



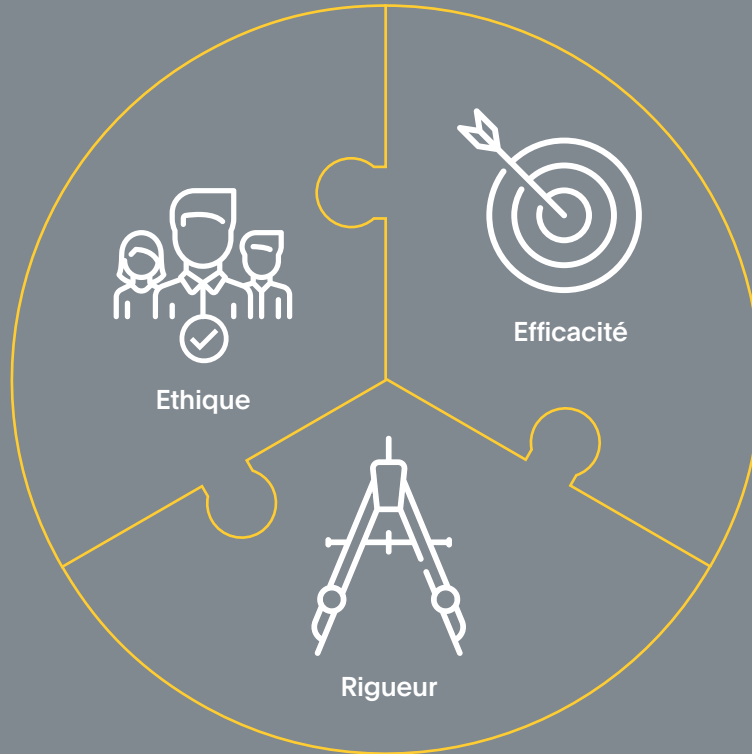
*Pour donner vie à vos projets
Pour mieux gérer votre carrière*





01	CEBIG – Notre mission	5
02	2025, nouveaux locaux - nouveau départ	7
03	Activités en 2025	9
3.1	Bilans de compétences (Gestion de carrière et Orientation)	11
3.2	Zoom sur les mandats entreprises et institutions	13
3.3	Bilans pour la certification et la qualification 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 2026	33
05	Organes	34

