

Rapport d'activités 2019











01	CEBIG – Notre mission	5
02	Nouveautés 2019	7
03	Activités en 2019	9
	3.1 Bilans de compétences Gestion de carrière et Orientation	11
	3.2 Mandats d'entreprises	13
	3.3 Bilans pour la qualification des adultes	19
	3.3.1 Validation des acquis	21
	3.3.2 Positionnement de formation	25
	3.3.3 Reconnaissance des acquis	28
	3.4 Autres activités	29
	3.4.1 Salon RH	29
	3.4.2 Portes Ouvertes à l'Université de Genève	29
	3.4.3 Ateliers à la Cité des métiers du Grand Genève	30
	3.4.4 Table ronde	30
04	Perspectives	31
05	Organes	32

NOS VALEURS



> CEBIG – Notre mission

Fondé en 1993, le CEBIG, centre d'expertise en bilans de compétences, propose une palette d'outils (bilans, tests, assessments) qui permettent:

- Aux particuliers de donner du sens à leur carrière, de la faire évoluer, de transformer les transitions en opportunités de développement, ou de faire officiellement certifier leurs compétences;
- Aux entreprises de recevoir un accompagnement dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines. Du recrutement à la définition des profils de postes, ainsi que dans le cadre de mobilités et restructurations, le CEBIG se positionne comme un partenaire durable à l'écoute des besoins spécifiques de chaque entreprise.

2019 EN UN COUP D'OEIL



02

> Nouveautés 2019

L'année 2019 a été marquée par plusieurs développements importants, notamment le développement du réseau professionnel du CEBIG avec des experts de domaines professionnels permettant à nos candidats d'accéder à des prestations post-bilans, entre autres dans les domaines du placement ou de la mise en place d'une activité d'indépendant.

Persuadé de la richesse apportée par ces échanges et dans un but d'étendre ce type de synergies et de développer encore de nouvelles prestations, le CEBIG a choisi d'agrandir ses locaux pour accueillir ces événements et toujours continuer son développement.

Au-delà de ces synergies et de la poursuite des activités courantes du CEBIG en faveur des particuliers et des entreprises, l'année 2019 a aussi été celle du renforcement de certains partenariats par un mandat important du Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) en collaboration avec les services d'insertion des Communes et l'Office pour l'orientation et la formation professionnelle et continue (OFPC).

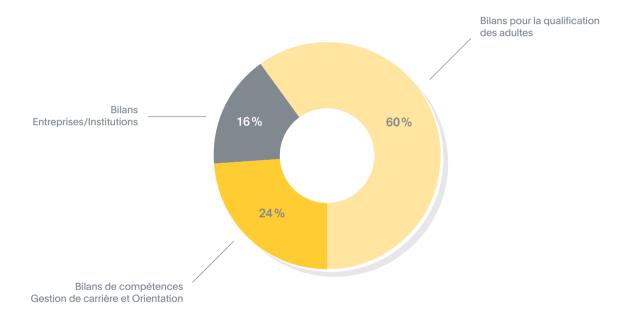
Et, enfin et non sans moindres, 2019 a vu la mise en place d'un groupe de travail axé sur une réflexion pour la numérisation de nos prestations et le début des travaux de digitalisation de certains outils qui permettront de diversifier les méthodes d'accompagnement et de s'adapter à des conditions particulières des candidats.

Un grand merci à tous ceux qui nous font confiance et à toute l'équipe des collaborateurs du CEBIG qui s'engage tous les jours avec compétences, énergie et enthousiasme.

PIERRE ANDRÉ THORIMBERT. Président de l'ACEBIG

ROSELINE CISIER, Directrice du CEBIG

PROPORTION DES ACTIVITÉS DU CEBIG EN 2019



> Activités en 2019

En 2019, le CEBIG a réalisé 1435 bilans, regroupés en trois grandes catégories: les bilans pour la qualification des adultes (validation des acquis et positionnement de formation), 861 candidats, les bilans Gestion de carrière et Orientation (demandes individuelles), 349 candidats dont une vingtaine concerne les bilans d'orientation et les bilans émanant d'entreprises ou d'institutions, 225.

