



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



AVEC LE SOUTIEN DE



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

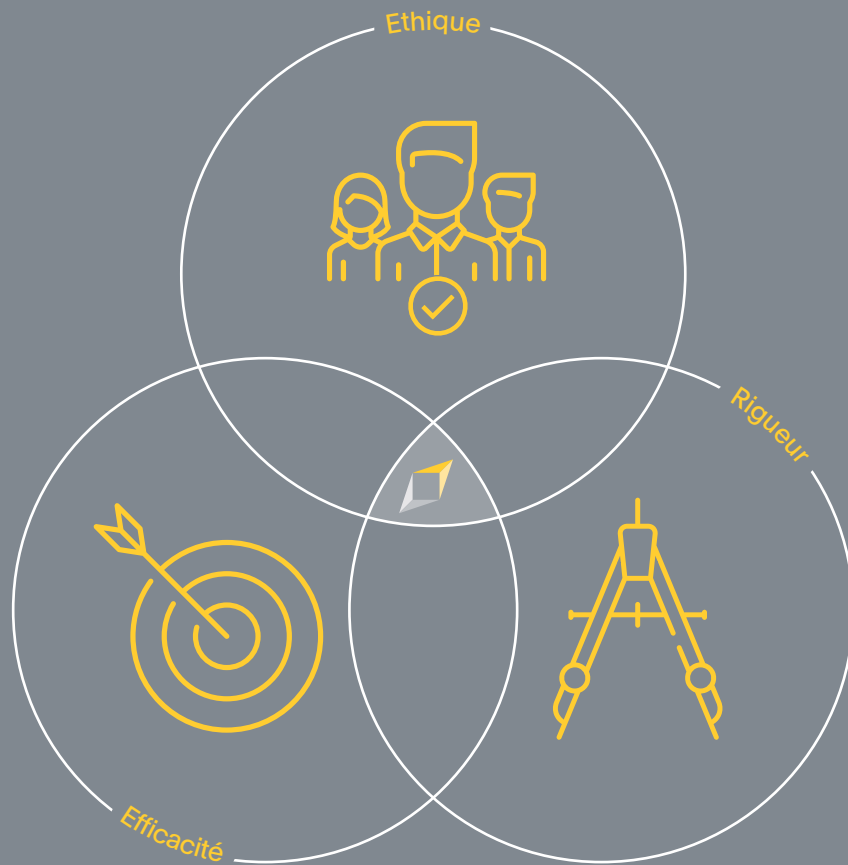
POST TENERIAS LUX

FONDATION POUR
LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET CONTINUE→



01	CEBIG – Notre mission	5
02	2024, année propulsée par les records	7
03	Activités en 2024	9
	3.1 Bilans de compétences (Gestion de carrière et Orientation)	11
	3.2 Zoom sur les mandats d'entreprises et d'institutions	13
	3.3 Bilans pour la qualification et la certification des adultes	23
	3.3.1 Validation des acquis de l'expérience (VAE)	25
	3.3.2 Positionnement de formation (PosF) / métier (PosM)	27
	3.3.3 Reconnaissance des acquis	31
	3.4 Autres activités	32
04	Perspectives 2025	33
05	Organes	34

