cebig
Centre de Bilan Genève

Rapport d'activités 2021

*Pour donner vie à **vos projets***
*Pour mieux gérer **votre carrière***

EDUQUA

AVEC LE SOUTIEN DE

REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

LA FONDATION
FFPC

01 CEBIG – Notre mission 5

02 L'année 2021 7

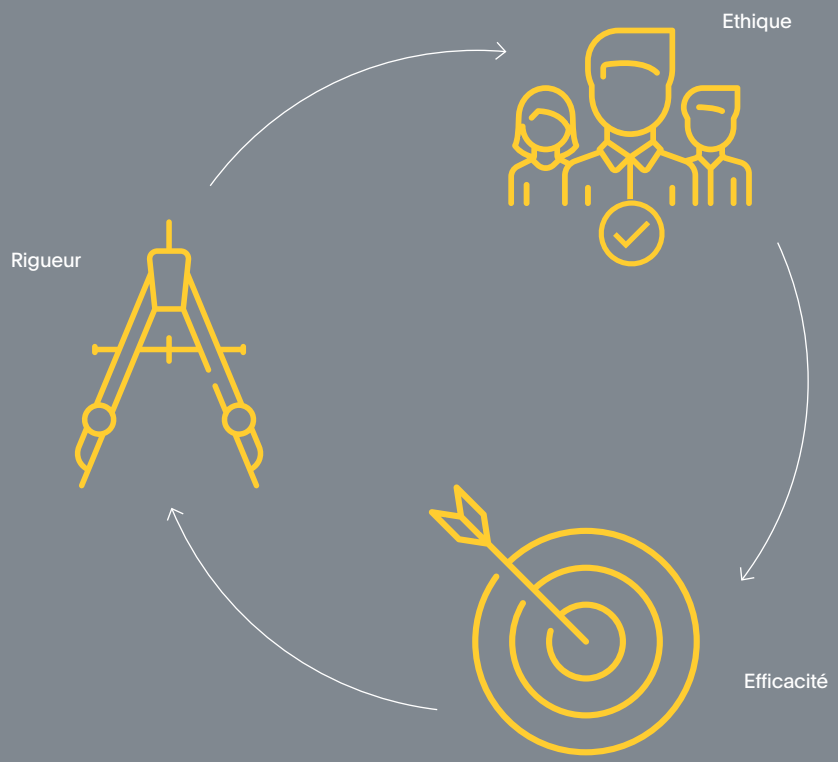
03 Activités en 2021 9

3.1 Bilans de compétences Gestion de carrière et Orientation 11
3.2 Mandats d'entreprises et d'institutions 13
3.3 Bilans pour la qualification des adultes 21
3.3.1 Validation des acquis 23
3.3.2 Positionnement de formation (PosF) / métier (PosM) 25
3.3.3 Reconnaissance des acquis 29
3.4 Autres activités 30

04 Perspectives 31

05 Organes 32

NOS VALEURS



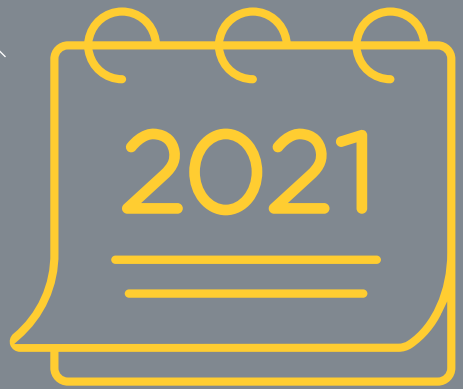
CEBIG – Notre mission

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.

2021 EN UN COUP D'OEIL



Succès grandissant des bilans d'Orientation pour les jeunes

Sollicitation plus importante des entreprises

Augmentation des bilans pour la qualification des adultes

Participation à la Task force Employabilité de l'Etat de Genève

Adaptation aux mesures sanitaires

Linkedin

Mise en place d'un groupe de pilotage pour la digitalisation de l'accompagnement en Validation des acquis

L'année 2021

Dans un contexte sanitaire toujours instable, le CEBIG a poursuivi en 2021 ses efforts d'adaptation et d'innovation pour la pérennisation de ses activités.