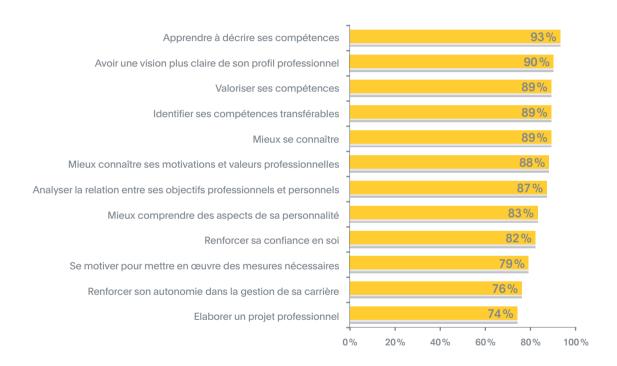
TEMOIGNAGES

«La démarche et l'accompagnement de ma conseillère m'ont permis de poser les mots justes sur mes compétences, ma personnalité, mes appréhensions, mes aspirations. J'ai pu relire mon parcours sous un autre regard et me projeter dans l'avenir concrètement en envisageant sereinement l'articulation d'un nouveau projet avec ma vie personnelle. Je recommande vivement le CEBIG».

«Le conseiller au CEBIG m'a suivi pour le cursus de ma validation des acquis, puis en parallèle pour un bilan de compétences, ce qui a représenté un double atout. La continuité dans mon suivi, en fonction des diverses prestations dont j'ai bénéficié, ainsi que l'expertise métier de mon conseiller, m'ont permis un rendement personnel maximum. Je le remercie une nouvelle fois pour ses conseils, ses compétences professionnelles et ses qualités humaines ».

«Le bilan m'a clairement aidé à valoriser mes ressources, à me valoriser et à regarder l'avenir avec plus de clarté et plus de confiance. Le bilan a été le déclencheur d'une recherche active et fructueuse!»

CLASSEMENT DES BÉNÉFICES RECONNUS DU BILAN DE COMPÉTENCES GESTION DE CARRIÈRE



Résultats des questionnaires d'évaluations complétés par les candidats une année après leur démarche.

> 3.1 Bilans de compétences (Gestion de carrière et Orientation)

En période de réflexion sur des choix professionnels, le bilan de compétences permet à chacun de se positionner. Acquérir une meilleure connaissance de soi, de ses ressources, de ses valeurs. Redonner du sens à ses activités permet d'ouvrir le champ des possibles et mieux définir son orientation et son évolution professionnelle. Le bilan de compétences permet à chacun de clarifier son profil professionnel et personnel par une analyse de ses compétences, une réflexion sur ses intérêts et motivations afin d'optimiser sa mobilité professionnelle. La demande émane de personnes qui décident de s'engager dans une réflexion à un moment crucial de leur parcours et qui, pour la plupart, émettent le souhait de se recentrer sur leurs valeurs profondes.

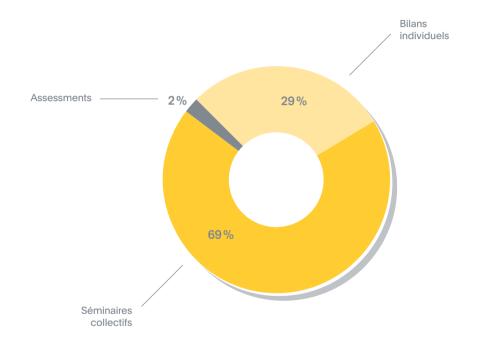
En 2019, 349 particuliers ont sollicité le CEBIG pour un bilan individuel Gestion de carrière.

Parmi ces bilans, une vingtaine de jeunes entre 18 et 25 ans ont sollicité le CEBIG pour un bilan spécifique lié à l'orientation et au choix de formation. Devant les nombreuses possibilités de formations et dans un environnement en constante évolution, faire un choix est une décision importante et requiert parfois la nécessité de recourir à des méthodes et outils performants que le CEBIG propose depuis 2018 et qui permettent de s'appuyer sur une bonne connaissance de soi, de ses aptitudes, de ses aspirations et de ses intérêts.

TEMOIGNAGE

« J'étais étudiant au collège sans objectif professionnel. Je cherchais à réorienter mon cursus de formation. Grâce au CEBIG, j'ai rapidement trouvé plusieurs professions susceptibles de répondre à mes intérêts. Aujourd'hui, j'ai décroché une place d'apprentissage et un avenir correspondant exactement à mes attentes ».