NOS VALEURS

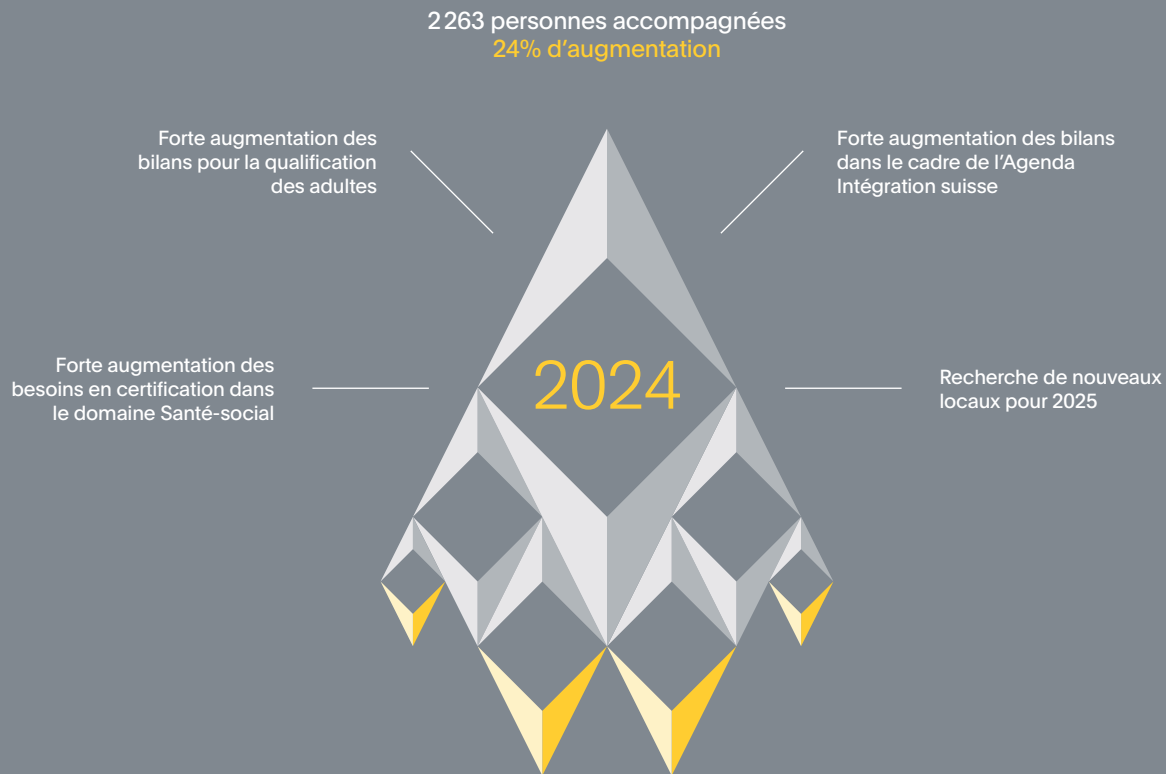


➤ CEBIG – Notre mission

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.

2024 EN UN COUP D'OEIL



➤ 2024, année propulsée par les records

C'est avec enthousiasme et satisfaction que nous vous présentons le Rapport d'activités 2024 du Centre de Bilan Genève. Le CEBIG a, en effet, atteint des chiffres record. Un succès qui témoigne de la pertinence et de l'importance de notre mission et de la confiance toujours croissante que nous accordent les particuliers, les entreprises et les institutions.

Ce sont ainsi 2'263 personnes qui ont été accompagnées au cours de l'année, soit **une augmentation de 24%** de notre activité par rapport à l'année précédente. Ce chiffre remarquable illustre l'impact croissant de nos prestations dans un monde professionnel en constante évolution.

Dans un tel contexte, notre centre reste une référence en matière de bilans de compétences et d'accompagnement au développement professionnel.

Cette performance exceptionnelle est le fruit d'un engagement collectif et d'un travail rigoureux mené par une équipe experte, passionnée et profondément investie dans l'accompagnement de chacun de nos bénéficiaires.

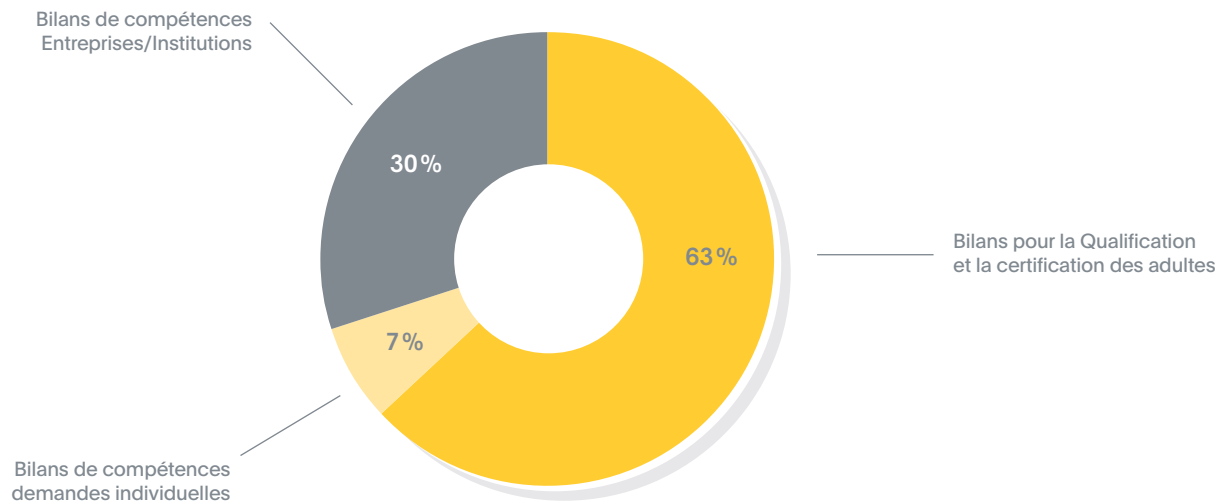
Nous exprimons notre gratitude envers toutes celles et ceux qui rendent possible cette dynamique : notre équipe engagée, nos clients qui nous renouvellent leur confiance, ainsi que toutes les parties prenantes qui soutiennent notre action. Leur appui indéfectible est un moteur essentiel de notre succès. À travers ce rapport, nous vous invitons à explorer les réalisations de l'année écoulée, les projets que nous avons portés avec conviction et les perspectives qui s'ouvrent à nous.