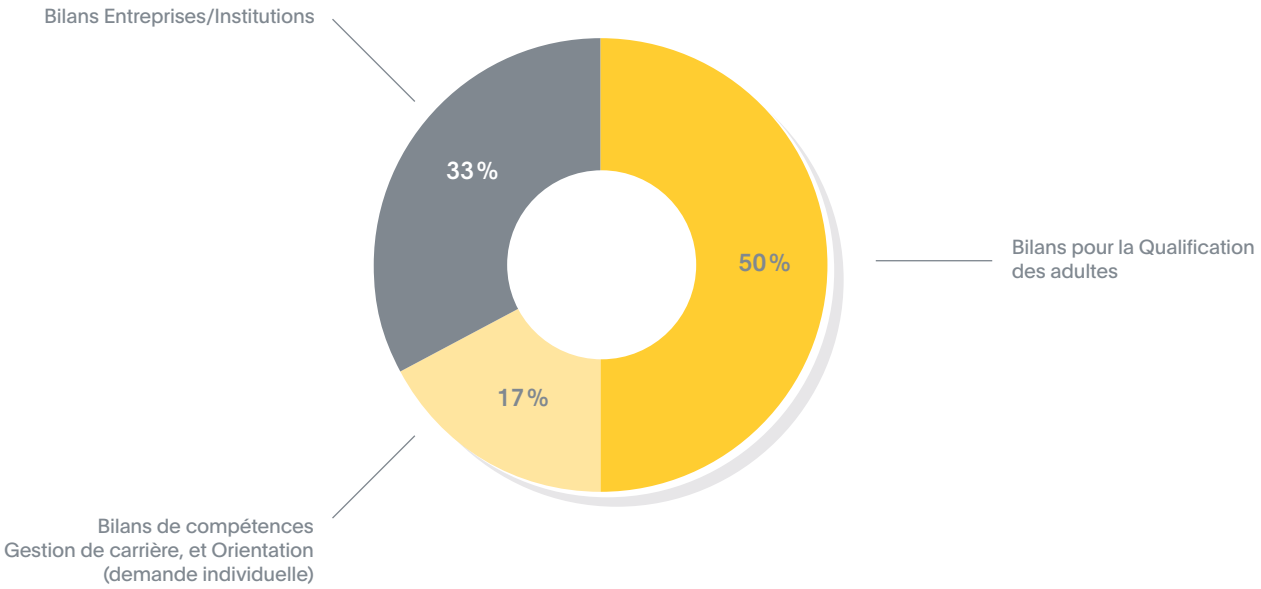
Les modalités initiées en 2020, notamment la numérisation de certains outils d'accompagnement ou administratifs et la possibilité de l'accompagnement à distance ont été maintenus et perdureront. L'activité est repartie à la hausse. De nouvelles prestations ont vu le jour, comme la mise en place d'un nouveau bilan en faveur des processus de qualification des adultes qui vient renforcer le dispositif de validation des acquis, le Bilan Positionnement métier.
Le CEBIG a rejoint la « Task force Employabilité » mise en place par le Canton de Genève afin d'accompagner la reprise d'emploi dans le contexte de crise traversé qui a mis en exergue la nécessité de revoir certains schémas dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Nous adressons nos vifs remerciements à tous ceux qui nous font confiance, particuliers, entreprises et institutions.
Merci à toute l'équipe du CEBIG qui se mobilise dans la réalisation des activités, s'engage avec force, passion et bonne humeur dans l'atteinte des objectifs et fait ainsi du CEBIG et de sa mission une structure fidèle à l'adage : *« choisis un travail que tu aimes et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie »* - Confucius

PIERRE ANDRÉ THORIMBERT, Président de l'ACEBIG

ROSELINE CISIER, Directrice du CEBIG

PROPORTION DES ACTIVITÉS DU CEBIG EN 2021



Activités en 2021

En 2021, le CEBIG a réalisé 1355 bilans, regroupés en trois grandes catégories : les bilans pour la qualification des adultes (Validation des acquis, Positionnement de Formation et Positionnement Métier) avec 673 candidats, les bilans financés par des entreprises ou des institutions avec 453 accompagnements permettant une insertion ou une mobilité professionnelle plus ciblée et les bilans Gestion de carrière et Orientation dont la demande émane de particuliers avec 229 candidats dont 24 concernent les bilans d'Orientation.