LES DIFFÉRENTS MANDATS D'ENTREPRISES



> 3.2 Mandats d'entreprises et d'institutions

De nombreuses entreprises et institutions sollicitent le CEBIG pour accompagner leurs collaborateurs dans leurs réflexions sur des options de mobilité interne ou externe, dans le cadre d'une transition de carrière ou lors d'une restructuration. De même, des institutions, en charge d'objectifs d'insertion mandatent le CEBIG dans le but de renforcer l'employabilités de personnes rencontrant des difficultés d'insertion.

En 2019, 231 collaborateurs d'entreprises et bénéficiaires de prestations sociales ont été accompagnés dans le cadre de ces mandats. Ils ont bénéficié d'un accompagnement totalement individuel ou alternant des phases collectives et individuelles.

Pour certaines entreprises, le bilan fait partie intégrante de leur catalogue de formation, ayant reconnu combien l'impact de la motivation et de la redynamisation était important sur l'engagement et la performance de leurs collaborateurs.

Par une meilleure connaissance de son profil, le collaborateur devient acteur de son parcours et s'engage avec plus de conviction dans son évolution professionnelle au sein de l'entreprise, ou partage avec plus de clarté ses souhaits d'évolution.

TÉMOIGNAGE

Faisant depuis plusieurs années appel au CEBIG pour soutenir les démarches d'évolution professionnelle des collaborateurs de mon entreprise, j'ai été à chaque fois très satisfaite de l'accompagnement proposé. Les retours que j'en ai eus portent sur la qualité de l'écoute et le professionnalisme des intervenants, sur le sentiment de progression personnelle, sur celui d'être considéré comme un acteur qui compte. L'engagement des différents intervenants y est toujours centré sur la personne et sur la co-construction de son projet professionnel, dans le plus grand respect de celle-ci.

J'ai toujours reçu des réponses rapides et pertinentes à mes questions, quel que soit le niveau de complexité de la demande. J'apprécie particulièrement les échanges sur les diverses dimensions humaines que touche cette ressource qu'est pour moi le bilan de compétences. Ils sont rendus possibles grâce à l'expertise rassemblée dans cette structure, particulièrement précieuse pour les personnes en recherche de repositionnement personnel et professionnel.

Un grand merci à tous les acteurs qui font vivre ce Centre de Bilan au quotidien.

M.C

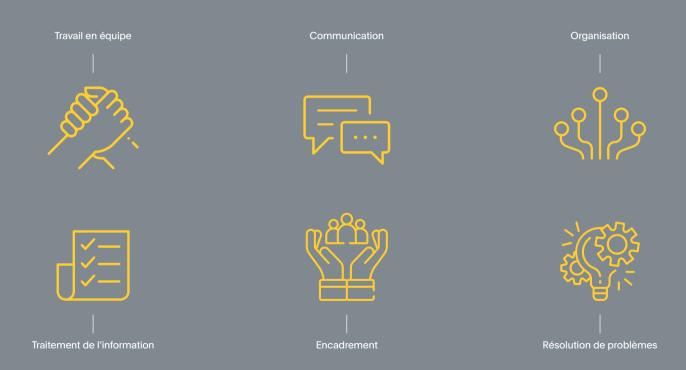
RH-Développement Entreprise de service public-Genève En 2019, le CEBIG a répondu à une nouvelle demande de prestation émanant du Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) en faveur de personnes relevant de l'immigration hors asile (y compris les suisses de retour de l'étranger) primo arrivante et n'ayant jamais accédé à un emploi en Suisse ou éloignée du marché du travail.

L'objectif étant d'accompagner ces personnes dans un renforcement de leur employabilité par un bilan de positionnement professionnel et des mesures de formation et/ou d'insertion. Le CEBIG a été mandaté par le BIE, en collaboration avec les services d'insertion des Communes et l'Office pour l'Orientation et la formation professionnelle et continue (OFPC).

Cette prestation a concerné 81 personnes parmi les 159 personnes accompagnées en séminaires alternant phases collectives et entretiens individuels.

En outre, plusieurs mandats d'entreprise ont, cette année, mis un accent tout particulier sur l'évaluation des compétences dites transférables/transverses ou encore comportementales (voir références au dispositif des compétences clés en bilan de reconnaissance des acquis), compétences reconnues essentielles au cœur de l'employabilité.