Plus que jamais, le CEBIG réaffirme son rôle de partenaire de référence pour penser, repenser et accompagner les trajectoires professionnelles, avec humanité, exigence et innovation.

PIERRE ANDRÉ THORIMBERT, Président de l'ACEBIG

ROSELINE CISIER, Directrice du CEBIG

PROPORTION DES ACTIVITÉS DU CEBIG EN 2024



➤ Activités en 2024

En 2024, le CEBIG a réalisé 2 263 bilans (+24% par rapport à 2023), regroupés en trois grandes catégories:

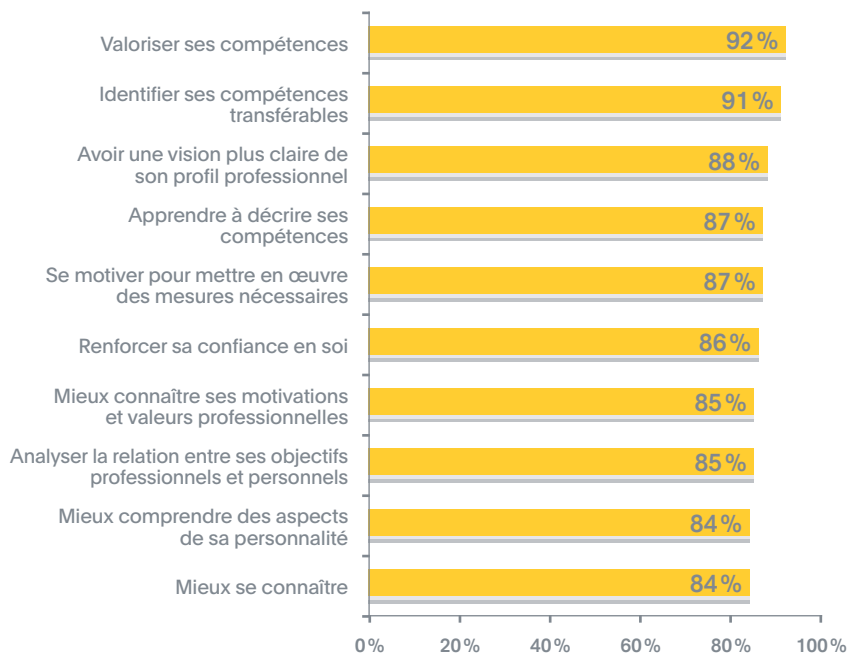
- les bilans pour la qualification et la certification des adultes avec 1 444 candidats,
- les bilans de compétences (Gestion de carrière, Insertion professionnelle et Orientation), financés par des entreprises ou des institutions avec 668 accompagnements permettant une insertion ou une mobilité professionnelle plus ciblée, dont 534 dans le cadre de l'Agenda Intégration suisse, et
- les bilans de compétences (Gestion de carrière, Insertion professionnelle et Orientation) dont la demande émane de particuliers avec 151 candidats dont 29 concernent les bilans d'Orientation.

Parmi ces prestations, nous relevons essentiellement, par rapport à 2023, **une augmentation de:**

- **35%** des démarches en faveur de la qualification et la certification des adultes
- **19%** des bilans initiés et financés par les entreprises
- **11%** des bilans en vue d'un renforcement de l'employabilité des personnes relevant de la migration ou de l'asile financés par le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC) dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS) ou de projets d'insertion professionnelle en collaboration avec les communes.

Et, enfin, en 2024, le CEBIG a eu le plaisir d'accompagner une organisation dans l'élaboration et **la rédaction d'un référentiel de fonction**, ainsi que des démarches d'assessment en vue de recrutement ou de développement de compétences.

BÉNÉFICES RECONNUS DU BILAN DE COMPÉTENCES GESTION DE CARRIÈRE



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

TEMOIGNAGES

« Le bilan est un outil extraordinaire et j'ai été extrêmement bien accompagnée par ma référente. »

« Je recommande vivement le bilan en groupe. Animés par des formateurs excellents et très professionnels. Un binôme qui propose des visions très complémentaires. Merci au CEBIG pour cette très belle expérience. »

« Le bilan de compétences m'a aidé à structurer mon projet professionnel, à mieux me connaître grâce à la compétence des animateurs. J'ai également beaucoup profité de l'intelligence du groupe. »

➤ 3.1 Bilans de compétences (Gestion de carrière, Orientation et Insertion)

Plusieurs modalités sont proposées, soit en accompagnement totalement individuel, soit en séminaire par une alternance d'ateliers en groupe et d'entretiens individuels.

Les financements proviennent soit des particuliers, soit des entreprises qui 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 encore lors d'une restructuration.

