

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



RAPPORT D'ACTIVITES 2010



Avec le soutien de



et de la

Fondation en faveur de la formation
professionnelle et continue (FFPC)



SOMMAIRE

1. PRESENTATION	
1.1 L'ASSOCIATION POUR LE CENTRE DE BILAN GENEVE (ACEBIG)	4
1.2 LE CENTRE DE BILAN GENEVE (CEBIG)	4
1.2.1 LA DIRECTION DU CEBIG	5
1.2.2 L'EQUIPE DU CEBIG	6
2. UNE OFFRE DIVERSIFIEE DE BILANS	
2.1 FINANCEMENT DES PRESTATIONS CEBIG	7
3. EVOLUTION DU NOMBRE DE BILANS DEPUIS 1993	
3.1 EVOLUTION DES DIFFERENTS TYPES DE BILANS DEPUIS L'INTRODUCTION DES BILANS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	9
3.2 REPARTITION DES DIFFERENTS TYPES DE BILAN REALISES EN 2010	10
4. CARACTERISTIQUES DES POPULATIONS CONSULTANTES	
4.1 SEXE	15
4.2 AGE	16
4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS	16
4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	17
5. LES EFFETS DES BILANS DE COMPETENCES	
5.1 RESULTATS DE L'IMPACT DU BILAN POUR LES CONSULTANTS EN EMPLOI ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI	18
5.2 RESULTATS DE L'IMPACT DU BILAN POUR LES CANDIDATS A LA VAE	19
6. PROJETS EN COURS - DEVELOPPEMENTS	
6.1 BILANS DESTINES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI – OCE	20
6.2 BILANS RESSOURCES HUMAINES – ETAT DE GENEVE	22
6.3 BILANS RESSOURCES HUMAINES – VILLE DE GENEVE	23
6.4 BILANS RESSOURCES HUMAINES – HOSPICE GENERAL	23
6.5 BILANS RESSOURCES HUMAINES – CINFO	24
6.6 BILANS VALIDATION D'ACQUIS	25
6.7 CITE PERMANENTE DES METIERS ET DE LA FORMATION	25
6.8 SALON RH-2010	26
7. PERSPECTIVES 2011	27

[N.B. Pour plus de lisibilité, le genre retenu est le masculin.]



1. PRESENTATION

1.1 L'ASSOCIATION POUR LE CENTRE DE BILAN GENEVE (ACEBIG)

L'Etat de Genève (DSE/DIP), l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) sont les membres fondateurs de l'Association pour le Centre de Bilan Genève (ACEBIG), association à but non lucratif.

Les principaux organes de l'ACEBIG sont l'Assemblée et le Bureau.

▲ **L'Assemblée** se compose de 9 délégués (3 par membre fondateur).

En sa qualité d'organe suprême de l'Association, l'assemblée est habilitée à prendre toutes les décisions que lui confère son statut. En plus de définir la politique générale de l'Association, tout en établissant et maintenant les contacts avec les autorités et tiers concernés, elle fixe les modalités de gestion du CEBIG – dont elle évalue les résultats - et désigne en son sein :

- le-la Président-e de l'Association, élu-e pour une durée de 2 ans, sans renouvellement pour la période qui suit ;
- les deux autres membres du Bureau, en plus du-de la Président-e, qui y siège d'office.

▲ **Le Bureau** se compose du-de la Président-e de l'ACEBIG, ainsi que de 2 autres délégués, choisis parmi les autres membres de l'Association.

Il a pour principale activité :

- la mise en œuvre de la politique générale du CEBIG définie par l'assemblée générale ;
- l'engagement du-de la directeur-trice du CEBIG ;
- le contrôle de la gestion technique, de la gestion des ressources humaines et financières du CEBIG, sur la base des rapports périodiques de la direction.

Pour atteindre le but qu'elle s'est fixé : *permettre à toute personne de réaliser un bilan de ses acquis, de ses compétences personnelles et professionnelles, pouvant déboucher sur l'élaboration d'un projet professionnel et/ou de perfectionnement*, l'ACEBIG a créé, en 1993, le Centre de Bilan Genève (CEBIG).

1.2 LE CENTRE DE BILAN GENEVE (CEBIG)

Le CEBIG, certifié eduQua, est un centre ouvert :

- ▶ à toutes les personnes qui s'y adressent à titre individuel parce qu'elles veulent ou doivent changer d'emploi, réorienter leur carrière, compléter leur formation, vérifier la pertinence de leurs projets, être soutenues dans leur démarche ;
- ▶ à des entreprises ou à des administrations privées et publiques dans le contexte de restructurations, de reconversions, de plans de formation, d'évolutions technologiques, pour un ou plusieurs de leurs employés ;
- ▶ à des institutions de réinsertion et de formation, afin de permettre une meilleure adéquation entre projet et formation pour les usagers.



Le Centre de bilan entretient par ailleurs une étroite et fructueuse collaboration avec

l'OFPC (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue), dans le cadre

- ▶ des bilans de reconnaissance et de validation des acquis, le CEBIG faisant partie du dispositif de qualification professionnelle ;
- ▶ de sa participation à la Cité permanente des Métiers et de la Formation (CdMF) : animation de séminaires consacrés à la démarche bilan.

l'OCE (Office Cantonal de l'Emploi - Genève), dans le cadre

- ▶ des prestations destinées aux demandeurs d'emploi : bilans d'insertion professionnelle, de validation et de reconnaissance d'acquis et bilans pour les personnes qui ont un projet d'activité indépendante ;
- ▶ de sa participation à l'élaboration et au développement de la prestation Diagnostic et Insertion, ainsi qu'à la formation et à la supervision des conseillers en personnel OCE à cet outil.

l'HOSPICE GENERAL, dans le cadre des prestations destinées aux

- ▶ jeunes adultes (18-25 ans) en rupture de cursus de formation ou professionnel ;
- ▶ collaborateurs de l'Hospice Général ;
- ▶ autres bénéficiaires de l'aide sociale.

l'ETAT DE GENEVE, dans le cadre

- ▶ des séminaires de formation continue du SF (Service Formation de l'Etat) ;
- ▶ d'une nouvelle offre de prestation : le bilan de reconnaissance d'acquis dans le domaine des compétences-clés à destination des cadres de l'administration ;
- ▶ de démarches de bilans réalisées à la demande des directions RH de divers départements.

la VILLE DE GENEVE, dans le cadre des séminaires de *Développement personnel et professionnel*, organisés par le Département des ressources humaines de la Ville de Genève et destinés à tous les collaborateurs totalisant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'institution.

CINFO (Centre d'information, de conseil et de formation dans le domaine de la coopération internationale), dans le cadre des ateliers « *Bilan de compétences* » ouverts à toutes les personnes spécialisées dans la coopération internationale et désireuses de réfléchir à leur parcours professionnel ou de réorienter leur carrière professionnelle.

des ENTREPRISES / INSTITUTIONS importantes de la place économique genevoise comme de Suisse Romande et de la Confédération (AI, assurances, secteurs de l'audio-visuel, bancaire, de l'industrie, de la grande distribution, des services,...)