UN OUTIL POUR LES ENTREPRISES ET POUR LES PARTICULIERS: LE BILAN COMPÉTENCES CLÉS PAR ASSESSMENT



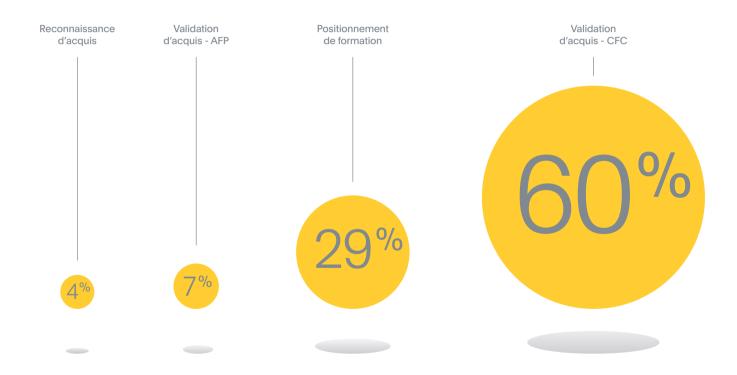
Deux dispositifs d'assessments sont proposés.

Le premier, dit le bilan des compétences clés, totalement standardisé, permet d'évaluer les ressources de la personne dans 6 domaines de compétences: travailler en équipe, communiquer, résoudre des problèmes, organiser, traiter l'information et encadrer.

Le second dispositif permet d'ajuster le choix des compétences à évaluer aux demandes du client et répondre ainsi à des objectifs singuliers, notamment dans le cadre de recrutement ou de nomination à un nouveau poste. Une analyse est alors faite avec l'entreprise des domaines de compétences à évaluer.

Parmi les 231 bilans financés par les entreprises, 159 concernent des démarches en séminaires collectifs parfois dispensés en entreprise, 55 concernent le bilan de compétences Gestion de carrière financés par les entreprises, 11 des démarches avec accompagnement de l'entreprise dans le cadre de restructuration ou de recrutement pour l'aide à la décision et 6 des démarches d'assessments.

PROPORTION DES BILANS POUR LA QUALIFICATION DES ADULTES EN 2019



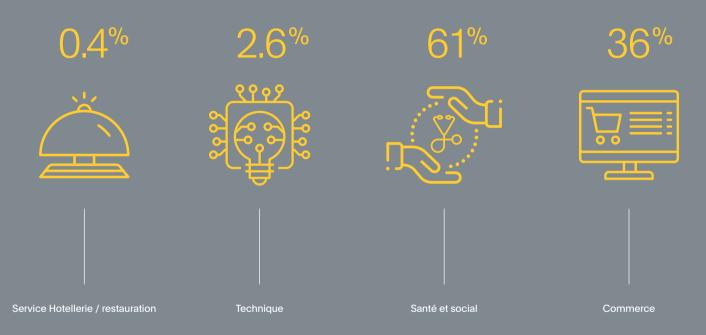
> 3.3 Bilans pour la qualification des adultes

Dans le cadre de la loi sur la formation continue des adultes, art. 32 et 33, l'Office pour l'orientation et la formation professionnelle et continue (OFPC) accompagne des adultes dans des processus de qualification et de formation pour l'obtention d'un titre fédéral: le Certificat fédéral de capacité (CFC) ou l'Attestation de formation professionnelle (AFP). Une fois intégré dans un des dispositifs, le candidat est envoyé par l'OFPC au CEBIG qui l'accompagne alors dans la rédaction et la constitution d'un dossier de preuves de ses compétences, avant qu'il ne rencontre des experts qui valideront son niveau de compétences ou recommanderont un plan de formation pour l'obtention du titre visé.

En 2019, le CEBIG a réalisé 861 bilans pour la Qualification des adultes dans trois processus: la Validation des acquis de l'expérience (VAE) (572), le Positionnement de formation (PosF) (253) et la Reconnaissance des acquis (RA) (36). Plus de deux tiers (67%) des processus de qualification concernent la VAE, processus qui permet d'être exempté d'examens si le niveau de compétences est validé par les experts. Ne sont concernées que les certifications reconnues par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), qui a validé la conformité des processus engagés par les associations professionnelles.