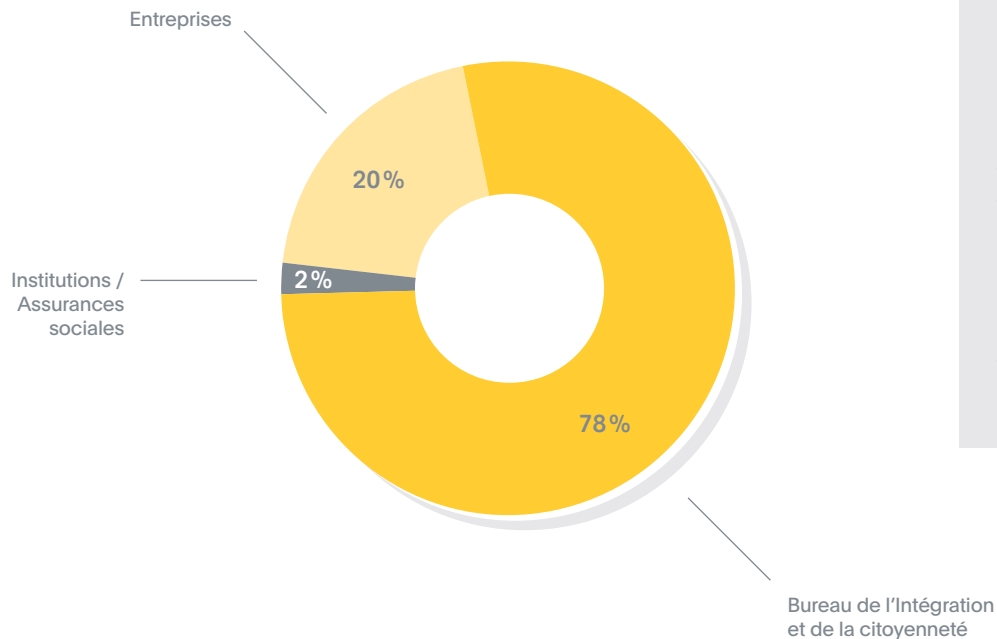
De même, des institutions, en charge d'objectifs d'insertion ou de réinsertion, mandatent le CEBIG dans le but de renforcer l'employabilité de personnes pouvant rencontrer des difficultés d'insertion.

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 certains, émettent le souhait de se recentrer sur leurs valeurs profondes ou de jeunes entre 15 et 25 ans qui se questionnent sur leur orientation de formation.

En 2024, 827 bilans de type Gestion de carrière ont été réalisés, ce qui correspond à 36,2% de l'activité du CEBIG :

- 18,2% sont couverts par des financements individuels. Parmi eux, les collaborateurs d'entreprises genevoises bénéficient d'une participation du Fonds pour la formation professionnelle et continue (FFPC).
- 81,8% sont couverts par des financements d'entreprises ou d'institution. Parmi ces mandats, figurent également les assessment (page 17).

**PROPORTION DES MANDATS
D'ENTREPRISE EN 2024**



 TEMOIGNAGES

« Excellente expérience qui m'a permis de mieux me connaître et de me projeter dans un nouvel environnement professionnel. L'aide de ma conseillère a été une réelle plus-value. »

« Ce bilan m'a été d'une grande aide au niveau personnel comme au niveau de ma future formation. »

« Ce bilan m'a aidé à synthétiser toutes les idées que j'avais. Le travail réalisé avec le CEBIG a été déterminant pour définir la voie que je vais suivre. »

➤ 3.2 Zoom sur les 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, d'une restructuration ou encore de développements d'outils d'amélioration des processus RH, comme les référentiels de compétences.

Le CEBIG accompagne chaque année plus de 30 entreprises dans une diversité de mandats.

De même, des institutions, en charge d'objectifs d'insertion ou de réinsertion, mandatent le CEBIG dans le cadre du renforcement de l'employabilité de personnes pouvant rencontrer des difficultés d'insertion. L'essentiel des mandats émane du Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC), pour l'accompagnement des personnes issues de la migration. Les assurances sociales, comme l'Hospice général ou l'Assurance-invalidité collaborent également étroitement avec le CEBIG en faveur de leurs bénéficiaires.

En 2024, 668 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

« Je recommande vivement le bilan avec des professionnels du CEBIG. L'accompagnement et les outils sont de qualité, les conseillers à l'écoute et au bénéfice d'un immense savoir. »

« Je me connais mieux et j'aborde l'avenir avec confiance dans un projet très concret. Merci à toutes les personnes qui m'ont soutenu ainsi qu'à mon employeur qui m'a offert cette opportunité. »

« Je remercie le CEBIG pour la qualité des bilans de compétences effectués. Les retours de nos collaborateurs sont toujours très positifs. »

« Un grand merci pour l'accompagnement, l'écoute et les questionnements pertinents qui m'ont permis de réfléchir et structurer mon projet futur en adéquation avec toutes mes compétences et ma personnalité. L'approche méthodologique est très utile pour conduire la réflexion. Merci pour l'accompagnement et les conseils avisés. J'ai recommandé le CEBIG à plusieurs personnes de mon entourage. »

➤ Mandats en faveur des collaborateurs d'entreprises

Bilans de compétences Gestion de carrière

Au sein de plusieurs entreprises, le bilan de compétences a été inséré à leur catalogue de formation, ayant reconnu combien le bilan avait un impact sur la motivation et la redynamisation et favorisait l'implication 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.**

Le bilan intervient également lors de restructurations, d'évolutions ou de suppressions de postes, ou alors suite à une demande exprimée par le collaborateur et/ou l'entreprise.