1.2.1 LA DIRECTION DU CENTRE DE BILAN

La direction du CEBIG est assurée par une directrice, secondée dans sa tâche par un adjoint et une administratrice. La directrice a pour mission de :

- Faire appliquer les décisions du Bureau et de l'ACEBIG;
- Soumettre au Bureau les projets de développement nécessitant leur décision et le tenir informé de la gestion du Centre, des résultats de ses activités;
- Définir et organiser les activités du CEBIG, ainsi que développer ses prestations : mise en place des procédures en lien avec les prestations, le fonctionnement du Centre, la gestion du personnel, et en contrôler l'application, notamment selon les critères d'eduQua;
- Définir les modalités de collaboration avec les institutions s'occupant de formation et d'insertion dans le canton;
- Veiller au respect de la Charte du CEBIG.



1.2.2 L'EQUIPE DU CEBIG

L'équipe des conseillers en bilan de compétences est composée de professionnels de l'orientation, du conseil, du management des compétences et/ou de la formation d'adultes.

Le développement de leurs compétences est assuré par des formations continues régulières, des supervisions et des échanges pédagogiques.

UNE EQUIPE EXPERIMENTEE

FONCTION AU CEBIG	TAUX D'OCCUPATION	NOMBRE DE PERSONNES	FORMATION PROFESSIONNELLE
Directrice	1 poste à 80%	1	Psychologue
Adjoint à la direction	1 poste à 20%	1	Psychologue
Administratrice	1 poste à 100%	1	
Conseillers / Conseillères en bilans	4 postes à 100% 1 poste à 90% 5 postes à 80% 2 postes à 60% 1 poste à 50% plusieurs stagiaires en cours d'année	13	Psychologues / Formateurs-trices d'adultes

Secrétaires	2 postes à 80%	2
-------------	----------------	---

UNE ETHIQUE RIGOREUSE

Le rôle des conseillers en bilan consiste à accompagner chaque personne dans la conduite de son bilan, en lui offrant des outils d'analyse, une stimulation et un soutien dans sa réflexion.

Cette approche centrée sur la personne répond, en outre, à une éthique rigoureuse basée sur :

- ♦ **une écoute et un accompagnement empreints de respect, d'ouverture et de non-jugement ;**
- ♦ **une analyse rigoureuse des besoins :** vérification de l'adéquation des besoins de la personne avec les objectifs de la prestation, au moyen d'un entretien individuel d'analyse de la demande avant le début du bilan ;
- ♦ **le respect de la confidentialité :** pour garantir la liberté d'expression, aucune information sur les résultats de bilan ou sur les propos échangés n'est transmise sans l'accord de la personne ;
- ♦ **le volontariat :** les conseillers s'assurent toujours de l'adhésion de la personne à la démarche, tout particulièrement lorsqu'elle est envoyée par un tiers ;
- ♦ **la transparence dans le retour d'information :** les éventuelles informations restituées au mandant du bilan sont négociées en début de bilan, d'entente avec les parties en présence (entretien tripartite), et soumises à l'approbation de la personne avant leur transmission au mandant.



2. UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE BILANS

Le CEBIG offre des bilans de différentes natures:

- *dans le cadre du chômage* : bilans d'Insertion Professionnelle, de compétences pour Indépendants, de Reconnaissance d'Acquis et de Validation d'Acquis
- *à titre personnel* : bilans de Gestion de Carrière
- *à l'initiative d'une entreprise/institution* : bilans de Ressources Humaines
- dans le cadre des démarches de qualification professionnelle, en vue
 - ▲ *d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC)*: bilans de Validation d'Acquis
 - ▲ *de raccourcir la durée de formation des candidats aux CFC n'entrant pas dans la démarche de validation d'acquis* : bilans de Positionnement Professionnel
 - ▲ *d'obtenir une Attestation fédérale AFP* : bilans AFP
 - ▲ *d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences, sous forme d'une Attestation cantonale de qualification* : bilans de Reconnaissance d'Acquis

2.1 FINANCEMENT DES PRESTATIONS CEBIG

Les sources de financement des prestations bilans sont multiples et dépendent de plusieurs critères, notamment de l'origine de la demande : la personne elle-même ou l'entreprise/l'institution.

Un soutien financier important est octroyé par

- ▶ **L'OCE** qui finance la totalité des bilans de ses assurés, quelle que soit la démarche entreprise : bilans d'insertion professionnelle, de compétences pour indépendants ou de qualification professionnelle (bilans de validation et de reconnaissance d'acquis).
- ▶ **L'ETAT DE GENEVE - DIP** qui participe au financement des
 1. **Bilans de Gestion de Carrière** effectués à titre individuel, en octroyant sous certaines conditions un chèque annuel de formation (cf. www.geneve.ch/caf);
 2. **Bilans de Validation et de Reconnaissance des Acquis**, selon un contrat de prestations découlant de la LIAF (Loi sur les indemnités et aides financières de l'Etat de Genève).
- ▶ **La FFPC** – *Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue, organe tripartite (Etat, employeurs, syndicats) dont le but est de participer financièrement aux actions de formation professionnelle et continue mises en place par les associations professionnelles, les collectivités publiques et les entreprises privées* - qui, dans le cadre des
 1. **Bilans de Gestion de Carrière et de Ressources Humaines-Gestion de Carrière** assume, sous certaines conditions, la différence entre la participation demandée aux personnes qui s'acquittent elles-mêmes du coût de leur bilan et le coût réel de la prestation. Privilège également accordé aux entreprises genevoises cotisantes, à titre de reconnaissance des efforts déployés à destination de leur personnel.
 2. **Bilans de qualification professionnelle – démarches de Validation d'acquis (VAE)** prend en charge la moitié du coût réel de la prestation, l'autre moitié étant assumée par l'Etat.

Par ailleurs, partant du constat que la formation des adultes – facteur essentiel d'employabilité et de mobilité professionnelle - se heurte souvent à deux problèmes majeurs que sont la disponibilité des employés et le coût engendré pour les entreprises, la FFPC a mis sur pied un **nouveau dispositif de soutien financier aux entreprises** engagées dans le processus de qualification professionnelle de leur



personnel par le biais de la validation des acquis. Celui-ci prévoit la **prise en charge par la FFPC du financement de 50% du salaire lors d'un parcours de certification professionnelle par VAE**, l'autre moitié étant à la charge de l'entreprise.

COÛT DES PRESTATIONS BILANS pour

► LES PARTICULIERS

Les personnes qui entreprennent à titre individuel une démarche de bilan de

1. **Gestion de Carrière ou de Reconnaissance d'Acquis** - et qui ne peuvent bénéficier du CAF - doivent s'acquitter de tout ou partie (sous certaines conditions) du coût de leur bilan.
2. **Validation d'acquis (VAE)** : aucune participation financière n'est requise, la totalité du coût de la prestation étant assumée paritairement par l'Etat et la FFPC.