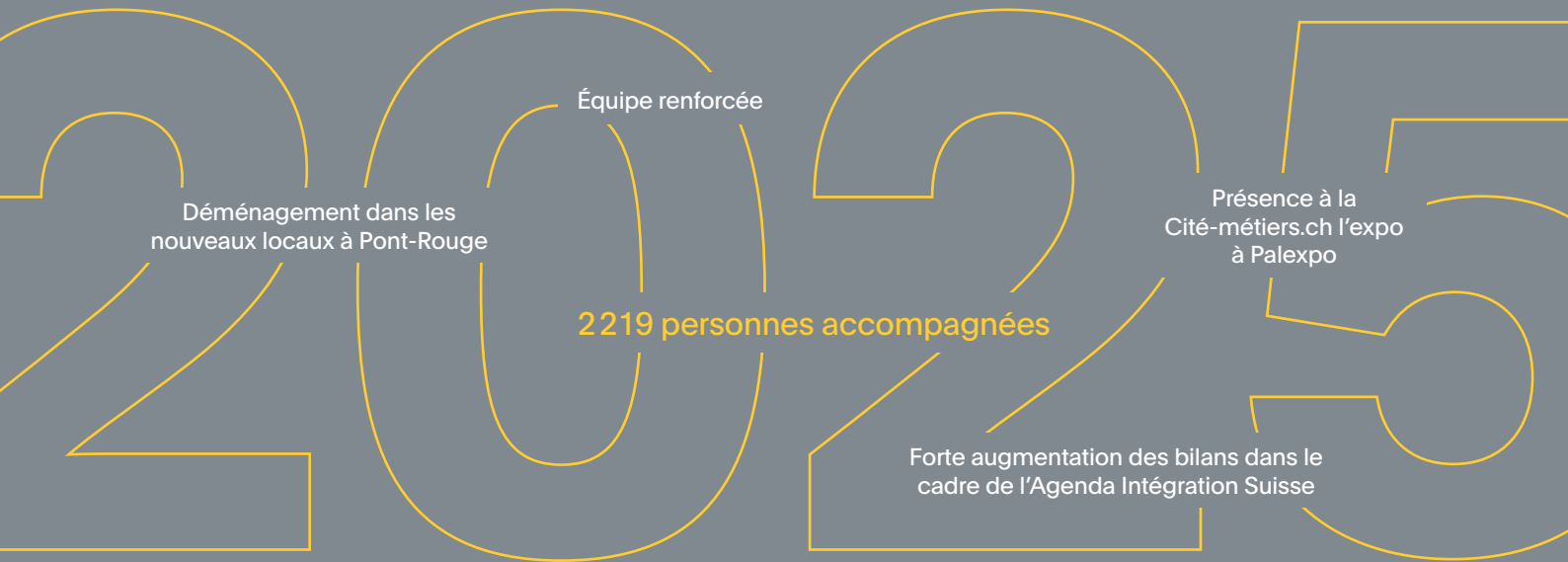
NOS VALEURS



➤ 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 parcours professionnel, de le faire évoluer, de transformer les transitions en opportunités de développement, ou de faire officiellement certifier leurs compétences ;
- **Aux entreprises** d'être accompagnées 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 ;
- **Aux institutions d'insertion** d'accompagner les bénéficiaires dans les processus de réinsertion professionnelle et de renforcement de leur employabilité.



➤ 2025, nouveaux locaux – nouveau départ

2025 marque une année de renouveau pour le CEBIG. Après plus de 30 ans passés dans les mêmes locaux qui ont accompagné la croissance de nos activités, nous avons eu le plaisir de vivre un nouveau départ. En février 2025, le CEBIG a emménagé dans de nouveaux locaux situés au cœur d'un quartier économique en plein essor : le quartier de Pont-Rouge, à Grand-Lancy.

En 2025, ce sont **2 219 personnes** qui ont été accompagnées. Ce chiffre significatif illustre la qualité et la pertinence des prestations et services proposés, la confiance que nous accordent les particuliers, entreprises et institutions, ainsi que l'importance de la mission que nous poursuivons dans un monde professionnel en constante évolution. Plus que jamais, le CEBIG affirme sa présence au cœur du tissu économique genevois et son rôle de partenaire de référence pour penser, repenser et accompagner les trajectoires professionnelles.

Ces résultats sont le fruit d'un engagement collectif et individuel et d'un travail exigeant mené par une équipe experte, encore renforcée au cours de cette année, passionnée et profondément investie dans l'accompagnement de chacune et chacun de nos clientes et clients.

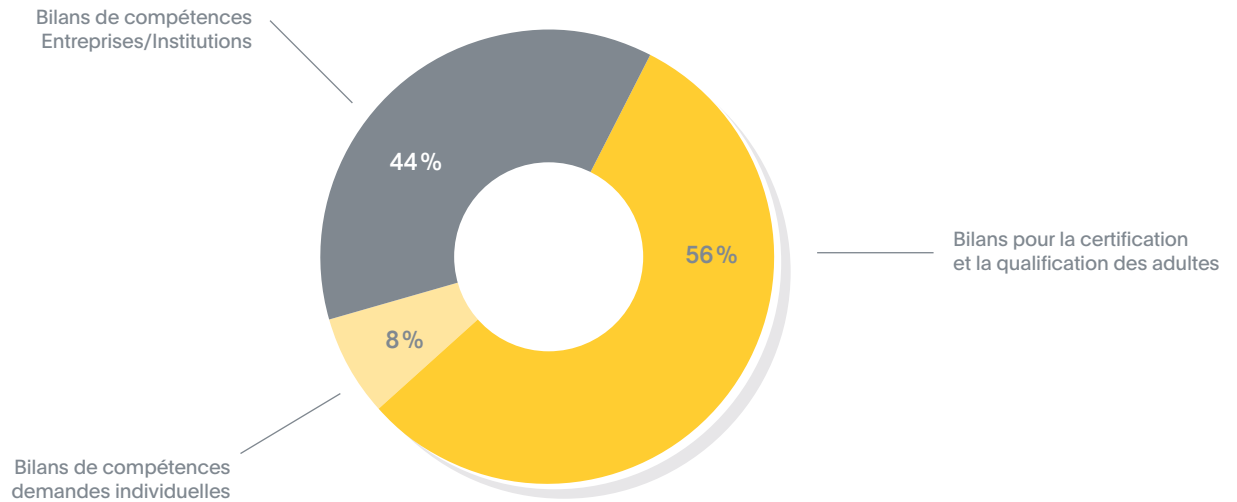
Nous adressons nos remerciements à toutes celles et ceux qui contribuent à cette dynamique : notre équipe, nos clients qui nous renouvellent leur confiance, ainsi que l'ensemble des partenaires et parties prenantes qui soutiennent notre action. Leur soutien constant constitue un levier essentiel de notre développement.

À travers ce rapport, nous vous invitons à découvrir les réalisations de l'année écoulée et les projets que nous avons menés avec conviction et enthousiasme.