Ces bilans sont totalement ou partiellement financés par l'Etat de Genève (Département de l'instruction publique et de la jeunesse ou le Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé), par l'intermédiaire de l'OFPC ou de l'OCE, et par la Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC).

DOMAINES PROFESSIONNELS DANS LES DÉMARCHES DE VALIDATION DES ACQUIS



> 3.3.1 Validation des acquis

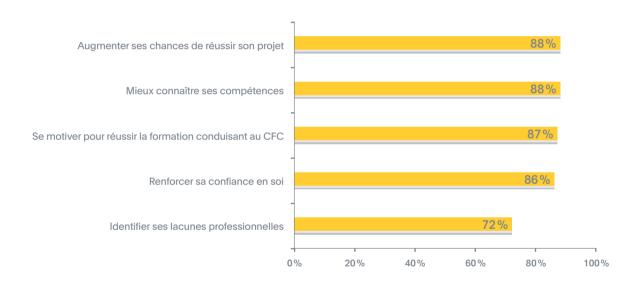
La Validation des acquis (Art. 33 de la loi sur la formation continue des adultes) en vue de l'obtention d'un Certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) s'adresse à toute personne qui bénéficie d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle, et, selon la branche, totalise de 2 à 5 ans d'expérience dans le métier de la certification visée.

En 2019, le CEBIG a accompagné 572 personnes dans cette démarche.

Parmi les bilans Validation des acquis, on constate un besoin toujours important dans les domaines du Social et de la Santé qui représentent pratiquement deux tiers des demandes de certifications liées à l'expérience professionnelle: assistant socio-éducatif CFC (204), assistant en soins et santé communautaire CFC (69), aide en soins et accompagnement AFP (56), assistante médicale CFC (18).

La formalisation de nouveaux métiers et les réglementations exigeant davantage de personnel qualifié, les institutions de la petite enfance et les établissements médico-sociaux encouragent de nombreuses personnes au bénéfice de compétences importantes mais non certifiées à s'engager dans le dispositif de VAE.

CLASSEMENT DES BÉNÉFICES DU BILAN DE COMPÉTENCES VALIDATION DES ACQUIS



Résultats des questionnaires d'évaluations complétés par les candidats une année après leur démarche.

Le domaine social et de la santé est directement suivi par le domaine commercial qui connaît une augmentation par rapport à 2018 de plus de 50% pour le CFC employé de commerce (125) et une stabilité pour le CFC gestionnaire du commerce de détail (83).

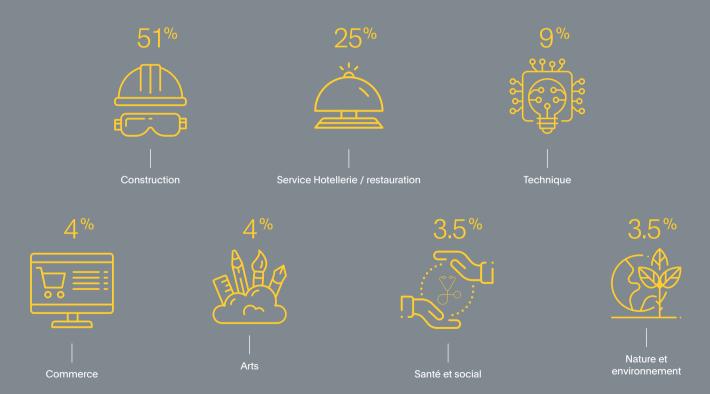
En volumétries moins importantes, on retrouve les domaines techniques – informaticien CFC (12), polisseur AFP (3) et les domaines du service, de l'hôtellerie et de la restauration - spécialiste en restauration CFC (2).

TÉMOIGNAGES

«Je salue tout particulièrement la qualité du travail et la disponibilité de mon conseiller. Ses conseils étaient excellents. Professionnel et impliqué. Merci au CEBIG et à son équipe. Après l'obtention de mon diplôme par validation des acquis, j'entame maintenant une formation supérieure.»

«Je remercie énormément le CEBIG et ma conseillère pour son accompagnement professionnel qui m'a été précieux durant mon processus de validation des acquis. Elle a toujours été à l'écoute et très rigoureuse, me guidant vers le succès. Un grand merci à toute l'équipe du CEBIG.»