► LES ENTREPRISES et INSTITUTIONS

Les entreprises/institutions qui mandatent le CEBIG pour des démarches de bilans participent financièrement à tout ou partie du coût du bilan :

1. **Bilans RH-Gestion de Carrière pour les entreprises/institutions qui cotisent à la FFPC**
Sans demande de retour d'information de la part des entreprises/institutions, une participation financière est facturée, la contrepartie étant prise en charge par la Fondation.
2. **Bilans RH-Gestion de Carrière pour les entreprises/institutions qui ne cotisent pas à la FFPC**
Sans demande de retour d'information de la part des entreprises/institutions, la prestation est facturée à son coût réel.
3. **Bilans Ressources Humaines pour les entreprises/institutions cotisant ou non à la FFPC**
Avec restitution des résultats de bilan au mandant - sous forme d'un document écrit de synthèse, remis lors d'un entretien tripartite réunissant le conseiller CEBIG, le Responsable RH et le collaborateur de l'entreprise/institution – la démarche est facturée au coût réel de la prestation.
4. **Bilans de Validation d'Acquis demandés par un autre canton**
La prestation est facturée au canton concerné, selon un accord établi avec le Canton de Genève.

► LES ENTREPRISES / INSTITUTIONS AYANT CONCLU UN CONTRAT SPECIFIQUE AVEC LE CEBIG

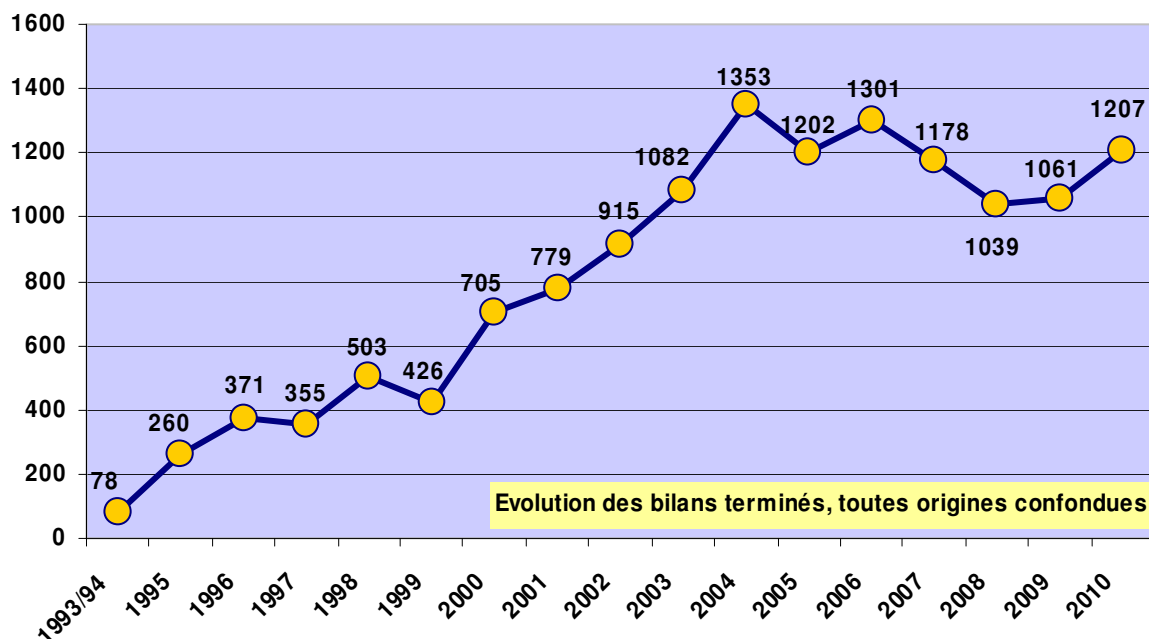
Les **bilans Ressources Humaines collectifs** (p. ex. cours/séminaires Etat de Genève, Ville de Genève, CINFO, Hospice Général, ..) font l'objet d'un contrat de mandat qui mentionne notamment le coût convenu de chaque séminaire/cours/démarche de bilan.

Chaque démarche de bilan fait l'objet d'un contrat individuel (signé par le consultant et le conseiller CEBIG qui l'accompagne tout au long de son bilan) ou d'une convention tripartite (signée par le collaborateur, le responsable RH de l'entreprise/institution et le conseiller CEBIG concerné) où figurent notamment la nature et le coût de la prestation choisie par le mandant.



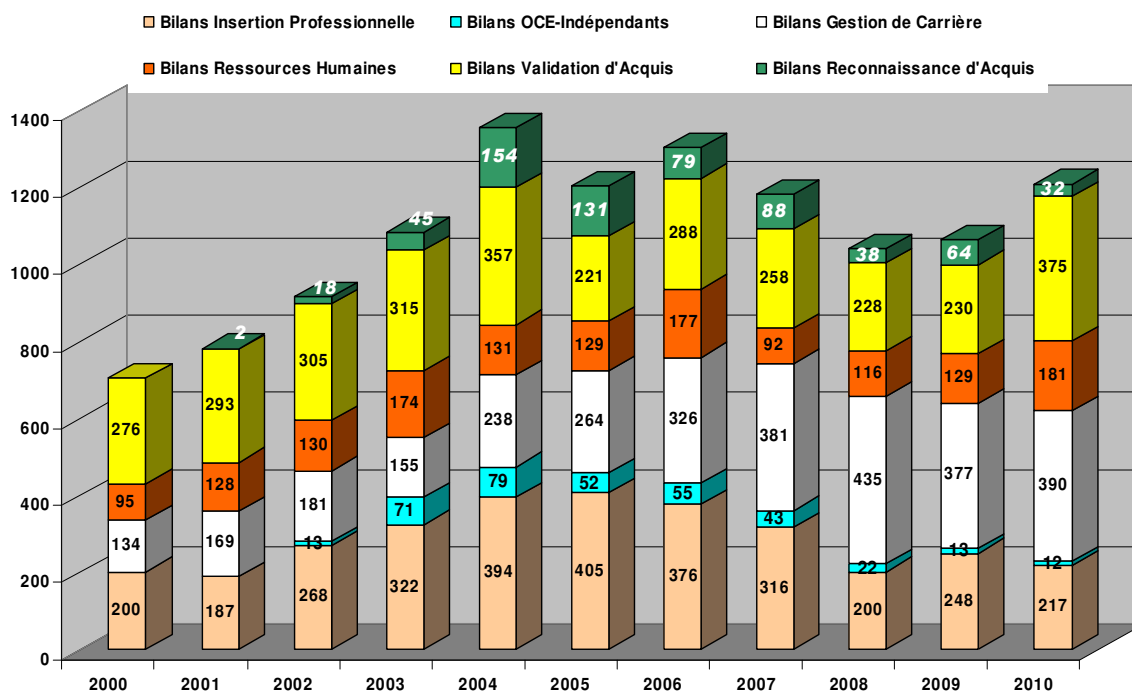
3. EVOLUTION DU NOMBRE DE BILANS DEPUIS 1993