PIERRE ANDRÉ THORIMBERT, Président de l'ACEBIG

ROSELINE CISIER, Directrice du CEBIG

PROPORTION DES ACTIVITÉS DU CEBIG EN 2025



➤ Activités en 2025

En 2025, le CEBIG a réalisé 2 219 bilans, regroupés en trois grandes catégories:

- les bilans pour la certification et la qualification des adultes avec 1 240 candidats ;
- les bilans de compétences (Gestion de carrière, Insertion professionnelle et Orientation), financés par des entreprises ou des institutions avec 823 accompagnements permettant une insertion ou une mobilité professionnelle plus ciblée, dont 663 dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse et 14 bilans dans le cadre des services d'Insertion des communes genevoises ;
- les bilans de compétences (Gestion de carrière, Insertion professionnelle et Orientation) dont la demande émane de particuliers avec 156 candidats dont 12 concernent les bilans d'Orientation.

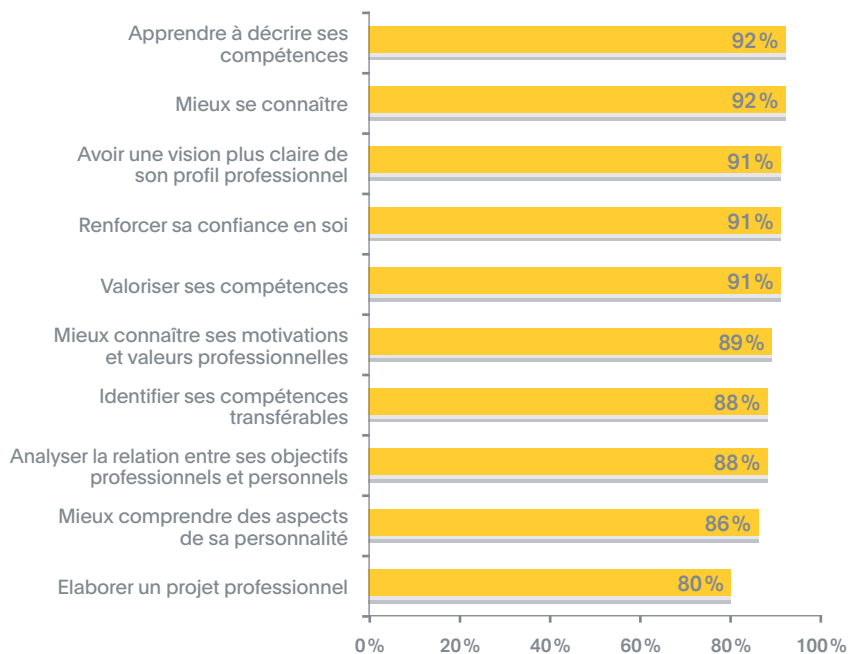
Parmi ces prestations, nous relevons essentiellement, par rapport à 2024, **une augmentation de :**

- **27 %** 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 encore de projets d'insertion professionnelle en collaboration avec les communes genevoises ;
- **6 %** des bilans initiés et financés par les entreprises ;
- **3 %** des bilans initiés et financés par les particuliers.

Et, enfin, en 2025, le CEBIG a accompagné des entreprises dans des projets RH, notamment dans le cadre de recrutements, de développements ou de structurations de fonctions, pour exemple :

- l'accompagnement d'une organisation dans l'élaboration et la rédaction d'un référentiel de compétences pour des fonctions d'encadrement ;
- la mise en place de démarches d'assessment en vue d'accompagner des responsables d'entreprises à la prise de décision dans le cadre de recrutements ou de développements 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 m'a beaucoup aidé pour la suite de mes recherches d'emploi pour valoriser mes compétences professionnelles et mes qualités personnelles. »

« Le travail de groupe permet de se sentir moins seule, écoutée et soutenue. L'accompagnement de ma conseillère, son écoute et ses conseils avisés ont grandement contribué à mon enthousiasme et mon envie de mener ce travail et à mobiliser les moyens nécessaires. »

« Je ressors grandi de ce bilan et rassuré quant à mon avenir. Merci à ma conseillère pour ses conseils de qualité et sa gentillesse. »

➤ 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 collectifs 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 financent et/ou mandatent le CEBIG dans le but de renforcer l'employabilité de personnes pouvant rencontrer des difficultés d'insertion.