En outre, plusieurs mandats d'entreprises ont, cette année, concerné plus particulièrement **l'évaluation des compétences dites transférables/transverses**, comportementales ou encore soft skills. Ces compétences clés sont reconnues essentielles à 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 center permet d'évaluer des compétences dites « **soft skills** », que ce soit dans le cadre d'un processus de recrutement pour une aide à la décision, de 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 : traiter l'information, communiquer, organiser, résoudre des problèmes, travailler en équipe, encadrer. Ce dispositif permet également 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.



TEMOIGNAGES

«Les échanges ont été de qualité. Ma conseillère a su me poser les bonnes questions et me faire avancer dans le bon sens. L'expérience a été très positive et enrichissante.»

«Très bien structuré, un bon rythme, accueil chaleureux, discussions empathiques et professionnelles.»

«Mon bilan de compétences a eu un réel impact tant sur le côté professionnel que personnel. Le professionnalisme et la personnalité de ma conseillère font qu'il y aura dans ma vie un avant et un après bilan.»

«Je me suis sentie très à l'écoute et en confiance durant le bilan.»

«Merci infiniment pour l'accompagnement. Nos échanges ont été très enrichissants et structurants. Merci encore.»

«La possibilité de se faire reconnaître son expérience pour l'obtention d'une certification est un très beau projet qui aide notamment les personnes comme moi (immigrées) dont les diplômes obtenus ne sont pas reconnus en Suisse, à améliorer leurs chances de trouver un emploi et à mieux s'installer dans le pays.»

➤ Mandat en faveur d'entreprise – Produit RH

Référentiels de compétences

Le CEBIG a eu l'occasion d'accompagner un organisme dans l'élaboration et la rédaction d'un référentiel de compétences pour une fonction importante occupée par plus de 600 personnes, dans le but d'adapter, de valoriser l'étendue des compétences requises, de formaliser et d'homogénéiser les pratiques et enfin de pouvoir adapter la formation aux exigences des postes.

Le référentiel de compétences est un véritable outil de communication au sein d'une entreprise entre les collaborateurs et la direction. Au-delà de l'inventaire des activités liées à un métier ou une fonction dans une entreprise, il répertorie les compétences et capacités requises pour exercer ces activités.

Ses exploitations sont multiples :

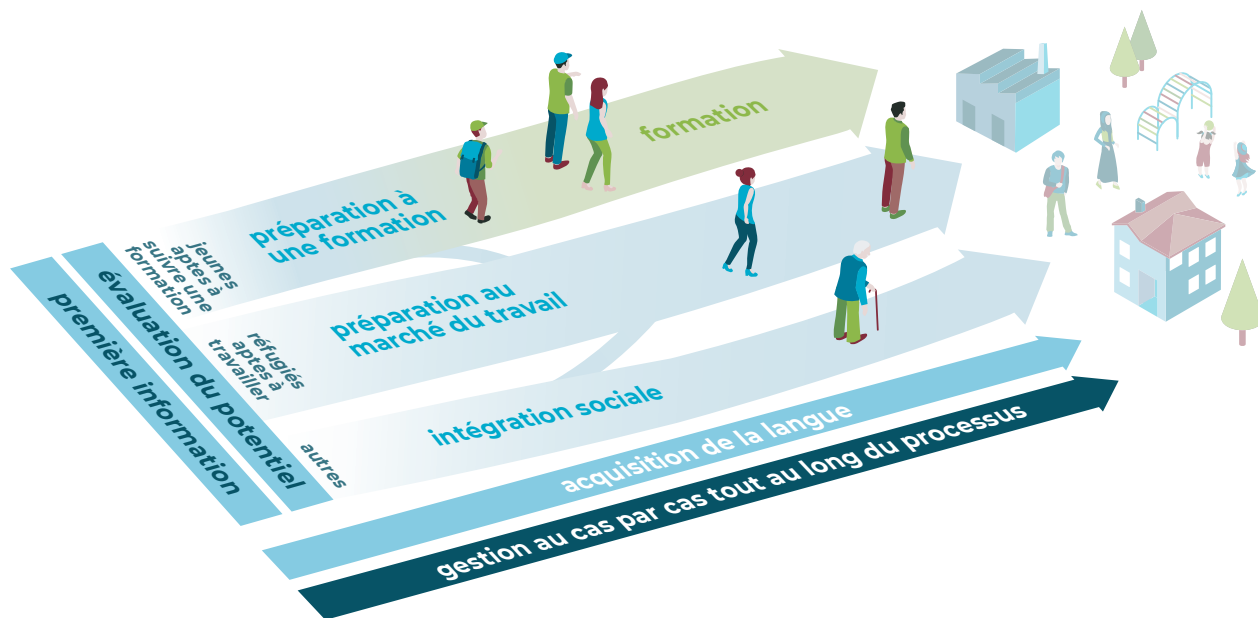
- élaborer et mettre à jour un cahier des charges conforme à la réalité et aux besoins de l'entreprise
- assurer la relève et la transmission des savoirs au-delà de la mémoire individuelle
- positionner les collaborateurs au regard des exigences du poste afin d'évaluer les besoins en formation