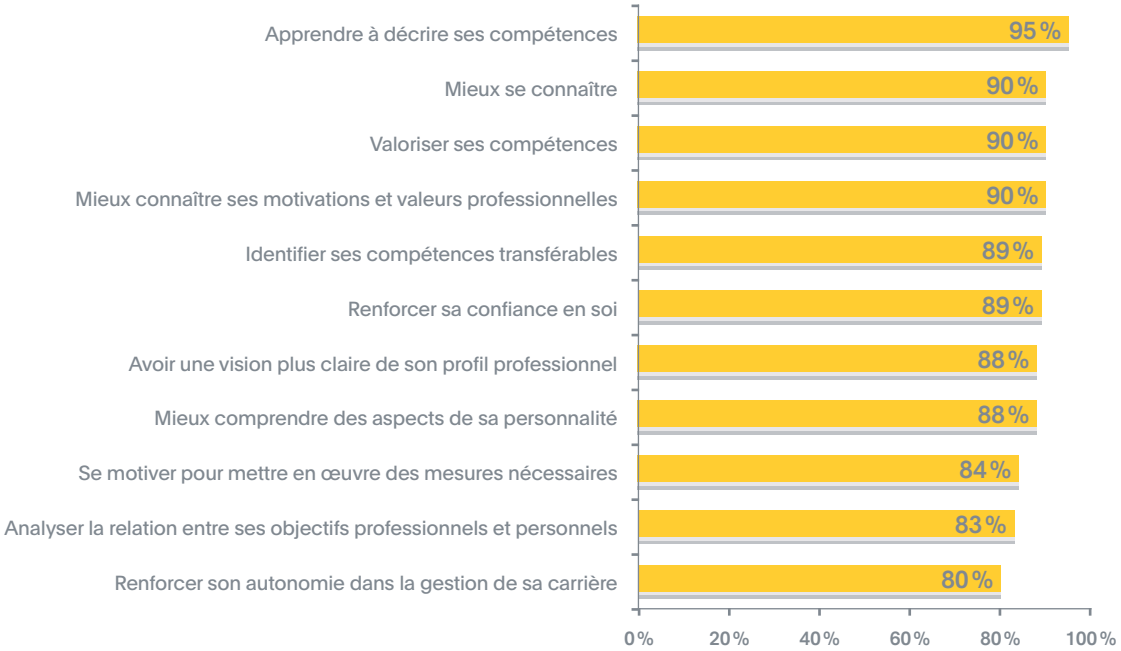
Parmi ces prestations, nous relevons une augmentation:

- de **60 %** des bilans d'Orientation pour les jeunes,
- de **40%** des bilans initiés et financés par les entreprises,
- de **20%** des démarches en faveur de la qualification des adultes,
- de **18%** des bilans en vue d'un renforcement de l'employabilité des personnes relevant de l'immigration ou de l'asile financés par le Bureau d'intégration des étrangers (BIE) dans le cadre de l'Agenda Intégration suisse (AIS) ou de projets d'insertion professionnelle en collaboration avec les communes.

- les demandes individuelles ont par contre baissé de 23%.

L'année 2021 se solde donc par une augmentation globale de 10% des bilans terminés et de 19% de nouvelles demandes totalisant 1441 demandes contre 1211 en 2020.

BÉNÉFICES RECONNUS DU BILAN DE COMPÉTENCES GESTION DE CARRIÈRE



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

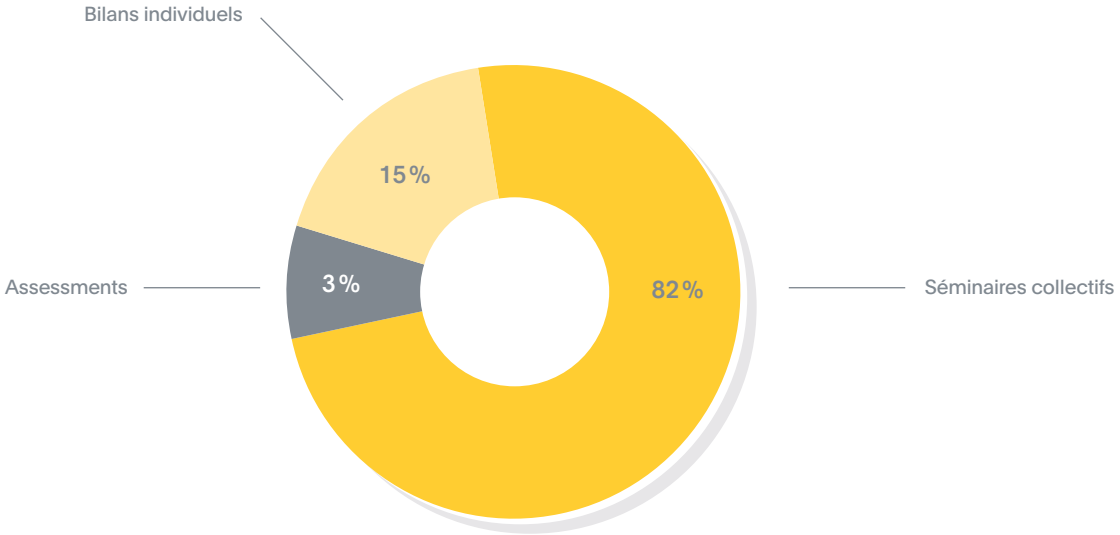
3.1 Bilans de compétences (Gestion de carrière et Orientation)

En 2021, 229 particuliers ont sollicité le CEBIG pour un bilan Gestion de carrière, ce qui correspond à 17% de l'activité du CEBIG. Toutefois, les objectifs poursuivis par cette prestation se retrouvent aussi dans la catégorie « financement par les entreprises » (3.2), s'agissant le plus souvent de prestations en faveur des collaborateurs souhaitant revoir leur orientation professionnelle. Ces activités, sans compter les modes de financement avoisinent donc plus réellement 25% de l'activité.