En chiffres absolus



3.1 EVOLUTION DES DIFFERENTS TYPES DE BILANS DEPUIS L'INTRODUCTION DES BILANS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En chiffres absolus

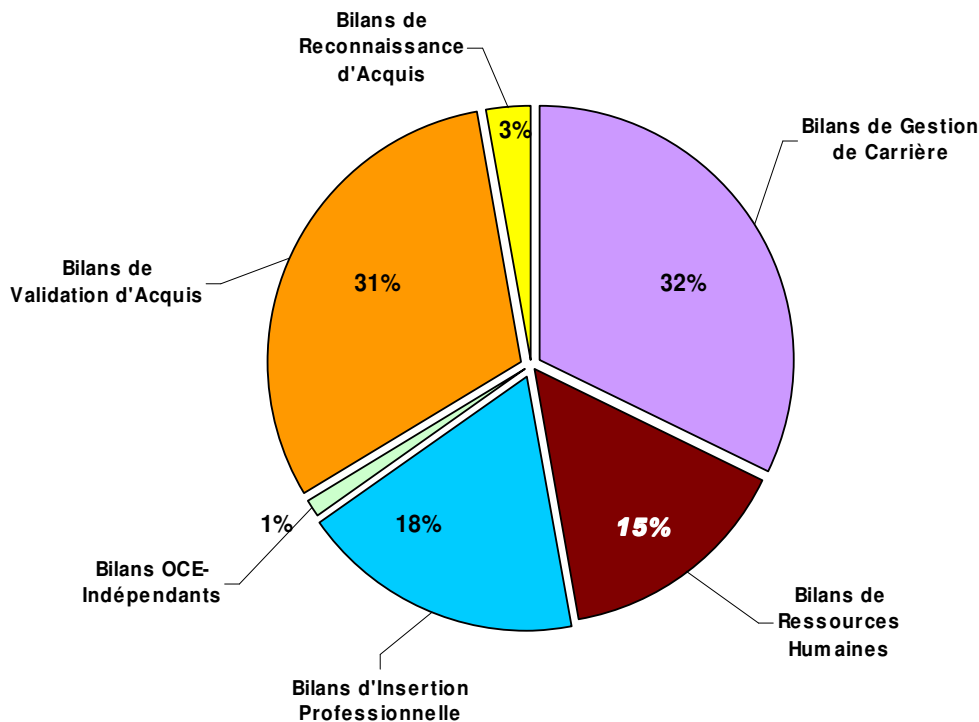


Comparée à 2009, l'année 2010 a essentiellement été marquée par

- une baisse des bilans d'Insertion Professionnelle (-12,5 %), destinés aux demandeurs d'emploi et de Reconnaissance d'Acquis (-50%) ;
- une augmentation importante des bilans Ressources Humaines (+40,3%) et de Validation d'Acquis (+63%).



3.2 REPARTITION DES 1 207 BILANS REALISES EN 2010



Bilans d'Insertion professionnelle (destinés aux demandeurs d'emploi)

En 2010, l'OCE a donné l'opportunité à 217 demandeurs d'emploi (-12,5% par rapport à 2009) de réaliser un bilan de compétences, en vue d'améliorer leurs chances de réinsertion professionnelle.

Bilans destinés aux demandeurs d'emploi ayant le projet de devenir indépendants

Cette année, 12 demandeurs d'emploi (13 en 2009) ont effectué un bilan dans le but d'analyser leurs ressources en vue d'exercer une activité indépendante.

Le nombre des bénéficiaires de cette prestation ayant fortement diminué ces dernières années - notamment en raison du fait que l'OCE a prévu d'autres mesures pour cette population -, le CEBIG a adapté sa prestation pour la proposer à toute personne, en emploi ou non, sous forme de suivi individualisé et non plus de démarche collective.

Bilans de Gestion de Carrière

Les bilans de Gestion de Carrière enregistrent en 2010 une hausse pratiquement identique (+3,45%) à celle relevée en 2009 (+3,6%).

A noter que parmi les bilans de Gestion de Carrière figurent, en raison de leur finalité commune :

- les bilans effectués à titre individuel par des personnes en emploi (335 en 2010 contre 332 en 2009) ;
- les prestations partiellement financées par les **entreprises/institutions** pour aider leurs collaborateurs à mieux gérer leur mobilité professionnelle, sans qu'un quelconque résultat ne soit restitué par le CEBIG à l'entreprise (55 en 2010 contre 45 en 2009).

Depuis cette année, le CEBIG offre l'opportunité d'effectuer une démarche de **bilan de compétences en anglais**.



Bilans de Ressources Humaines

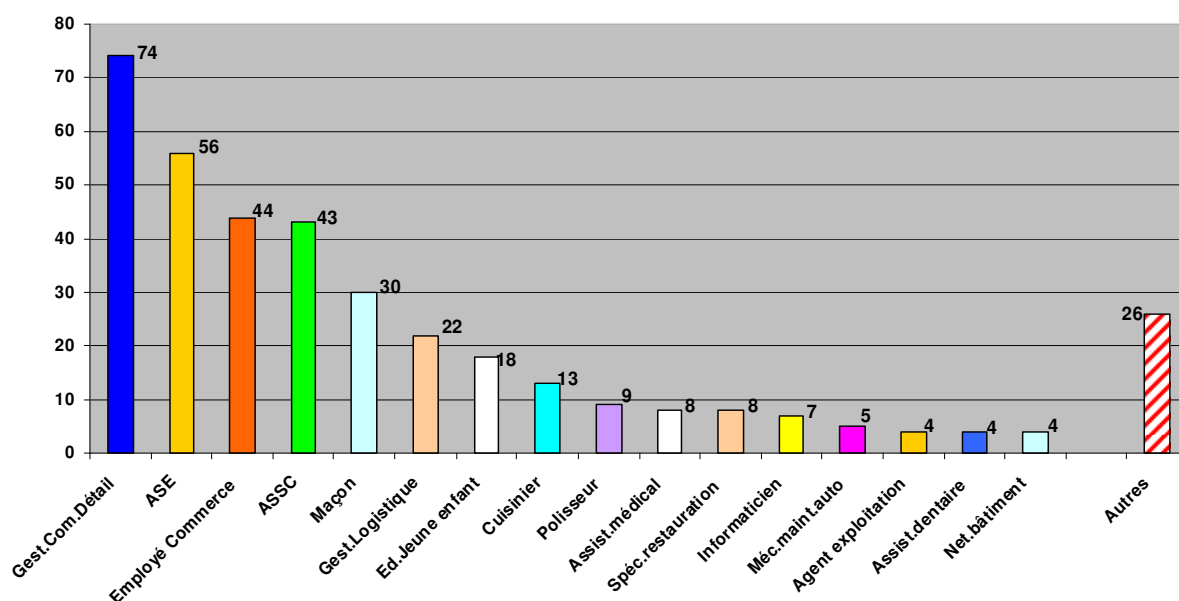
Cette année encore, différents types de bilans adaptés aux besoins des entreprises et institutions ont été proposés. Les personnes concernées étaient pour 145 d'entre elles rattachées au service public ainsi qu'à des entreprises para-étatiques, les autres (36) travaillant dans des entreprises ou institutions actives essentiellement dans les secteurs des services, des assurances, des médias et de la coopération internationale.