➤ Mandats en faveur des bénéficiaires d'institutions et d'assurances sociales

Bénéficiaires d'assurances sociales

Face à une difficulté d'insertion du fait de différents facteurs impactant la reprise d'emploi, les bénéficiaires d'assurances sociales peuvent, sous certaines conditions bénéficier d'une démarche d'accompagnement leur permettant d'ouvrir leurs perspectives d'emploi par le biais d'un bilan de compétences et d'identifier, le cas échéant, les mesures à mettre en place afin de renforcer leur employabilité.

AGENDA INTÉGRATION SUISSE:
FONCTIONNEMENT



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

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

En 2024, dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), projet de la Confédération, le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC), coordinateur à Genève de ce projet, a poursuivi et renforcé sa collaboration avec le CEBIG en faveur des personnes issues de la migration, des réfugiés ou personnes admises à titre provisoire.

Trois prestations ont ainsi été proposées et financées par le BIC :

1. **Le bilan de Situation** permet 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. **295 personnes en ont bénéficié en 2024.**
2. **Le bilan Positionnement professionnel** permet 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. **154 personnes en ont bénéficié en 2024.**
3. **La rédaction de Curriculum vitae et lettres de motivation.** **74 personnes en ont bénéficié en 2024.**

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

PROPORTION DES BILANS
POUR LA QUALIFICATION DES ADULTES EN 2024: 1444 BILANS



49%

Positionnement
métier



25%

Positionnement
de formation



22%

Validation
d'acquis - CFC



3%

Validation
d'acquis - AFP



1%

Reconnaissance
d'Acquis

➤ 3.3 Bilans pour la qualification et la certification des adultes

Dans le cadre de la loi sur la formation continue des adultes, art. 32 et 33, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) accompagne des adultes dans des processus de qualification, de certification 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 par l'OFPC dans le dispositif de qualification et certification, le candidat est alors orienté vers le CEBIG qui l'accompagne dans **la rédaction et la constitution d'un dossier de preuves de ses compétences**, avant de rencontrer des experts qui vérifient/valident son niveau de compétences et/ou recommandent un autre processus pour l'obtention du titre visé.

En 2024, le CEBIG a réalisé 1 444 bilans pour la Qualification et la certification des adultes dans quatre processus, ce qui a représenté 63% de l'activité et une augmentation de 41% par rapport à 2023: la Validation des acquis de l'expérience (VAE), le Positionnement de formation (PosF), le Positionnement métier (PosM) et la Reconnaissance des acquis (RA).

Les bilans pour la qualification des adultes sont financés 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).

VALIDATION DES ACQUIS

365

Assistant socio-éducatif (ASE)	148
Assistant en soins et santé communautaire (ASSC)	88
Aide en soins et accompagnement (ASA)	40
Gestionnaire du commerce de détail (GCD)	40
Employé de commerce (EC)	48
Opérateur en informatique	1

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



TEMOIGNAGES

« Les formateurs sont des personnes compétentes et à l'écoute. Je vous remercie de m'avoir donné cette opportunité de renforcer mes capacités professionnelles. »

« Le CEBIG est essentiel dans la démarche VAE. La VAE m'a ouvert les perspectives d'emploi. Merci beaucoup ! »

« Un grand merci à vous pour votre professionnalisme, votre bienveillance et votre écoute. »

« Mon accompagnement était plus que parfait. Ma conseillère m'a aidée à me surpasser, à aller chercher au plus profond de mes connaissances pour rédiger mon dossier. »

➤ 3.3.1 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La Validation des acquis de l'expérience (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 2024, le CEBIG a accompagné 365 personnes dans cette démarche, soit 6% de plus que l'an dernier.

Parmi les bilans Validation des acquis, on relève un besoin toujours important dans le domaine Santé-social qui représente 75% des demandes de certifications liées à l'expérience professionnelle.

Le domaine Santé-social est directement suivi par le domaine Commerce (24%) et enfin, en volumétrie moins importante le domaine technique, l'Informatique (1%).