Le bilan de compétences permet à chacun de clarifier son profil professionnel et personnel par une analyse de ses compétences, une clarification de 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.

Parmi ces bilans, **24 jeunes (augmentation de 60% par rapport à 2020) entre 15 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 recourir aux méthodes et outils performants que le CEBIG propose permet de s'appuyer sur une bonne connaissance de soi, de ses aptitudes, de ses aspirations et de ses intérêts.

LES DIFFÉRENTS MANDATS D'ENTREPRISES/D'INSTITUTIONS



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'employabilité de personnes pouvant rencontrer des difficultés d'insertion.

En 2021, 453 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 ont participé à des séminaires alternant des phases collectives et individuelles.

TEMOIGNAGES

« Un excellent travail pour identifier et aligner mes réalisations et mes compétences avec mes valeurs. Merci à mon conseiller qui a su rapidement cerner les enjeux auxquels je faisais face, grâce à une oreille très attentive, et a su me challenger dans mon activité. Je repars plus serein et confiant sur mes choix et non-choix professionnels. Merci beaucoup ! »

« Je suis ravie d'avoir fait ce bilan de compétences qui m'a permis de surmonter une étape difficile. Ma conseillère a su comprendre ma personnalité, m'a prodigué de très bons et précieux conseils. Merci au CEBIG, à ma conseillère pour son écoute, aide et application (patience aussi !) »

TEMOIGNAGES

« Dans le contexte actuel, sans présentiel, le CEBIG et les conseillers on su s'adapter en proposant des tutos et un suivi de très bonne qualité. Merci pour la qualité de la prestation qui m'a beaucoup apporté ! »

« It was a pleasure to be coached by a CEBIG's consultant. She helped me see and understand my strengths and assets and more important how these was transferrable to others domains »

« J'ai grandement apprécié d'avoir un fil conducteur pour me pencher sur mes valeurs, aspirations et compétences. L'accompagnement de ma conseillère a été essentiel dans cette démarche et chaque entretien était porteur et permettait de grands pas en avant »

« J'ai trouvé très riche de réfléchir en termes de compétences et non pas seulement en termes d'expériences, cela m'a permis de mieux analyser mon expertise et mes projets. J'ai trouvé en ma conseillère une personne à l'écoute, sans jugement, avec un vrai désir de m'aider à mettre en lumière mes compétences, mes points forts, mes intérêts et mes valeurs. Les rdv étaient des moments agréables et riches »

« Ce bilan m'a permis de clarifier des ambitions professionnelles passées avec mes objectifs personnels actuels. Un grand merci à ma conseillère pour sa bienveillance et son écoute sans jugement de valeur. »

Mandats en faveur des collaborateurs d'entreprise

Bilans de compétences Gestion de carrière

Pour certaines entreprises, le bilan de compétences fait partie intégrante de leur catalogue de formation, ayant reconnu combien l'impact sur la motivation et la redynamisation était important et favorisait 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. Le bilan est ainsi **un outil clé pour une bonne gestion des ressources humaines et le développement des talents et potentiels.**

Pour d'autres entreprises, le bilan intervient lors de restructurations, volonté exprimée par le collaborateur et/ou l'entreprise, évolution ou suppression de poste.

En outre, plusieurs mandats d'entreprise ont, cette année, concerné plus particulièrement **l'évaluation des compétences dites transférables/transverses,** compétences clés ou encore comportementales (voir références au dispositif des Compétences clés en bilan de Reconnaissance des acquis), compétences reconnues essentielles au cœur de l'employabilité, soit dans un objectif d'évaluation et de développement des compétences, soit pour des nominations ou encore en tant qu'outil d'aide au recrutement.

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

Travail en équipe

Communication

Organisation

Traitement de l'information

Encadrement

Résolution de problèmes

Mandats en faveur des collaborateurs d'entreprise (suite)