DOMAINES D'ACTIVITÉS CONCERNÉS PAR LES BILANS POSITIONNEMENT DE FORMATION



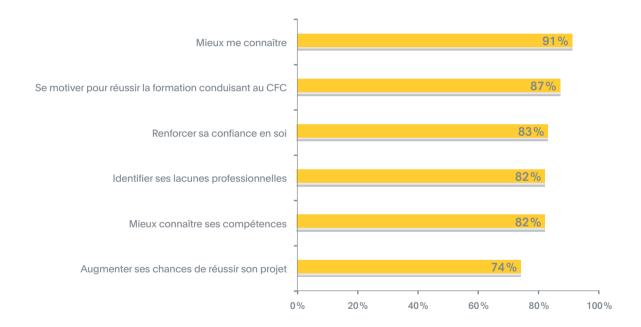
> 3.3.2 Positionnement de formation

Le Positionnement de formation (art. 32 de la loi sur la formation continue des adultes) permet de confirmer un projet de formation, d'en cerner les besoins et d'optimiser la préparation aux examens. Le positionnement de formation concerne soit des métiers non éligibles à la VAE soit des candidats ne remplissant pas les exigences d'accès à la VAE, par manque d'expérience dans le métier visé. En 2019, le CEBIG a accompagné 253 personnes en bilans Positionnement de formation.

Plus de la moitié des candidats (130) visent une certification dans les métiers de la construction, domaine professionnel où la VAE n'est pas possible. Ces candidats doivent suivre la voie de l'art. 32. En 2019, les candidats ont visé les certifications suivantes: agent d'exploitation (27), agent de propreté (43), carreleur (2), constructeur de routes (6), constructeur métallique (1), électricien de montage (6), échafaudeur (1), ferblantier (3), géomaticien (1), installateur en chauffage (2), installateur sanitaire (4), maçon (20), menuisier (3), monteur frigoriste (1), peintre (1), plâtrier constructeur à sec (3), poseur de sols-parquet (4), storiste (2).

Les métiers du service, de l'hôtellerie et de la restauration (62) – boucher et charcutier (1), boulanger – pâtissier – confiseur (1), coiffeur (4), cuisinier (27), esthéticienne (1), spécialiste en hôtellerie (4), spécialiste en restauration (23), spécialiste en restauration de système (1) – concernent également de nombreux candidats qui peuvent bénéficier de formations spécifiques pour les adultes.

CLASSEMENT DES BÉNÉFICES DU BILAN DE COMPÉTENCES POSITIONNEMENT DE FORMATION



Résultats des questionnaires d'évaluations complétés par les candidats une année après leur démarche.

Mentionnons également:

- les métiers techniques (23): assistant en traitement de surface (2), agent d'entretien de bateaux (1), automaticien (1), conducteur de véhicule légers (3), conducteur de véhicule lourds (2), informaticien (1), opérateur en horlogerie (2), opératrice de machines automatisées (1), mécanicien d'automobiles (2), mécanicien de production (2), mécanicien en cycles (1), mécanicien en maintenance automobile (4); polymécanicien (1);
- les métiers du commerce (10): agent en information documentaire (1), employé de commerce (1), gestionnaire du commerce de détails (8). Pour ces deux métiers où la validation des acquis est possible, il s'agit plutôt de candidats qui souhaitent confirmer leur projet de certification en amont;
- les métiers du domaine des arts (10): bijoutier (2), créateur de vêtements (2), gestionnaire en entretien des textiles (3), graphiste (1), interactive média designer (1), techniscéniste (1);
- les métiers des domaines santé et social (9): assistant dentaire (4), assistant en pharmacie (1), laborantin (3); laborantin - chimie (1);
- les métiers des domaines nature et environnement (9): assistant médecine vétérinaire (1), horticulteur (5), recycleur (1), technologue en production chimique et pharmaceutique (1), viticulteur (1).

> 3.3.3 Reconnaissance des acquis

La reconnaissance des acquis permet l'obtention d'une certification (tout ou partie d'un Brevet fédéral) dans le domaine de la formation des adultes ou d'une attestation cantonale de qualification dans deux domaines, celui des compétences clés et celui du métier de Caissier-ère Commerce de détail.