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

Santé et social

45%



Commerce

30%



Construction

13%



Service / Hôtellerie / Restauration

7%



Technique

3%



Nature et environnement

1%



Arts appliqués

1%



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

Le bilan Positionnement de formation PosF (art. 32 de la loi sur la formation continue des adultes) permet de confirmer un projet de formation, d'en cerner les besoins en formation et d'optimiser la préparation aux examens. Il concerne soit des métiers non éligibles à la VAE ou s'adresse à des candidats qui ne remplissent pas les conditions d'accès à la VAE, par manque d'expérience dans le métier visé. **En 2024, le CEBIG a accompagné 357 personnes en bilan Positionnement de formation.**

Les domaines principaux visés sont Santé-social, Commerce, Construction et Service-hôtellerie-restauration.

Afin d'optimiser les parcours de validation des acquis, et en réponse à l'adaptation du dispositif de Certification professionnelle pour adultes (CPA) de l'OFPC, **le bilan Positionnement Métier** permet de recommander le processus de qualification et de certification à privilégier pour les métiers éligibles à la VAE. Il permet de confirmer la recommandation d'un parcours de validation des acquis ou de définir la meilleure voie de qualification et certification pour l'obtention d'un titre, selon le parcours professionnel du candidat et son niveau de compétences.

Ce processus comprend un accompagnement dans la constitution d'un dossier de description des activités réalisées et des compétences développées et l'analyse de ce dossier par un évaluateur et une rencontre avec ce dernier qui recommande la filière de qualification la plus pertinente qui peut être soit une validation des acquis, soit un parcours de formation adapté aux adultes.

713 candidats ont bénéficié en 2024 de cette prestation.

** Les deux processus, Le PosF et le PosM, poursuivent la même finalité, à savoir confirmer la voie de qualification et certification la plus optimale pour amener le candidat à la réussite des examens qu'il s'agisse de métiers éligibles à la Validation des acquis ou pas. Ainsi, les pourcentages (page 26) englobent le nombre total.*

DOMAINES *

SANTÉ ET SOCIAL	474
Assistant socio-éducatif	370
Assistant en soin et accompagnement	89
Assistant médical	12
Acousticien en systèmes auditifs	1
Assistant dentaire	1
Laborantin	1

COMMERCE	325
Employé de commerce (positionnement métier)	241
Gestionnaire commerce de détail	82
Agent en information documentaire	1
Agent relation client	1

CONSTRUCTION	141
Agent d'exploitation	44
Agent de propreté	37
Electricien de montage	12
Maçon	9
Employé d'exploitation	6
Plâtrier constructeur à sec	5

CONSTRUCTION (SUITE)	141
Constructeur de routes	4
Installateur électricien	4
Menuisier	4
Peintre	3
Projeteur en technique du bâtiment chauffage	3
Carreleur	2
Constructeur Métallique	2
Dessinateur	2
Electricien du réseau	1
Installateur en chauffage	1
Installateur sanitaire	1
Planificateur en technique du bâtiment	1

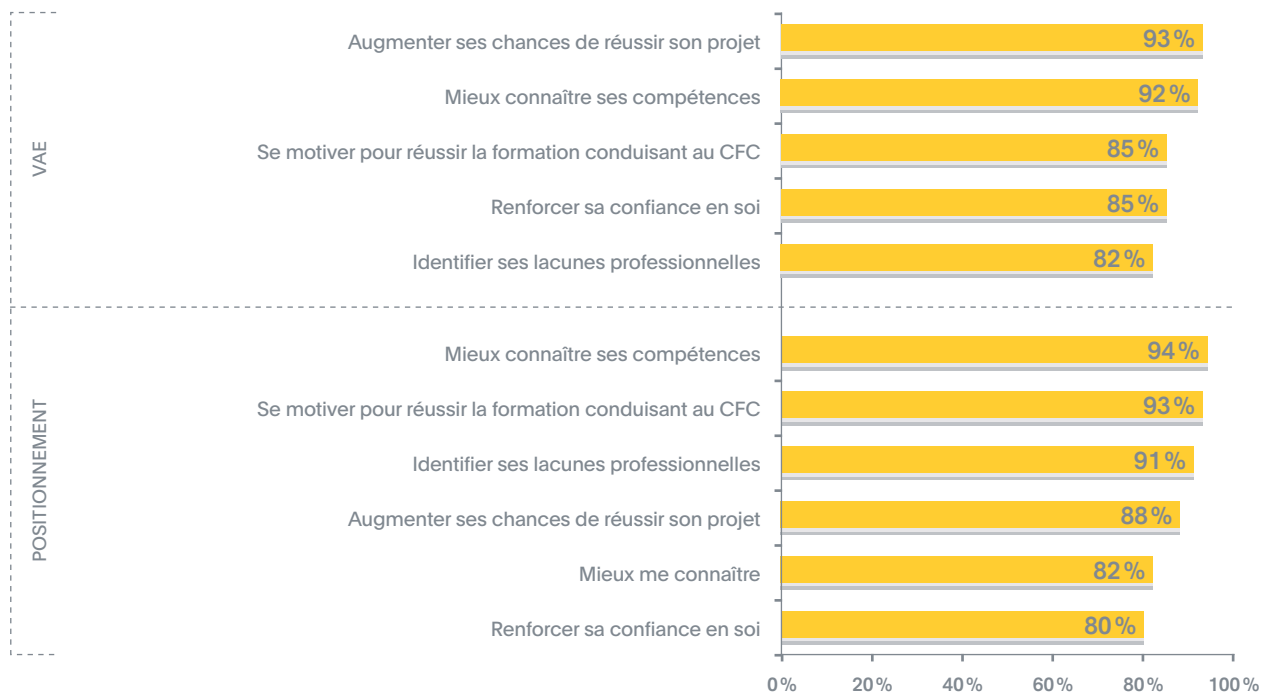
SERVICE, HÔTELLERIE ET RESTAURATION	79
Logisticien	48
Spécialiste en restauration	13
Cuisinier	8
Employé en cuisine	6
Spécialiste en restauration de système	3
Spécialiste en hôtellerie	1