Assessments

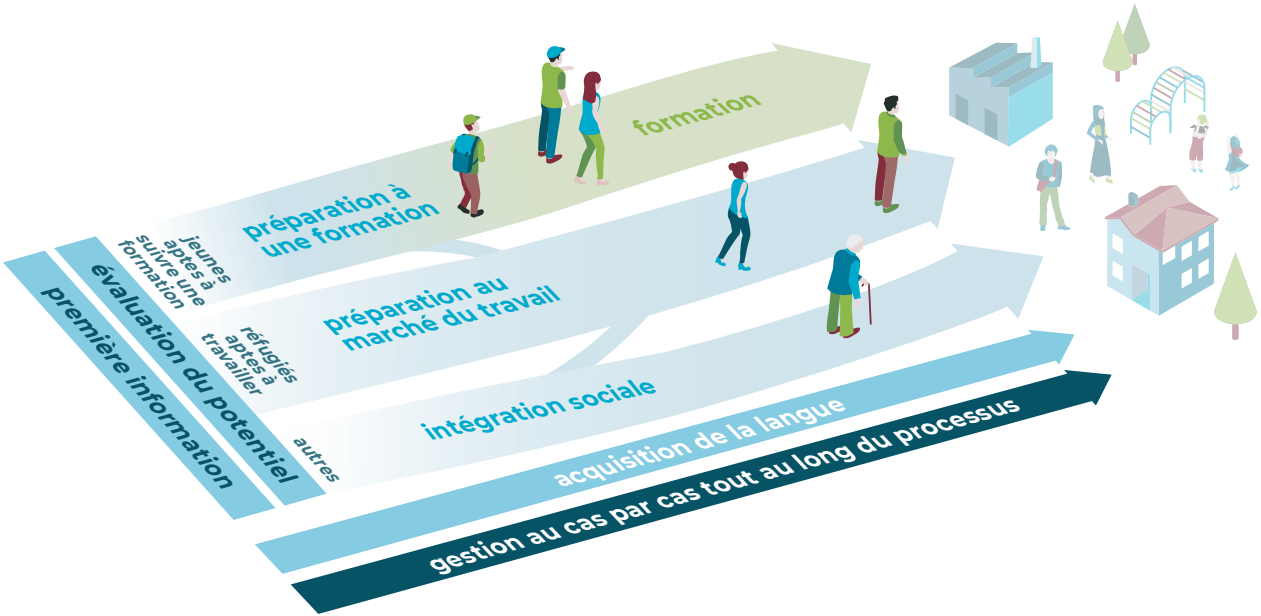
Par des mises en situation, l'assessment permet d'évaluer des compétences dites **« softskills »,** que ce soit pour un recrutement, une promotion ou en vue de définir des plans de développement.

Deux dispositifs d'assessments sont proposés :

Le premier, dit bilan 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. Ce dispositif permet l'obtention d'une Attestation cantonale de qualification, délivrée par l'OFPC.

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 des domaines de compétences** à évaluer est alors faite avec l'entreprise.

AGENDA INTÉGRATION SUISSE:
FONCTIONNEMENT



Source: https://www.sem.admin.ch/sem/fr

Mandats dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS)

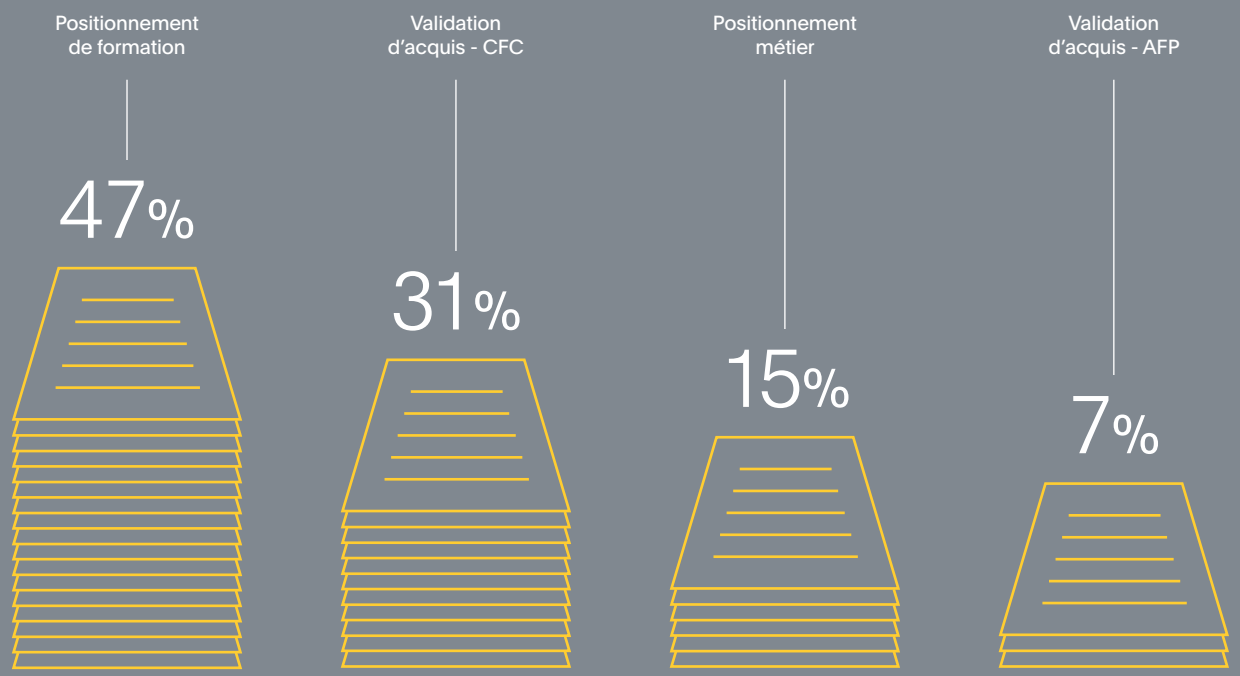
En 2021, dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), projet de la Confédération, le BIE, coordinateur à Genève de ce projet, a poursuivi sa collaboration avec le CEBIG en faveur des personnes issues de l'immigration, des réfugiés ou personnes admises à titre provisoire.