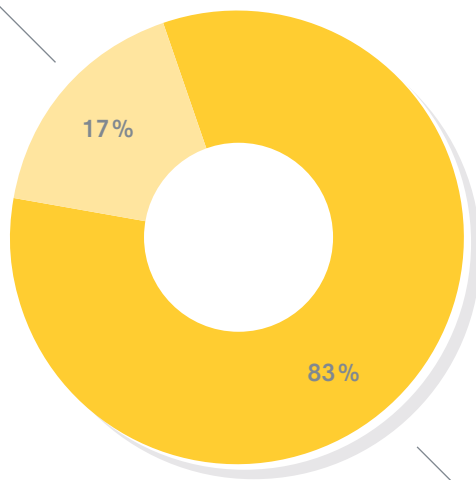
Le bilan de compétences permet à chacun de clarifier son profil professionnel et personnel par une analyse de ses compétences, une clarification de ses intérêts et motivations afin d'optimiser sa mobilité professionnelle. La demande émane de personnes qui décident de s'engager dans une réflexion à un 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 2025, 979 candidats ont été accompagnés dans ces démarches, ce qui correspond à 44 % de l'activité du CEBIG :

- 19 % sont couverts par des particuliers, par des financements individuels, pouvant pour certains bénéficier d'une participation de la Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC).
- 81 % sont couverts par des financements d'entreprises ou d'institution. Parmi ces mandats du canton de Genève, figurent également les assessments (page 17).

**PROPORTION DES MANDATS
ENTREPRISE/INSTITUTION EN 2025**

Entreprises



Institutions (Agenda Intégration
Suisse + Communes (BIC) /
Assurances sociales)

 **TEMOIGNAGES**

« Mon accompagnement lors du bilan a été très positif. Ma conseillère s'est montrée organisée, claire et précise. Toujours disponible lorsque j'avais des questions, elle m'a offert un réel soutien et a rédigé à l'attention de mon employeur un rapport d'une excellente qualité. »

« J'ai la certitude aujourd'hui que ce bilan était essentiel au fait de vouloir changer de métier. Sans cela, je n'aurais pas su quoi faire ni comment le faire. A travers son suivi, ma conseillère m'a énormément aidé et je recommande vivement le CEBIG. »

➤ 3.2 Zoom sur les mandats entreprises et 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 l'élaboration de 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 2025, 830 candidats sont concernés, dont 137 collaborateurs d'entreprises et 693 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**

« Une très grande satisfaction, un encadrement professionnel et très compétent. A recommander sans aucune hésitation. »

« J'ai particulièrement apprécié la méthodologie employée. Mes conseillers étaient très à l'écoute. Je me suis senti entendu, compris. Le CEBIG m'a permis de formaliser ce qui était probablement enfoui au plus profond de moi. »

« Mon objectif de départ était surtout d'arrêter de tourner en rond et déclencher du mouvement concret dans ma recherche. Je considère que c'est le cas puisque cette mise en mouvement m'a permis d'ouvrir des pistes de projets et d'avancer dans des domaines innovants. Une dynamique et un élan d'exploration sont nés de cette démarche. »

« Bilan de grande qualité au cours duquel j'ai appris beaucoup de mes compétences et de mon savoir-être. Conseillère très professionnelle, à l'écoute. Je recommanderai vos bilans. Merci pour le suivi. »

« Accompagnement à la fois perspicace, juste et bienveillant. Grâce à son approche, ma conseillère m'a permis de mettre en lumière tant mes situations professionnelles que personnelles, et de progresser sereinement vers l'atteinte de mes objectifs de développement. Je lui exprime toute ma reconnaissance et mes remerciements chaleureux pour la qualité et la pertinence de son accompagnement. »

➤ Mandats entreprise

Bilans de compétences Gestion de carrière

Au sein de plusieurs entreprises, le bilan de compétences est inséré au catalogue de formation, reconnaissant son impact positif sur la motivation, la redynamisation, l'implication et la performance de leurs collaborateurs.

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

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.**

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



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 professionnel.

Deux dispositifs d'assessments sont proposés :

Le premier, dit **bilan d'évaluation des 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 permet d'ajuster le choix des compétences à évaluer en fonction des besoins particuliers 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

« Démarche très utile et bénéfique. Permet d'aller vraiment au fond des choses et de faire une bonne synthèse et « objectiver » certains critères de décision. »

« Mon conseiller a été très à l'écoute, objectif et de bon conseil. J'en sors plus fortifié et en confiance. J'ai sincèrement apprécié son suivi pendant ces trois mois. »

« Accompagnement de grande qualité qui m'a permis de réactiver mon processus de réflexion au niveau de ma carrière et différents projets à mettre en place. »

« Le bilan est un super outil qui devrait être d'avantage connu. Merci mille fois à la conseillère exceptionnelle qui m'a suivie. »