Bilans de Validation d'Acquis

Répartition des consultants selon le CFC visé :

ASE	=	Assistant socio-éducatif	ASSC	=	Assistant en soins et santé communautaire
Ed. Jeune enfant	=	Educateur du Jeune Enfant	Assist. dentaire	=	Assistant dentaire
Gest. Logistique	=	Gestionnaire en logistique	Assist. médical	=	Assistant médical
Net. bâtiment	=	Nettoyeur en bâtiment	Mec.maint.auto	=	Mécanicien en maintenance automobiles
Spéc. restauration	=	Spécialiste en restauration			

En chiffres absolus



En début d'année, un grand nombre d'évaluations ont pu être réalisées, ce qui explique la très forte augmentation des bilans de validation d'acquis terminés (+63% par rapport à 2009). Il s'agit principalement des démarches visant l'obtention des CFC de Gestionnaire du commerce de détail (GCD), d'Assistant socio-éducatif (ASE), d'Assistant en soins et santé communautaire (ASSC).

A noter qu'en fin d'année, nous nous trouvons confrontés à une pénurie d'experts professionnels pour les CFC d'ASE et d'ASSC et de nombreux dossiers sont en attente d'évaluation.

Concernant 2010, il est en outre intéressant de relever que, parmi les 375 candidats à la validation d'acquis, on dénombre :

- **70 bilans de Positionnement Professionnel** (non différenciés ici des bilans VAE), visant à permettre de raccourcir autant que faire se peut – après évaluation par des experts professionnels du niveau de compétences acquis - la durée de formation des candidats aux CFC qui n'entrent, pour l'instant, pas dans le champ d'application de la validation d'acquis. Cette démarche concerne également les candidats dont le niveau de compétences est insuffisant pour intégrer le dispositif de validation des acquis.



Les bilans de Positionnement Professionnel ont concerné cette année les CFC de: Maçon (29), Cuisinier (6), Mécanicien en maintenance automobiles (5), Agent d'exploitation (4), Polisseur (4), Horloger praticien* (3), Plâtrier* (3), Sertisseur en joaillerie* (3), Electricien de montage* (2), Mécapraticien* (2), Peintre en bâtiment* (2), Boulanger-pâtissier* (1), Coiffeur* (1), Etancheur* (1), Installateur électricien* (1), Installateur sanitaire* (1), Mécanicien 2 roues* (1), Photographe* (1).

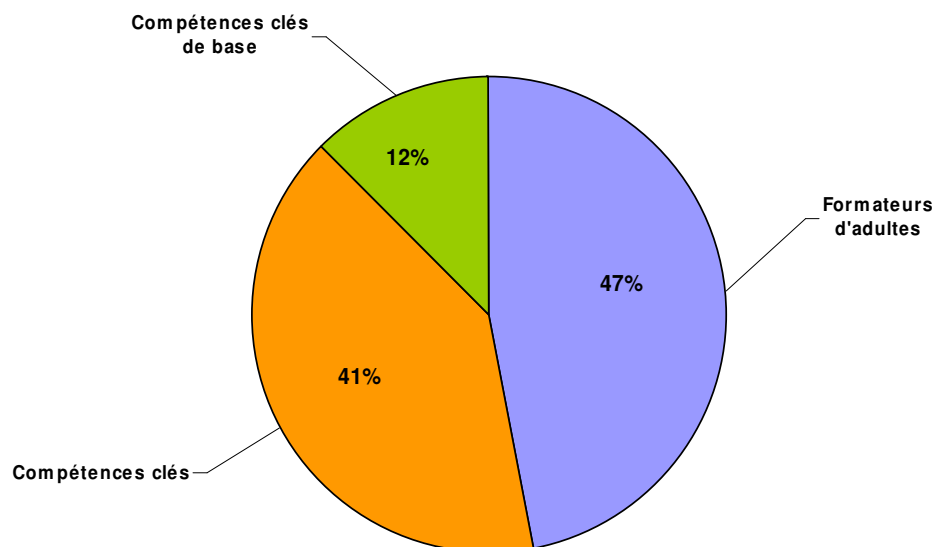
- **5 démarches concernant des personnes venues de cantons romands voisins**, candidats aux CFC de Gestionnaire du commerce de détail (2), de Gestionnaire en logistique (1), d'Informaticien (1) et de Spécialiste en restauration (1).
- **34 bilans réalisés par des demandeurs d'emploi** (23 en 2009), dont **27 visaient les CFC** suivants: Gestionnaire en logistique (9), Gestionnaire du commerce de détail (8), Employé de commerce (7), Assistant socio-éducatif (1), Graphiste (1), Spécialiste en restauration (1) **et 7 désiraient faire évaluer leur niveau de compétences** par rapport à la formation des CFC de Sertisseur en joaillerie (3), d'Horloger praticien (2), de Mécapraticien (1) de Polisseur (1).

Dans la catégorie « Autres » (1 à 3 personnes), on trouve en majorité des candidats engagés dans une démarche de Positionnement Professionnel (cf. CFC* précités), ainsi que des candidats aux CFC d'Esthéticienne (1), de Graphiste (1) et d'Horticulteur (2).

Bilans de Reconnaissance d'Acquis

Répartition des consultants en fonction des différents domaines concernés par une reconnaissance d'acquis en 2010

En %



Par rapport à 2009, on constate une baisse importante des bilans de Reconnaissance d'Acquis (-50%), essentiellement due au fait qu'un grand nombre de bilans n'ont débuté qu'en toute fin d'année (bilans compétences-clés et bilans destinés aux Caissières Migros).



A la demande de l'OCE, un nouveau dispositif de reconnaissance d'acquis a été mis sur pied cette année par le CEBIG, en collaboration avec l'OFPC, **le Bilan de compétences-clés niveau de base** (cf. p 21).

Un projet pilote destiné à des chômeurs en difficulté d'insertion a ainsi permis, sur la base d'un référentiel de compétences-clés niveau de base, d'identifier les compétences mises en œuvre et acquises par les stagiaires de l'entreprise Descarte-SwissNova, au terme de leur formation dispensée dans le cadre d'un programme fédéral d'emploi-formation temporaire (PETF).

Parmi les 4 demandeurs d'emploi qui ont participé à ce projet pilote en 2010, 3 d'entre eux ont obtenu une Attestation cantonale de qualification dans le domaine des **compétences-clés niveau de base**.

- **LE BILAN DE COMPETENCES-CLES NIVEAU DE BASE** s'adresse aux personnes peu, voire non qualifiées des secteurs bâtiment, mécatronique, décoration, vente et/ou de toute profession manuelle ou technique.

Il débouche sur une Attestation de qualification dans le domaine des compétences-clés niveau de base, délivrée par l'OFPC.

