'association Corref, à Lausanne, travaille avec des publics variés dans deux domaines de compétences: l'orientation professionnelle et la formation des adultes. Arielle Delay, psychologue, conseillère en orientation à Corref détaille cette mission: «L'association accompagne des personnes souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel, voulant se réinsérer sur le marché de l'emploi (coaching, bilan de compétences, portfolio, gestion de carrière...) ou reprendre une formation. Et d'ajouter: Le bilan de compétences est une démarche d'analyse et d'évaluation des expériences vécues et des compétences développées. Faire un bilan de ses compétences, c'est recenser ses expériences de vie (professionnelles et/ou extra-professionnelles), les décrire et identifier les ressources acquises tout au long de son parcours. Il fait souvent partie d'une démarche plus globale (bilan d'orientation), au cours de laquelle la personne va également s'interroger sur ses envies, motivations, forces et analyser la faisabilité d'un projet professionnel ou de formation.»

Quelle évolution a connu cet outil?

Les prémices du bilan de compétences sont apparues, en France, dans les années 1960, au moment de la modernisation de la sidérurgie, qui a nécessité de réorienter les professionnels de ce secteur. C'est en 1986 que sont apparus les premiers centres de bilan de compétences destinés aux chômeurs. Il s'agit alors surtout de permettre au demandeur d'emploi d'évaluer ses connaissances, savoir-faire et aptitudes, de repérer ses compétences transférables à d'autres domaines professionnels et de déceler ses ressources inexploitées. Puis, en 2002, le droit à la validation des acquis de l'expérience est entré en vigueur. En Suisse, c'est dans les années 90 que diverses initiatives

cantonales en lien avec l'assurance chômage ont émergé. Actuellement, le public des bilans de compétences s'est élargi aux personnes en emploi, qui se retrouvent plus souvent qu'à l'époque dans des situations professionnelles instables.

Y a-t-il une sorte de mode du bilan de compétences ou est-ce un outil qui restera ancré dans un processus de carrière?

L'époque où la personne active professionnellement se formait et effectuait toute sa carrière au sein d'une seule et même entreprise est clairement révolue! Avec notamment l'augmentation du chômage et l'instabilité du marché du travail, les salariés sont de plus en plus confrontés à la perte et aux changements d'emplois. Il n'est pas rare qu'une personne change une dizaine de fois d'employeurs au cours de sa vie professionnelle ou même apprenne un nouveau métier. Dans ce contexte, une démarche de bilan de compétences peut aider à se positionner sur le marché du travail, à réfléchir sur son avenir et les possibilités qui s'offrent à elle. C'est clairement un outil d'aide à la gestion de carrière.

A quel moment de la vie, constatez-vous que l'individu actif fait une demande de bilan de compétences. La plupart du temps, quelles sont les raisons qui le poussent à franchir le pas?



ARIELLE DELAY PSYCHOLOGUE, CONSEILLÈRE EN ORIENTATION, CORREF

Les raisons peuvent être diverses. Pour les personnes en emploi, il s'agit souvent d'une lassitude par rapport à leur travail. Elles n'ont plus de plaisir dans ce qu'elles font ou ne se sentent plus en accord avec les valeurs de l'entreprise. Elles ne savent pas forcément quoi faire d'autre et se sentent perdues. Le bilan leur permet de clarifier leurs besoins



Le bilan leur permet de clarifier leurs besoins et d'explorer de nouvelles cibles professionnelles. Cette prise de conscience arrive souvent entre 30 et 40 ans. PHOTOS DR/PATRICESCHREYER.COM

et d'explorer de nouvelles cibles professionnelles. Cette prise de conscience arrive souvent entre 30 et 40 ans. On peut toutefois rencontrer des personnes plus jeunes ou également plus âgées, notamment celles qui sont en si-

Dans un marché du travail en constante mouvance et incertain, le bilan de compétences ne devrait-il pas être un passage obligé ou conseillé?

Un employé satisfait dans son travail n'en ressentira pas forcément le besoin. Il reste que nous avons tous été confrontés (ou risquons de l'être) à un licenciement ou une perte de travail, événements qui peuvent déstabiliser l'individu et le faire douter de ses capacités à se réinsérer.