« Ce bilan a mis en lumière mes compétences, mes motivations sur lesquelles je peux m'appuyer avec confiance dans mon projet de reconversion. Très reconnaissante de l'accompagnement de ma conseillère. »

« Très satisfait d'avoir pu mieux cerner mon profil, comprendre mon insatisfaction au travail et définir un projet professionnel en accord avec mes attentes et mon profil. »

« Votre écoute, vos conseils éclairés et la qualité de vos analyses ont été pour moi des appuis précieux dans la construction de mon projet de réorientation vers la santé au travail. »

Référentiels de compétences

Le CEBIG a eu l'occasion en 2025 d'accompagner un organisme dans l'élaboration et la rédaction d'un référentiel de compétences pour une fonction intégrant notamment des responsabilités d'encadrement, dans le but de valoriser l'étendue des compétences requises, de formaliser et d'homogénéiser les pratiques et enfin de pouvoir adapter la stratégie de formation aux exigences requises.

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 :

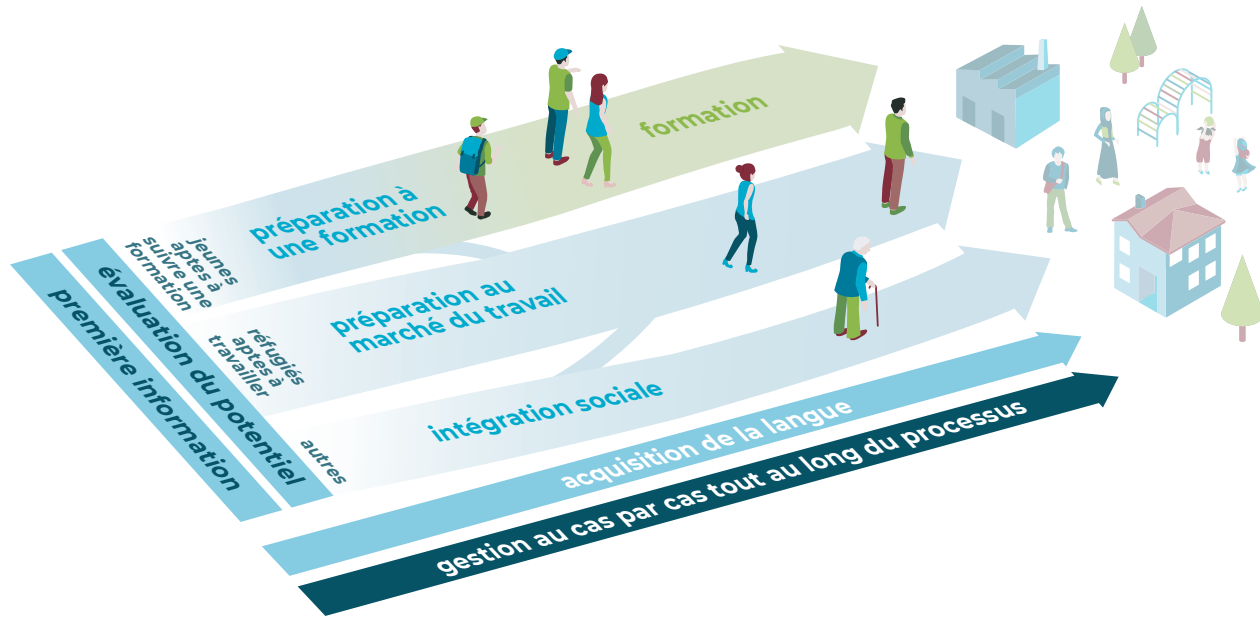
- élaborer et mettre à jour un cahier des charges conforme à la réalité et aux besoins de l'entreprise
- assurer la relève et la transmission des savoirs au-delà de la mémoire individuelle
- positionner les collaborateurs au regard des exigences du poste afin d'évaluer les besoins en formation

➤ 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)