Deux prestations sont ainsi proposées et financées par le BIE :

1. **Un bilan de Situation** permettant de poser un « diagnostic » des ressources globales et freins liés à l'insertion professionnelle et d'identifier les mesures cibles d'intégration prenant en compte la situation globale de la personne. **147 personnes en ont bénéficié en 2021.**
2. **Un bilan Positionnement professionnel** permettant de mettre en valeur les ressources professionnelles, les compétences, l'inventaire des acquis ainsi que les intérêts afin de projeter une ou plusieurs cible(s) professionnelle(s) et les mesures nécessaires pour renforcer l'employabilité sur le marché suisse du travail. **187 personnes en ont bénéficié en 2021.**

Le BIE collabore étroitement avec l'Office pour l'orientation et la formation professionnelle et continue (OFPC), l'Hospice général (HG) ou les Communes genevoises pour accompagner les personnes dans la mise en place des mesures de renforcement de leur employabilité.

PROPORTION DES BILANS
POUR LA QUALIFICATION DES ADULTES EN 2021



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 fédérale de formation professionnelle (AFP).** Une fois admis 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 vérifient son niveau de compétences et/ou recommandent un plan de formation pour l'obtention du titre visé.

En 2021, le CEBIG a réalisé 673 bilans pour la Qualification des adultes dans quatre processus, ce qui représente 50% de son activité et une augmentation de +18% par rapport à 2020 : la Validation des acquis de l'expérience (VAE), le Positionnement de formation (PosF), le Positionnement métier* (PosM) et la Reconnaissance des acquis (RA). Le Positionnement métier, prestation développée en 2021, permet de confirmer la pertinence d'un parcours de validation des acquis ou de définir la meilleure voie de qualification pour l'obtention d'un titre si la voie de la validation des acquis n'est pas recommandée, selon le parcours professionnel effectué par le candidat et son niveau de compétences en lien avec les exigences du dispositif choisi.

L'ensemble des bilans pour la qualification des adultes est financé par l'Etat de Genève (Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) ou le Département de l'économie et de l'emploi (DEE), par l'intermédiaire, respectivement de l'OFPC ou de l'OCE, et par la Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC).

**Les deux processus, Le PosF et le PosM, poursuivent la même finalité, à savoir confirmer le dispositif le plus optimum à une réussite vers une qualification, qu'il s'agisse de métiers éligibles à la VA ou pas. Ainsi, les pourcentages englobent le nombre total.*

VALIDATION DES ACQUIS	256
Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)	128
Aide en soins et accompagnement (ASA)	49
Assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC)	32
Gestionnaire du commerce de détail (GCD CFC)	23
Employé-e de commerce (EC)	22
Informaticien-ne (CFC)	2

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 2021, le CEBIG a accompagné 256 personnes dans cette démarche.

Parmi les bilans Validation des acquis, on relève un besoin toujours important dans le domaine Santé-social qui représente 81% des demandes de certifications liées à l'expérience professionnelle.

Le domaine Santé-social est directement suivi par le domaine Commerce (18%) et enfin, en volumétrie moins importante le domaine Technique (1%).

TEMOIGNAGE

«Je remercie l'équipe du CEBIG. Leur pédagogie m'a été très utile. Un merci tout particulier à ma conseillère pour son soutien et son écoute qui m'ont été précieux. Ma réussite est collective (OFPC, CEBIG, experts). Je vous remercie chaleureusement pour votre professionnalisme et de m'avoir permis cette opportunité de croire en un avenir meilleur et de pouvoir encore m'améliorer dans un travail qui me tient à cœur. C'est avant tout une vocation et un privilège de pouvoir l'exercer. Un grand merci à tous (candidate VA ASSC) »

DOMAINES D'ACTIVITÉS CONCERNÉS PAR LES BILANS POSITIONNEMENT (DE FORMATION OU METIER)

Construction

37 %

Service / Hotellerie / Restauration

26 %

Commerce

24 %

Technique

6 %

Nature et environnement

4 %

Arts appliqués

3 %

3.3.2 Positionnement de formation (PosF) / métier (PosM)

Le bilan PosF (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. Il concerne soit des métiers non éligibles à la VAE soit des candidats qui ne remplissent pas les conditions d'accès à la VAE, par manque d'expérience dans le métier visé.
En 2021, le CEBIG a accompagné 315 personnes en bilan Positionnement de formation. Ce qui représente une hausse de 25% par rapport à 2020.