Les plus jeunes actifs peuvent-ils se retrouver déjà à faire un bilan de compétences?

En effet, des jeunes en fin de scolarité ou en recherche d'un projet de formation ont également accès à des démarches de bilan de compétences. Les outils utilisés sont alors adaptés à ce public. Même les jeunes sans expérience professionnelle peuvent répertorier leurs expériences (activités sportives, culturelles, associatives, familiales, etc.), en faire ressortir les ressources et prendre conscience de leur potentiel, pour ainsi mieux le présenter, également.

Y a-t-il un âge dans sa carrière où il «serait trop tard» pour faire un bilan de compétences?

Il n'y a pas d'âge pour se lancer dans cet exercice, puisque l'on peut ressentir le besoin de faire le point sur sa vie et/ou sa carrière à n'importe quel moment. Des bilans de compétences de type «portfolio», qui sont un recensement complet et une analyse détaillée du parcours de vie (et donc pas uniquement professionnel), peuvent être par exemple très utiles pour envisager de nouveaux projets de retraite.

Le candidat à un bilan de compétences doit-il s'y préparer avant de faire un bilan? A quoi doit-il s'attendre concernant son investissement personnel et tarifaire?

Il n'y a pas de préparation en tant que telle à faire avant le début de la démarche. Ce qui compte, c'est que la personne soit motivée. Sans son investissement personnel, le résultat risque de la décevoir. Selon le type de bilan, le travail personnel à domicile peut atteindre une certaine d'heures (pour les portfolios, exigés pour se porter candidat à certaines for-

mations). Les tarifs appliqués sont très variables en fonction du type d'accompagnement proposé (outils, durée) et des organismes (privés, publics, associations).

Que doit attendre le candidat du professionnel qui le prend en charge? Et inversement?

Pour qu'une démarche de bilan de compétences porte ses fruits, il est primordial qu'un lien de confiance s'établisse entre le consultant et le professionnel. Dans notre conception de l'accompagnement, chacun doit s'investir dans la démarche à parts égales. Le professionnel est là pour guider la personne dans sa réflexion, être garant de la méthodologie, assurer la confidentialité tout en laissant la responsabilité du choix final à la personne. C'est un travail d'équipe, qui se fait en étroite collaboration.

Il existe aujourd'hui différents organismes et des entreprises qui entrent dans cette brèche du bilan de compétences... en ont-ils justement la compétence? A quoi doit-on faire attention lorsque l'on souhaite contacter un organisme quel qu'il soit?

Si l'appellation «bilan de compétences» n'est pas protégée, il faut tout de même savoir que des normes qualité ont été édictées, notamment par l'ARRA (Association de reconnaissance des acquis). A Corref, précurseur sur le canton et leader en la matière, nos conseillers sont titulaires d'un Master universitaire spécialisé en «Psychologie option orientation scolaire et professionnelle». Ils sont au bénéfice d'une longue expérience du bilan de compétences. L'IFFP (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle) propose un CAS dans le champ de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience. Nous conseillerions donc aux personnes intéressées à réaliser un bilan de compétences de se renseigner sur la formation des accompagnants ainsi que sur les labels qualité obtenus par l'institution. Le label eduQua, par exemple, est la certification suisse de qualité pour les institutions de formation continue. **o**

INFO

Corref - orientation, réinsertion, formation
Place de la Gare 10, 1003 Lausanne.
021 341 71 11. www.corref.ch

PUBLICITÉ

ECOLE MOSER
GENÈVE | NYON | BERLIN

DU PRIMAIRE À LA MATURITÉ SUISSE

OFFREZ À VOTRE ENFANT UNE SCOLARITÉ PRÉGYMNASIALE
FILIÈRES FRANCOPHONES, BILINGUE FRANÇAIS-ANGLAIS ET BILINGUE FRANÇAIS-ALLEMAND
ENCORE QUELQUES PLACES DISPONIBLES POUR LA RENTRÉE 2016-2017

Renseignements et documentation auprès du secrétariat : 4-6, avenue Reverdil - 1260 Nyon | Tél. 022 593 88 88 | admin-nyon@ecolemoser.ch | www.ecolemoser.ch