Au travers d'observations sur le lieu/poste de travail, les domaines de compétences suivants sont évalués :

Communiquer :	Echanger des informations et se faire comprendre
Apprendre :	Acquérir une connaissance et/ou une capacité, en mobilisant des ressources internes et externes
Collaborer :	Travailler avec des pairs et des responsables, tout en favorisant un bon climat de travail
Organiser :	Structurer et ordonner des activités et des ressources dans le temps et l'espace
Réaliser :	Obtenir un résultat dans le respect des règles établies, en apportant, le cas échéant, des idées nouvelles

- **LE BILAN DE COMPETENCES-CLES** (prestation existant depuis 2003) continue d'être offert à toute personne - qu'elle soit en emploi ou en recherche d'emploi - pour l'aider à identifier ses compétences-clés, à développer celles qui lui font défaut ou sont insuffisamment présentes, en lien avec les caractéristiques actuelles du monde du travail. Il débouche sur une Attestation de qualification dans le domaine des compétences-clés, délivrée par l'OFPC.



Au travers de mises en situations, les domaines de compétences suivants sont évalués :

Travailler en équipe :	Collaborer avec les autres dans le but d'atteindre des objectifs communs
Communiquer :	Transmettre et échanger des informations
Résoudre des problèmes :	Produire une solution efficace basée sur la recherche d'informations utiles, suivie d'une analyse rigoureuse et logique
Organiser :	Structurer des activités en fonction d'un résultat à atteindre
Traiter l'information :	Recevoir des données, les comprendre, les traiter et savoir les restituer
Encadrer :	Conduire les personnes vers un objectif en mobilisant les ressources à disposition

Le rapport rédigé au terme de la procédure - par des observateurs accrédités - liste les compétences mobilisées par la personne en indiquant, pour chacune d'entre elles ainsi que pour les capacités qui les sous-tendent, le niveau atteint.

En 2010, 13 personnes ont bénéficié d'un bilan de compétences-clés dont 2 demandeurs d'emploi.

► **Les Bilans de Reconnaissance d'acquis dans le domaine de la Formation d'adultes**
(visant l'obtention d'un ou plusieurs modules du Brevet Fédéral de Formateur d'Adultes)

La plupart des personnes qui ont entrepris cette démarche de bilan avaient pour motivation la recherche d'une conformité de leur pratique dans le domaine de la formation d'adultes avec les critères définis par la certification eduQua dans ce secteur d'activité (15 candidats en 2010).

► **Les Bilans de Reconnaissance d'acquis des Caissières Migros-Genève**

En vue de valoriser la fonction de caissier-ère - sachant que celle-ci ne fait l'objet d'aucune reconnaissance officielle - le CEBIG a mis en place, en collaboration avec Qualifications⁺ de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue et Migros-Genève, un dispositif de reconnaissance d'acquis à l'intention des caissiers et des caissières de Migros-Genève.

Cette démarche, offerte chaque année à tous les caissiers et à toutes les caissières de Migros-Genève, se poursuit au rythme des demandes des intéressés.

A fin 2010, 12 collaborateurs de Migros-Genève ont débuté un bilan de compétences, démarches qui s'achèveront en 2011.



4. CARACTERISTIQUES DES POPULATIONS CONSULTANTES

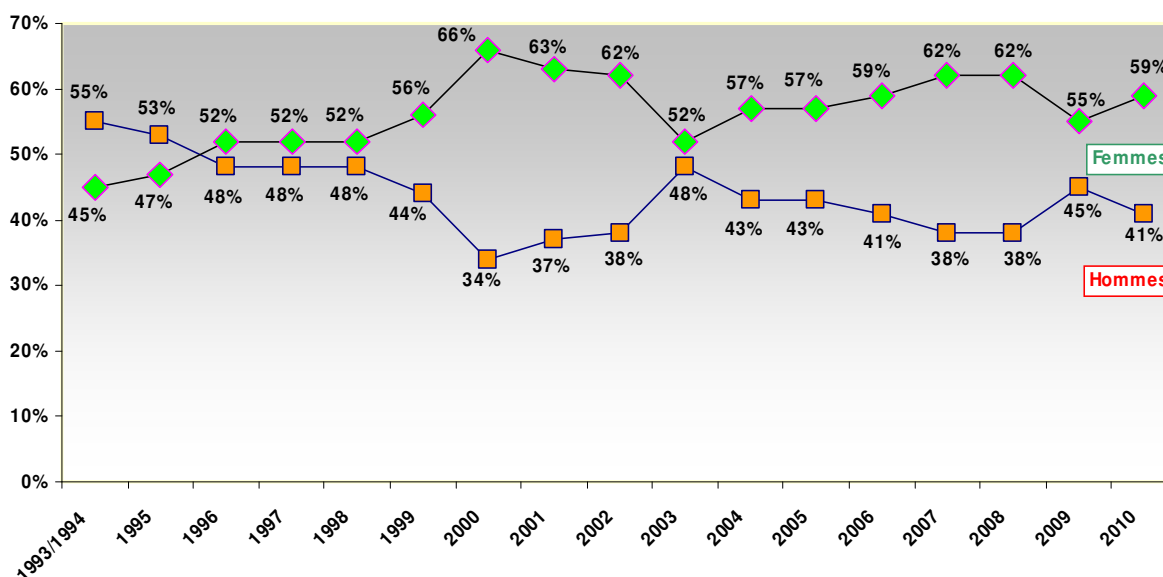
4.1 SEXE

4.2 AGE

4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS

4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

4.1 SEXE



En 2010, 708 femmes et 499 hommes ont effectué un bilan de compétences.

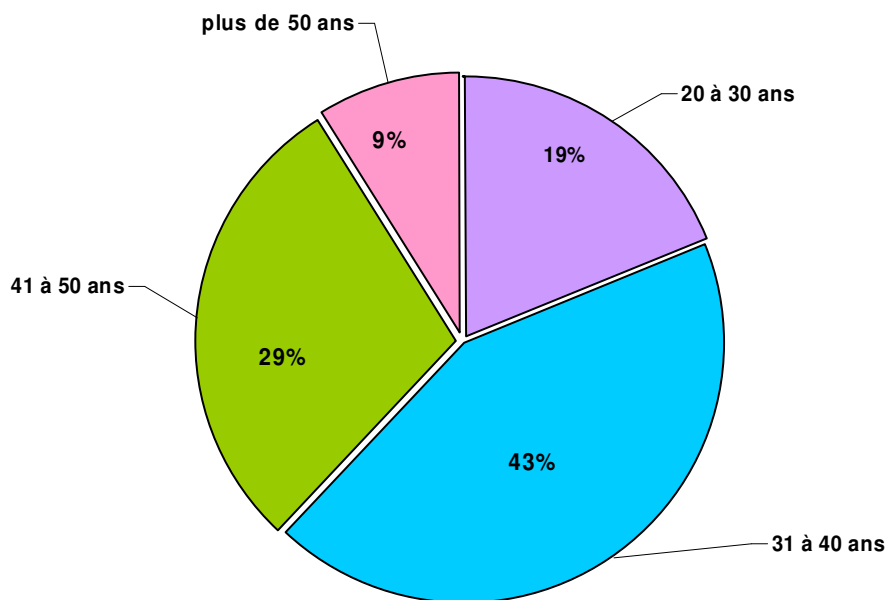
Si la proportion des femmes atteint 59% de l'ensemble des bilans terminés au CEBIG – tous types confondus –, elle représente :