Les trois domaines principaux visés sont la construction, le Service/Hôtellerie/Restauration et le Commerce.

Afin d'optimiser les parcours de validation des acquis, et en réponse à l'adaptation du dispositif Qualifications+ de l'OFPC, une nouvelle prestation a été mise en place en 2021 ; l**e bilan PosM** qui permet de confirmer le processus de qualification à privilégier pour les métiers éligibles à la VAE.

Ce dispositif comprend un accompagnement dans la constitution d'un dossier de description des activités réalisées et des compétences développées, l'analyse de ce dossier par un évaluateur et une rencontre avec ce dernier qui recommande la filière de qualification la plus adaptée qui peut être soit une validation des acquis soit un parcours de formation adapté aux adultes.
100 candidats au CFC Employé de commerce ont bénéficié en 2021 de cette prestation.

DOMAINES*

CONSTRUCTION	153
Agent de propreté	50
Agent d'exploitation	41
Maçon	25
Electricité (plusieurs métiers)	11
Plâtrier constructeur à sec	6
Constructeur de routes	5
Constructeur métallique	3
Carreleur	2
Dessinateur	2
Peintre	1
Installateur sanitaire	1
Menuisier	1
Aide-Plâtrier	1
Ebéniste	1
Installateur en chauffage	1
Tailleur sur pierre	1
Vitrier	1
Recycleur	1
Céramiste	1

SERVICE, HÔTELLERIE ET RESTAURATION	108
Logisticien	54
Spécialiste en restauration	18
Cuisinier	17
Employé en cuisine	4
Spécialiste en hôtellerie	4
Esthéticienne	3
Boulanger – Pâtissier - Confiseur	3
Coiffeur	2
Spécialiste en restauration de système	1
Technologue en denrées alimentaires	1
Employé en hôtellerie	1

COMMERCE	101
Employé de commerce (positionnement métier)	100
Agent relation client	1

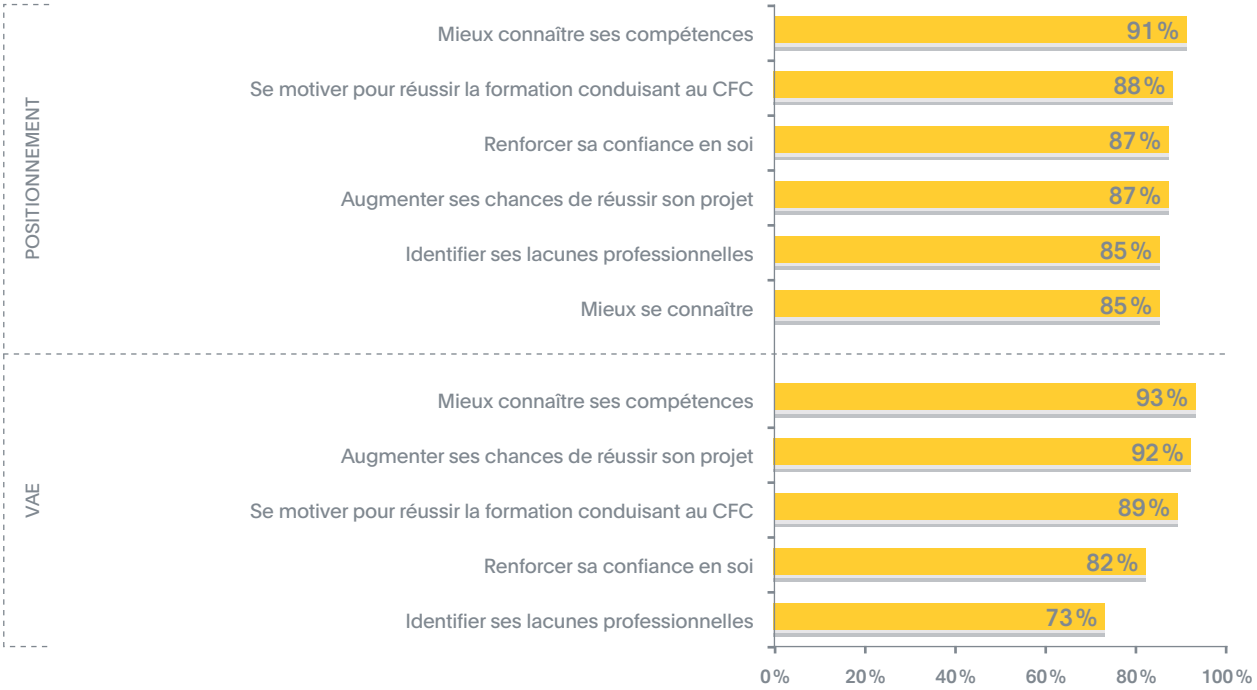
**Pour des raisons de lisibilité, les métiers sont indiqués uniquement au masculin*