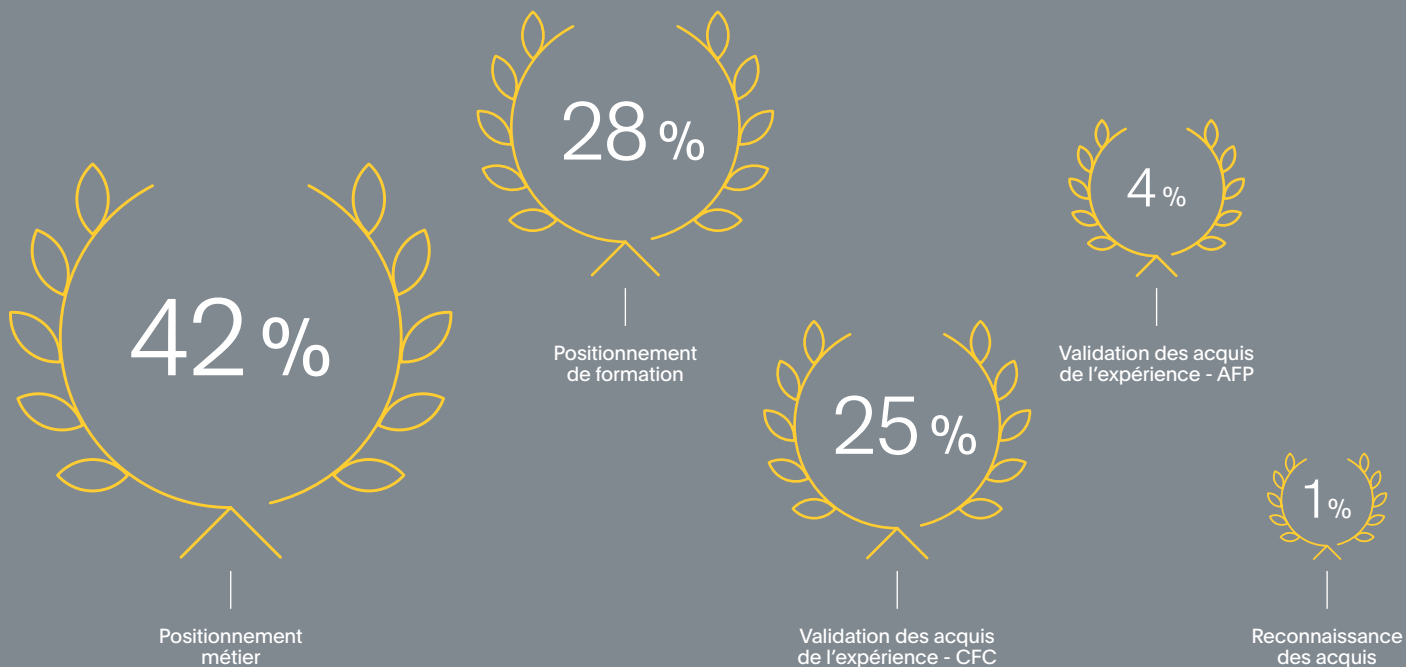
En 2025, dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), mandat de la Confédération, le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC), coordinateur à Genève de ce mandat, a poursuivi sa collaboration avec le CEBIG en faveur des personnes issues de la migration, des réfugiés ou personnes admises 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 des freins liés à l'insertion professionnelle et d'identifier des mesures ciblées d'intégration prenant en compte la situation globale de la personne. **362 personnes en ont bénéficié en 2025.**
2. **Le bilan Positionnement professionnel** permet de mettre en valeur les ressources professionnelles, les compétences, les acquis ainsi que les intérêts afin de projeter une ou plusieurs cible(s) professionnelle(s) et les mesures nécessaires pour renforcer l'employabilité des bénéficiaires sur le marché suisse du travail. **185 personnes en ont bénéficié en 2025.**
3. **La rédaction de Curriculum vitae et lettres de motivation.** **101 personnes en ont bénéficié en 2025.**

Le BIC collabore étroitement avec l'Office pour l'orientation, 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 CERTIFICATION
ET LA QUALIFICATION DES ADULTES EN 2025 : 1 240 BILANS



➤ 3.3 Bilans pour la certification et 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, la formation professionnelle et continue (OFPC) accompagne des adultes dans des processus 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 certification pour adultes (CPA), 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 2025, le CEBIG a réalisé 1240 bilans pour la certification et la qualification des adultes dans quatre processus, ce qui a représenté 56% de l'activité: 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 certification et 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 DE L'EXPÉRIENCE * **360**

Assistant socio-éducatif (ASE) 228

Aide en soins et accompagnement (ASA) 48

Employé de commerce (EC) 37

Assistant en soins et santé communautaire (ASSC) 25

Opérateur en informatique 15

Gestionnaire du commerce de détail (GCD) 7

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

 **TEMOIGNAGES**

« Un grand merci au CEBIG, en particulier à la personne qui m'a suivie tout au long de mon parcours de validation pour cet accompagnement qui m'a permis d'obtenir mon CFC d'assistante socio-éducative. »

« Ce fut un grand défi pour moi de faire ma validation des acquis, sans être de langue maternelle française. J'ai pu mener mon projet à bout grâce à l'aide apportée par ma conseillère du CEBIG qui m'a donné confiance et soutien à chaque étape de l'élaboration de mon dossier de Validation. »

« Les ateliers proposés ont été d'une grande aide pour la réalisation de mon dossier. Le CEBIG m'a guidé dans la bonne direction. »

➤ 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 deux à cinq ans d'expérience dans le métier de la certification visée.

