

Une hygiène de vie

Autor(en): **Michellod, Michèle**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **86 (1998)**

Heft 1425

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284843>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

UNE HYGIENE DE VIE

Le bilan de compétences fait aujourd'hui partie intégrante de toute démarche de réorientation de carrière. Rencontre avec une spécialiste.

FS - Vous avez fondé, il y a cinq ans, une société renommée sur la place de Genève, Von Rohr & Associates SA(*). Dans quel domaine se situe votre activité et à qui s'adresse-t-elle?

Eva von Rohr - Il s'agit principalement d'un cabinet d'*outplacement*, c'est-à-dire d'un accompagnement sur mesure permettant à un cadre licencié de retrouver rapidement un nouvel emploi, ou de se mettre à son compte. Le métier évolue cependant nettement en direction de la gestion de carrière, car les entreprises essaient de plus en plus d'intervenir avant la crise. Il y a là tout un champ positif à développer pour valoriser l'acquis professionnel d'une personne et l'aider à se repositionner dans son milieu de travail. Dans tous les cas, nous intervenons uniquement sur mandat des entreprises qui offrent ces services à leurs cadres. Nous ne nous adressons donc pas à des particuliers.

FS - A quels instruments d'évaluation avez-vous recours pour cet accompagnement?

EvR - Pour toute demande de réorientation, je propose une méthode analytique et dynamique favorisant une véritable gestion de vie et de carrière. Basé sur un travail interactif, l'établissement du bilan de compétences suppose trois démarches d'égale importance: une autoévaluation avec des outils adéquats, un ensemble de tests dont l'évaluation recouvre les domaines cognitif, émotionnel et motivationnel de la personnalité (le CAPP développé par le Professeur Scherer de l'Université de Genève) et, enfin, des échanges avec le consultant. Nous nous interdisons d'imposer une vision de leurs compétences à nos cadres et

travaillons avec une approche socratique, contrairement à l'approche diagnostique de la plupart des entreprises de la branche.

FS - Le bilan de compétences semble être un excellent moyen pour prendre du recul et mieux se connaître?

EvR - Il est en effet un instrument utile de développement personnel et je conseille vivement d'en faire un, non seulement lorsque l'entreprise le recommande, mais plus souvent et pour soi. L'idéal est de réaliser une fois un bilan approfondi, puis de passer chaque année un bon week-end avec soi-même pour vérifier si son emploi correspond toujours à ses objectifs ou pour prévenir et anticiper la perte de ce dernier.

FS - Avez-vous remarqué une différence d'attitude entre hommes et femmes lors de ce cheminement?

EvR - Les femmes sont plutôt favorisées à cet égard. Elles se remettent plus facilement en question ou ont tendance à se faire des reproches si quelque chose ne va pas. Mais il faut ensuite qu'elles abordent clairement la situation et agissent, sans être tentées de se retirer trop tôt. Les hommes se battent davantage pour jouer la politique de l'entreprise. Les femmes expriment aussi parfois une demande de bilan par rapport à l'équilibre entre

vie privée et vie professionnelle. Il y a aujourd'hui une ouverture au *job-sharing* dans l'entreprise, mais l'initiative doit venir d'elles-mêmes.

FS - Est-il souhaitable de faire valoir son bilan de compétences auprès d'un employeur comme un plus, un travail de fond fait sur soi-même?

EvR - Je recommande de ne pas en parler et de ne pas le mentionner dans son curriculum vitae. C'est une démarche de développement personnel qui doit rayonner de l'individu. Il existe encore trop d'employeurs qui pourraient réagir de manière négative, particulièrement à l'égard d'une femme, en interprétant cette étape comme un manque d'assurance, alors qu'en réalité les gens ont eu le courage de reconnaître que quelque chose n'allait pas et d'y remédier. Le bilan de compétences est un instrument très personnel. Ce n'est pas une démarche à cacher, mais pas non plus à mettre en avant comme telle. En fait, c'est le comportement de la personne qui change. Lors d'un entretien d'embauche, elle saura profiler ses compétences et, à travers sa présentation, dégager l'harmonie. C'est cela que l'on engage!

Propos recueillis par
Michèle Michellod

(* Von Rohr & Associates SA
47, avenue Blanc - 1202 Genève