TECHNIQUES	26
Informaticien	4
Conducteur de véhicules lourds	4
Horloger de production	3
Carrossier -peintre	2
Automaticien	2
Micromécanicien	2
Mécanicien en cycles	1
Carrossier-tôlier	1
Conducteur de véhicules légers	1
Mécatronicien d'automobile	1
Opérateur de machines automatisées	1
Electroplaste	1
Mécanicien en maintenance automobile	1
Opérateur en horlogerie	1
Polymécanicien	1

NATURE ET ENVIRONNEMENT	15
Horticulteur	6
Agriculteur	3
Maraîcher	3
Professionnel du cheval	1
Recycleur	1
Fleuriste	1

ARTS APPLIQUÉS	13
Bijoutier	3
Créateurs vêtements	2
Dessinateur	2
Graphistes	2
Polygraphe	2
Gestionnaire en entretien des textiles	1
Technologue en médias	1

BÉNÉFICES RECONNUS DES BILANS DE COMPÉTENCES POUR LA QUALIFICATION DES ADULTES



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

3.3.3 Reconnaissance des acquis

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

En 2021, le CEBIG a accompagné 2 candidats dans une démarche de reconnaissance des acquis, dont 1 au Brevet fédéral de Formateur d'adultes FSEA et 1 à l'Attestation cantonale de qualification pour les Caissiers-ères Commerce de détail.
Le CEBIG a répondu à des demandes d'assessment dans le domaine des compétences clés essentiellement dans des processus d'aide au recrutement pour les entreprises (page 17) et non de certification.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS	2
Formateur-rice d'Adultes	1
Caissier-ère	1

3.4 Autres activités

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 2021, le CEBIG a animé des ateliers sur trois thèmes : Projet professionnel ; comment le construire ?, le Bilan de compétences : pour quoi ? pour qui ? et les Compétences clés au cœur de l'emploi.
24 personnes ont participé à ces présentations qui se sont déroulées en présentiel et en visio.

L'exposition Cité des métiers à Palexpo qui devait avoir lieu du 23 au 28 novembre 2021 a été reportée en 2022 en raison de la situation sanitaire Covid19.

Perspectives

Dans la suite de 2021, le CEBIG se projette en 2022 dans la continuité des activités et dans le développement de nouvelles perspectives, notamment :

- Collaborer activement aux projets de développement de l'accompagnement digital en validation des acquis
- Ajuster les prestations pour la qualification des adultes en fonction de l'évolution des métiers et des demandes et directives de l'OFPC et du SEFRI
- Continuer de répondre aux partenaires et acteurs des milieux économiques, privés et publics, notamment dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS) et en participant activement à toute action de renforcement de l'employabilité et de développement économique
- Elargir l'offre de prestations, notamment par l'intégration des outils pour la recherche d'emploi et des ateliers dans le cadre des transitions professionnelles
- Participer et contribuer activement aux mesures de soutien et de développement pour les personnes impactées professionnellement par la pandémie COVID-19. Participer activement aux réflexions et actions proposées par l'Etat de Genève dans le cadre de la Task force Employabilité.

Organes

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

L'ACEBIG est composée des membres fondateurs : l'ETAT, l'UAPG (Union des associations patronales genevoises), la CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale)

MEMBRES DU CONSEIL EN 2021

ETAT
Gilles MISEREZ
(Membre du Bureau)
Alexandre EPALLE
Nicolas ROGUET

UAPG
Olivier BALLISSAT
(Vice-Président)
Frank SOBCZAK
Flore TEYSSEIRE

CGAS
Pierre André THORIMBERT
(Président)
Fabrice CHAPERON
Jean-Luc FERRIERE

L'équipe du CEBIG

DIRECTION

Roseline CISIER *(Directrice)*
Pascal DE BREMOND *(Adjoint de direction)*
Daniella LANCE *(Responsable administrative)*

ADMINISTRATION

Angela COIMBRA LOPES
Josiane GENTINA *(a pris sa retraite en août 2021)*
Julie MELLE
Lucie JAUSSI *(Apprentie employée de commerce – 2e année)*

CONSEIL

Céline BARRILLIER
Pascal DE BREMOND
Anne-Lise FÉLIX SOLER
Marie-Laure FERRETTI
Eléonore HARARI
Valérie HINIKER BREMOND
Vania LEDERMAN
Catherine LOUVIOT
Christelle MOHRI
Aude PORIAU
Romain SCHNEIDER
Olivier STAUFFER *(a pris sa retraite en mai 2021)*
Bérangère TSCHOPP

Le CEBIG a accueilli en 2021 une stagiaire dans le cadre de son cursus universitaire :

- Madame Lucia LOGEAN, en cours de Master en Psychologie de l'orientation et du conseil

cebig
Centre de Bilan Genève

Boulevard du Pont-d'Arve 28, 1205 Genève
T 022 807 17 00 info@cebig.ch **www.cebig.ch**