En 2025, le CEBIG a accompagné 360 personnes dans cette démarche.

Parmi les bilans Validation des acquis de l'expérience, on relève un besoin toujours important dans le domaine Santé-social qui représente 84% des demandes de certifications liées à l'expérience professionnelle.

Le domaine Santé-social est suivi par le domaine Commerce (12%) et enfin, en volumétrie moins importante le domaine technique, l'Informatique (4%).

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

Santé et social

52%



Construction

15%



Commerce

14%



Service / Hôtellerie / Restauration

14%



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 2025, le CEBIG a accompagné 351 personnes en bilan Positionnement de formation.**

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

Les processus de positionnement comprennent un accompagnement par le CEBIG 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 pertinente.

522 candidats ont bénéficié en 2025 de cette prestation.

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

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

MÉTIERS VISÉS *

SANTÉ ET SOCIAL	452
Assistant socio-éducatif	274
Assistant en soins et santé communautaire	106
Assistant en soins et accompagnement	62
Assistant médical	8
Ass. en promotion de l'activité physique et de la santé	2

CONSTRUCTION	133
Agent d'exploitation	39
Agent de propreté	38
Electricien de montage	13
Maçon	11
Constructeur de routes	7
Constructeur d'installations de ventilation	2
Dessinateur	2
Echafauteur	2
Installateur en chauffage	2
Planificateur électricien	2
Plâtrier constructeur à sec	2

CONSTRUCTION (SUITE)	133
Carreleur	1
Constructeur Métallique	1
Dessinateur en bâtiment	1
Employé d'exploitation	1
Installateur sanitaire	1
Menuisier	1
Peintre	1
Poseur de sol	1
Projeteur en technique du bâtiment chauffage	1
Projeteur en technique du bâtiment sanitaire	1
Recycleur	1
Storiste	1
Technologue en assainissement	1

COMMERCE	123
Employé de commerce (positionnement métier)	72
Gestionnaire commerce de détail	50
Agent en information documentaire	1

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

SERVICE, HÔTELLERIE ET RESTAURATION	121
Logisticien	51
Spécialiste en restauration	30
Employé en cuisine	20
Cuisinier	7
Boulangier-pâtissier-confiseur	4
Boucher-charcutier	2
Spécialiste en restauration de système	2
Technologue en denrées alimentaires CFC	2
Coiffeur	1
Employé en restauration	1
Esthéticien	1

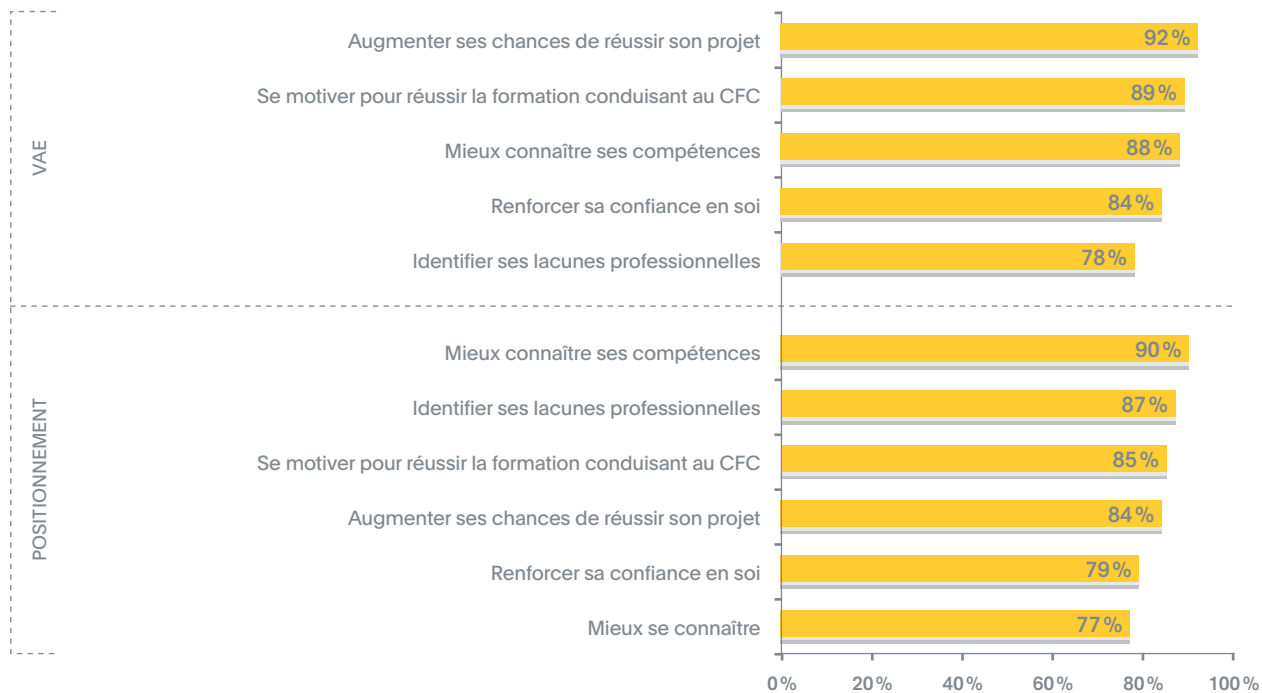
TECHNIQUE	26
Opérateur en informatique	9
Horloger de production	3
Mécanicien en maintenance automobile	3
Informaticien	2
Mécanicien de production	2
Opérateur en horlogerie	2