TECHNIQUE	33
Informaticien	7
Opérateur en informatique	6
Conducteur de véhicules lourds	4
Opérateur en horlogerie	4
Horloger de production	3
Mécanicien en maintenance automobile	2
Mécanicien en motocycles	2
Mécatronicien d'automobiles	2
Electronicien en multimédia	1
Horloger - Orientation rhabillage	1
Qualiticien en microtechnique	1
ARTS APPLIQUÉS	3
Créateur de vêtements	2
Graphiste	1

NATURE ET ENVIRONNEMENT	15
Horticulteur	6
Gardien d'animaux	4
Agriculteur	3
Assistant en médecine vétérinaire	2

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

BÉNÉFICES RECONNUS DES BILANS DE COMPÉTENCES POUR LA QUALIFICATION DES ADULTES



Résultats des questionnaires d'évaluations complétés par les candidats une année après la fin de 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 deux domaines; les **Compétences clés** (pages 16 et 17) et celui du métier de **Caissier-ère** dans le Commerce de détail.

En 2024, le CEBIG a accompagné 9 candidats dans une démarche de reconnaissance des acquis, tous dans le domaine des Compétences clés. Ces démarches ont été financées par une entreprise genevoise qui a intégré ce dispositif à son catalogue de formation.

En outre, le CEBIG a répondu à plusieurs demandes d'assessment dans le domaine des Compétences clés essentiellement dans des processus d'aide au recrutement pour les entreprises (page 17). Ces évaluations ont pour seul objectif d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et ne répondent pas à un objectif de certification.

➤ 3.4 Autres activités

➤ Participation 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 2024, le CEBIG a animé 6 ateliers sur le thème suivant : Projet professionnel ; comment le construire ?

27 personnes ont participé à ces présentations.

➤ Perspectives 2025

- Continuer de répondre aux partenaires et acteurs institutionnels, notamment dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), de la qualification des adultes et de l'insertion professionnelle
- Participer activement à toute action favorisant le renforcement de l'employabilité et l'accompagnement dans les processus de gestion des ressources humaines au sein des entreprises
- Elargir l'offre de prestations selon la demande et, notamment par la valorisation des outils pour la recherche d'emploi et des ateliers dans le cadre des transitions professionnelles

➤ 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 2024

ETAT

Patrick MOSETTI
(Membre du Bureau)
Alexandre EPALLE
Nicolas ROGUET

UAPG

Erik SIMONIN
(Vice-Président)
Laurent BAECHLER
Milos BLAGOJEVIC

CGAS

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

➤ L'équipe du CEBIG

DIRECTION

Roseline CISIER (*Directrice*)

Pascal DE BREMOND (*Adjoint de direction et conseiller*)

Daniella LANCE (*Responsable administrative*)

CONSEIL

Céline BARRILLIER

Pascal DE BREMOND

Anne-Lise FÉLIX SOLER

Marie-Laure FERRETTI

Eléonore HARARI

Valérie HINIKER BREMOND

Naël LAFER

Vania LEDERMAN

Catherine LOUVIOT

Christelle MOHRI

ADMINISTRATION

Angela COIMBRA LOPES

Gamze DIL

Patricia MARTORELL

Julie OUVRARD

Jonathan BELAVOIR

(*Apprenti employé de commerce – 2^e année*)

Lucile ROUGET

Romain SCHNEIDER

Eliane VALCUENDE



Place de Pont-Rouge 5, 1212 Grand-Lancy
T 022 807 17 00 info@cebig.ch www.cebig.ch