- **67% des bilans Gestion de Carrière** (2009: 59%)
- **56% des bilans Ressources Humaines** (2009: 59%)
- **57% des bilans de Validation d'Acquis** (2009: 54%)
- **41% des bilans de Reconnaissance d'Acquis** (2009: 50%)
- **51% des bilans d'Insertion Professionnelle** (2009: 47%)
- **58% des bilans OCE-Indépendants** (2009: 46%)

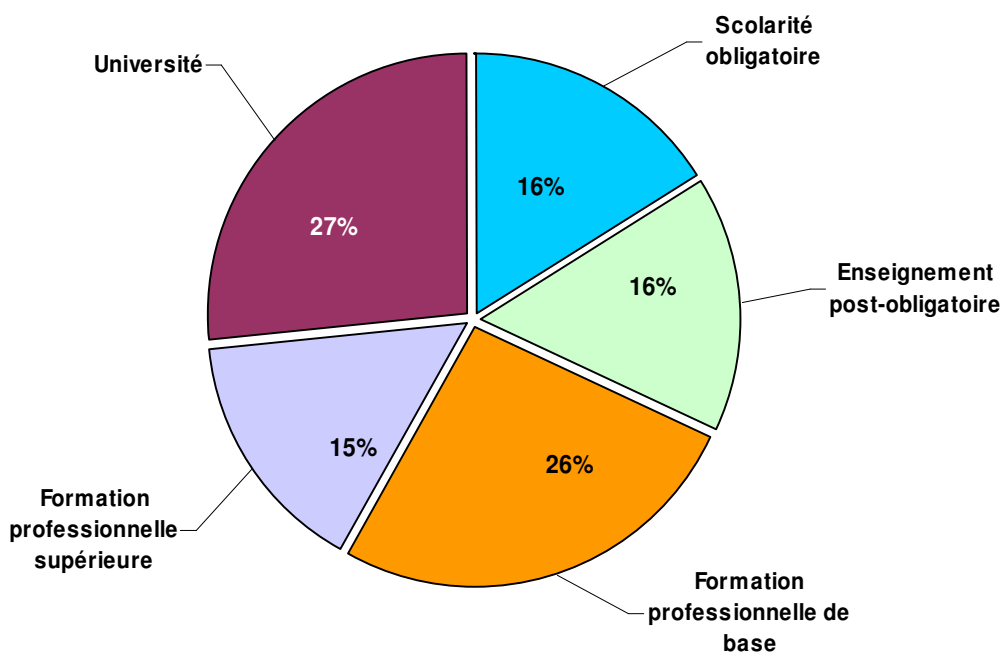


4.2 AGE

La répartition en fonction de l'âge des consultants du CEBIG traduit toujours un besoin de positionnement des personnes en activité qui jalonne tout leur parcours professionnel, ainsi que le reflète le graphique suivant.



4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS



La majorité des consultants est toujours bien, voire très bien formée, même si pour un certain nombre d'entre eux (16%) le niveau de formation acquis se situe au terme de la scolarité obligatoire. Cette population se retrouve à hauteur de 35% dans les démarches de



Validation d'Acquis, de 9% de Reconnaissance d'Acquis, de 7% d'Insertion Professionnelle, de 3% de Gestion de Carrière et concerne le 95% des jeunes adultes de l'Hospice Général.

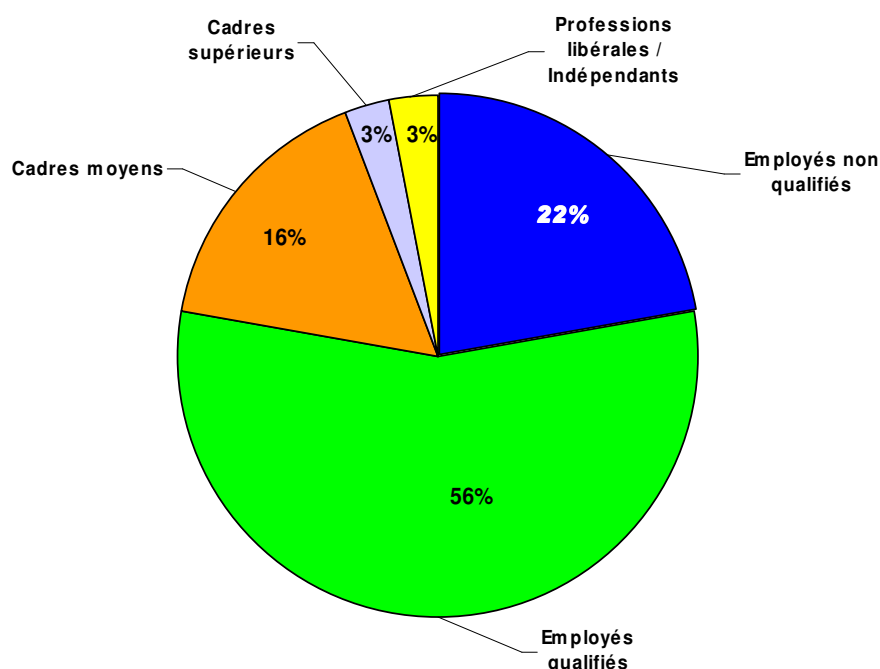
En 2010 aucun consultant ayant effectué un bilan de Ressources Humaines ou OCE-Indépendants ne figure dans cette rubrique.

4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les critères des catégories socioprofessionnelles font référence aux tâches effectivement exercées par les consultants dans leur activité professionnelle, en dehors de tout lien avec la formation acquise (diplôme, certificats,...).

Un découpage selon les catégories socioprofessionnelles montre que les employés qualifiés représentent toujours la part la plus importante de la population consultante.

Catégories répertoriées en 2010



On relève cette année aussi une présence significative de personnes non qualifiées, qui se retrouvent à hauteur de 48% dans les démarches de Validation d'Acquis, de 13% d'Insertion Professionnelle, de 6% de Reconnaissance d'Acquis, de 4% de Gestion de Carrière, de 3% de Ressources Humaines et concerne 97% des jeunes adultes de l'Hospice Général.

Pour ce qui est du profil professionnel des demandeurs d'emploi en 2010, on recense: 59% d'employés qualifiés, 18% de cadres moyens, 13% d'employés non qualifiés, 7% de personnes qui exerçaient une activité libérale/indépendante et 3% de cadres supérieurs.