En 2019, le CEBIG a accompagné 31 candidats au Brevet fédéral de Formateur d'adultes FSEA, 2 candidats à l'Attestation cantonale de qualification pour les Caissiers-ères Commerce de détail et 3 candidats à l'Attestation cantonale de qualification dans le domaine des compétences clés par « assessment ».

> 3.4 Autres activités

> 3.4.1 Salon RH - 2 et 3 octobre 2019

Le Salon RH, qui se tient chaque année à Palexpo, propose aux professionnels des ressources humaines une vue d'ensemble des services novateurs dans divers secteurs d'activités. Pour la 12^e fois, le CEBIG y a tenu un stand qui lui a permis de présenter ses prestations.

> 3.4.2 Portes Ouvertes sur la formation continue à l'Université de Genève – 11.04.2019

Le CEBIG a tenu un stand lors des portes ouvertes de la formation continue à l'Université de Genève afin de répondre aux questions relatives à l'orientation et aux choix de formation. Le CEBIG a mené sur place des entretiens permettant parfois d'aboutir à un choix de formation ou, a proposé une démarche plus complète parmi ses prestations.

> 3.4.3 Ateliers à la Cité des métiers du Grand Genève

Située dans les locaux de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), la Cité des Métiers du Grand Genève offre un espace d'information ouvert et dynamique où se retrouvent des associations professionnelles, des entreprises et des partenaires sociaux.

En 2019, le CEBIG a animé régulièrement des ateliers sur trois thèmes: Projet professionnel (69 participants); le bilan de compétences: pour quoi? pour qui? (48 participants) et les compétences clés au cœur de l'emploi (25 participants).

> 3.4.4 Table ronde

Lieu de conseil et de soutien au sein de l'OFPC, la structure «Femmes et emploi» facilite l'accès à l'emploi aux femmes qui n'ont plus eu de contact avec le monde du travail pendant un certain temps. En 2019, le CEBIG a animé une table ronde sur le thème «connaître et reconnaître ses compétences» à laquelle ont participé 10 personnes.

> Perspectives

Dès 2020, le CEBIG projette de nouveaux développements, notamment:

- Produire des tutoriels permettant le suivi partiel de nos prestations à distance dans le cadre d'une digitalisation de notre offre.
- Continuer de répondre aux partenaires et acteurs des milieux économiques, privés et publics, notamment dans le cadre de l'Agenda Intégration suisse (AIS) en participant activement à toute action de renforcement de l'employabilité et de développement économique
- Déployer de nouvelles synergies avec des experts des domaines professionnels d'intégration du marché de l'emploi et de la formation
- Enrichir l'accompagnement des personnes en proposant des ateliers « clés pour l'emploi » en complément du Bilan de compétences

Organes

> Le Conseil: Association pour le Centre de bilan Genève (ACEBIG)

L'ACEBIG est composée des membres fondateurs: l'ETAT, l'UAPG, la CGAS

MEMBRES DU CONSEIL EN 2019

ETAT	UAPG	CGAS
Gilles MISEREZ	Isabelle FATTON	Pierre André THORIMBERT
(Membre du Bureau)	(Vice-présidente)	(Président)
Nicolas CHARBONNIER	Olivier BALLISSAT	Jean-Luc FERRIERE
Nicolas ROGUET	Frank SOBCZAK	Joël MUGNY

> L'équipe du CEBIG

DIRECTION

Roseline CISIER (Directrice)

Pascal de BREMOND (Adjoint de direction)

Daniella LANCE (Responsable administrative)

ADMINISTRATION

Angela COIMBRA LOPES Josiane GENTINA Salwa MARZI (Apprentie employée de commerce)

CONSEIL

Céline BARRILLIERVania LEDERMANRomain SCHNEIDERAnne-Lise FÉLIX SOLERCatherine LOUVIOTOlivier STAUFFERMarie-Laure FERRETTIChristelle MOHRIJessica TINGUELYEléonore HARARIAude PORIAUBérangère TSCHOPPValérie HINIKER BREMONDMary PENARRIETA

Le CEBIG a accueilli en 2019 deux stagiaires dans le cadre de leur cursus universitaire:

- Lucile ROUGET, étudiante en Psychologie, en cours de Master de psychologie du travail et des organisations
- Diana JERONIMO, étudiante en Sciences et technologies de l'apprentissage et de la formation, en cours de Master, pour accompagner le CEBIG dans la digitalisation de ses outils