TECHNIQUE (SUITE)	26
Qualiticien en microtechnique	2
Carrossier-tôlier	1
Mécanicien en cycles	1
Mécanicien en motocycles	1

ARTS APPLIQUÉS	5
Bijoutier	1
Créateur de vêtements	1
Graphiste	1
Photographe	1
Polydesigner 3 D	1

NATURE ET ENVIRONNEMENT	13
Gardien d'animaux	4
Assistant en médecine vétérinaire	3
Fleuriste	2
Horticulteur	2
Agriculteur	1
Maraîcher	1

BÉNÉFICES RECONNUS DES BILANS DE COMPÉTENCES POUR LA CERTIFICATION ET 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 2025, le CEBIG a accompagné 7 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'assessments dans le domaine des Compétences clés essentiellement dans des processus d'aide au recrutement pour les entreprises (page 17). Ces évaluations ont eu pour objectif d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement sans 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 2025, le CEBIG a animé 6 ateliers sur le thème suivant: Projet professionnel; comment le construire?
18 personnes ont participé à ces présentations.

➤ Participation à la Cité-métiers.ch l'expo du 25 au 30 novembre 2025

La « Cité-métiers.ch l'expo » est la plus grande manifestation de Suisse consacrée aux métiers et à la formation. L'édition 2025, huitième édition, a accueilli plus de 112000 visiteurs qui ont pu découvrir, explorer et échanger autour des métiers, des formations et des passions qui construisent l'avenir. Plus de 300 métiers y étaient présentés au travers de 7 pôles de formation. La nouvelle zone employabilité mise en place cette année a connu un vif succès autour de nombreux thèmes, notamment ceux de l'insertion, de la transition professionnelle et des outils de recherche d'emploi.

Le CEBIG y est présent depuis la première exposition avec un stand qui attire de plus en plus de personnes en quête de la bonne orientation pour la suite de leurs parcours professionnels.

Le CEBIG y a présenté ses prestations, particulièrement le Bilan d'Orientation et le Bilan de compétences Gestion de carrière.

➤ Perspectives 2026

- 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 par l'accompagnement dans les processus de gestion des ressources humaines au sein des entreprises
- Elargir l'offre de prestations selon la demande notamment par la valorisation des outils pour la recherche d'emploi et des ateliers dans le cadre des transitions professionnelles
- Accompagner les entreprises dans leurs objectifs d'optimisation des processus inhérents aux Ressources humaines

➤ Organes

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

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

MEMBRES DU CONSEIL EN 2025

ETAT DE GENÈVE

Patrick MOSETTI
(Membre du Bureau)
Alexandre EPALLE
Nicolas ROGUET

CGAS

Pierre André THORIMBERT
(Président)
Célia BARREZ
(dès le 01.10.2025)
Fabrice CHAPERON
(jusqu'au 30.09.2025)
Jean-Luc FERRIERE

UAPG

Erik SIMONIN
(Vice-Président)
Laurent BAECHLER
Milos BLAGOJEVIC

➤ 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

Natasha GAUTIER

Valérie HINIKER BREMOND

Elodie KIENTZ

Naël LAFER

Vania LEDERMAN

Catherine LOUVIOT

Christelle MOHRI

Elodie NZAY

ADMINISTRATION

Angela COIMBRA LOPES

Gamze DIL

Julie OUVRARD

Jonathan BELAVOIR

(*Apprenti employé de commerce – 3^e année*)

Mélanie RICHTER

Lucile ROUGET

Romain SCHNEIDER

Yves STEINER

Eliane VALCUENDE



Place de Pont-Rouge 5, 1212 Grand-Lancy
+41 22 807 17 00 info@cebig.ch www.cebig.ch