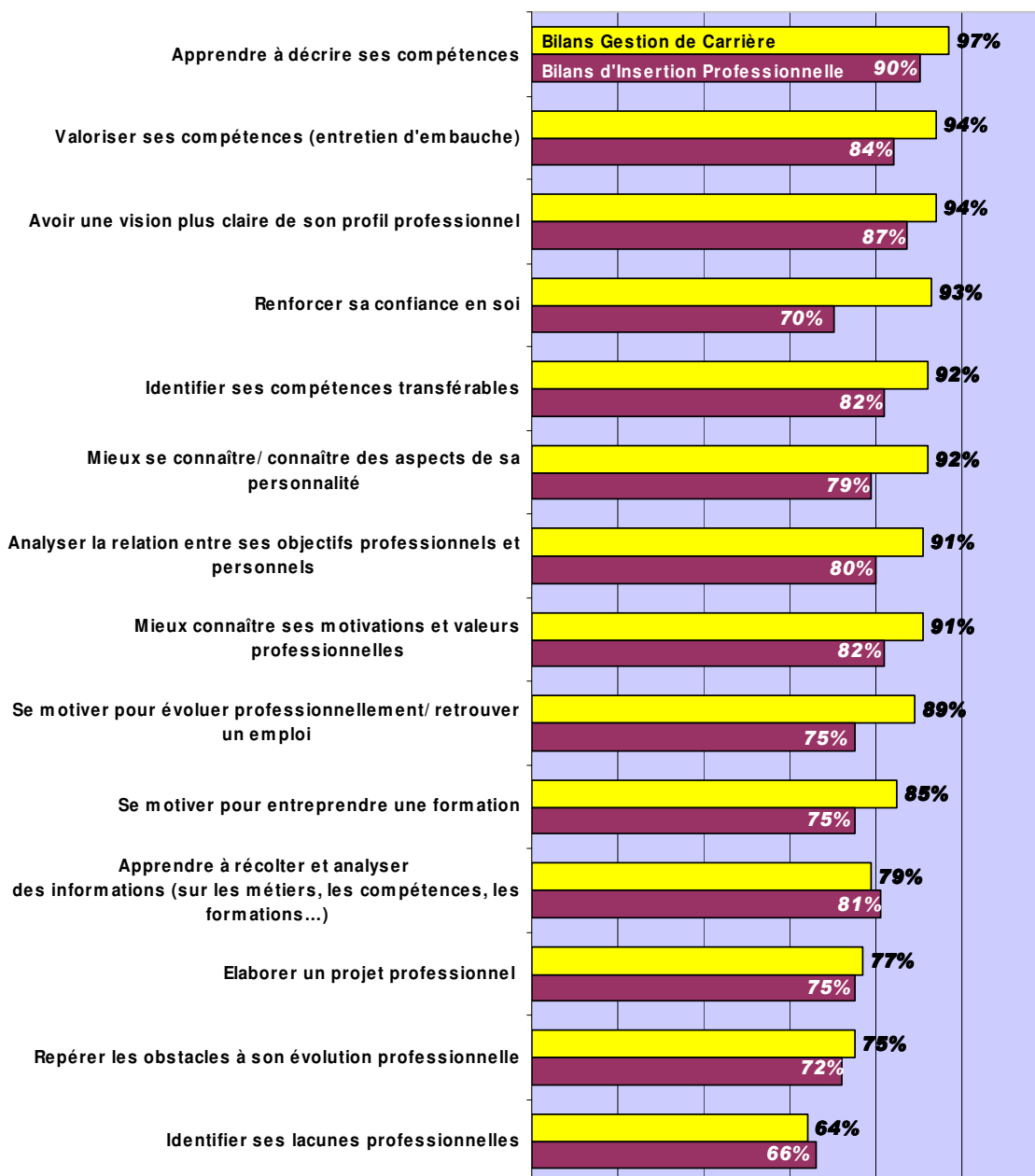
A noter que parmi les demandeurs d'emploi, 31% sont porteurs d'un titre universitaire, 29% d'un CFC, 18% d'un diplôme de formation professionnelle supérieure, 15% ont achevé une formation post-obligatoire et 7% leur scolarité obligatoire.



5. LES EFFETS DU BILAN DE COMPETENCES

En vue d'analyser et d'améliorer la qualité de ses prestations, le CEBIG procède chaque année à une enquête auprès de tous ses consultants, 1 an près la fin de leur bilan de compétences. Nous vous livrons ci-après quelques résultats concernant l'année 2009 (taux de réponses aux questionnaires: 34%).

5.1 Résultats de l'impact du bilan pour les consultants en emploi (Bilans Gestion de Carrière) et les demandeurs d'emploi (Bilans Insertion Professionnelle)

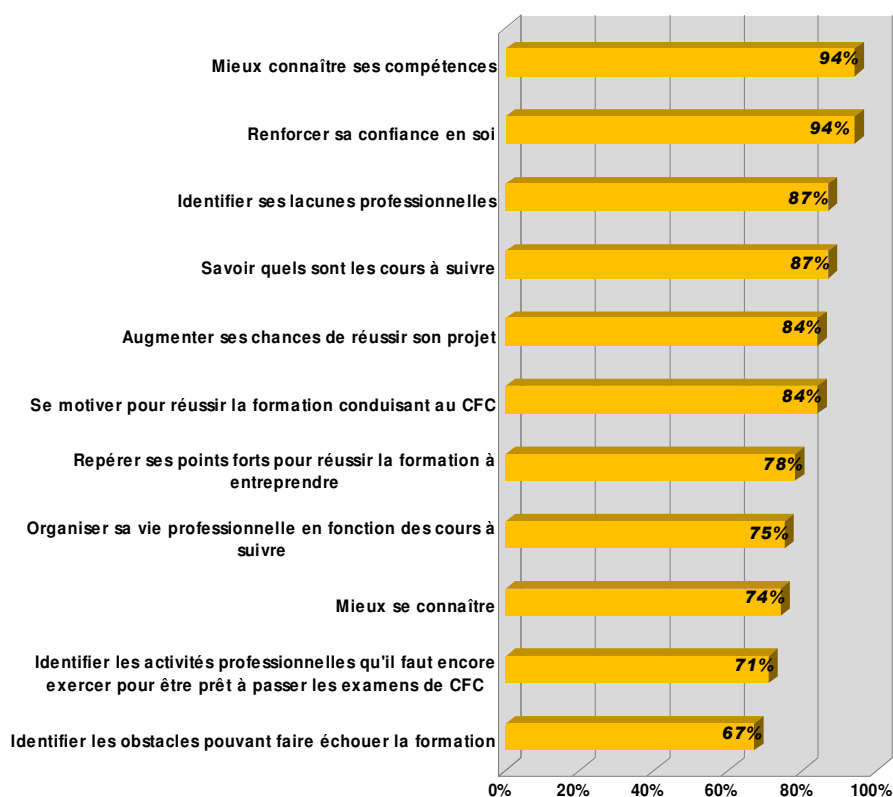


Concernant les effets plus spécifiques relevés par les demandeurs d'emploi, on note encore que le bilan leur a permis d'avoir pu

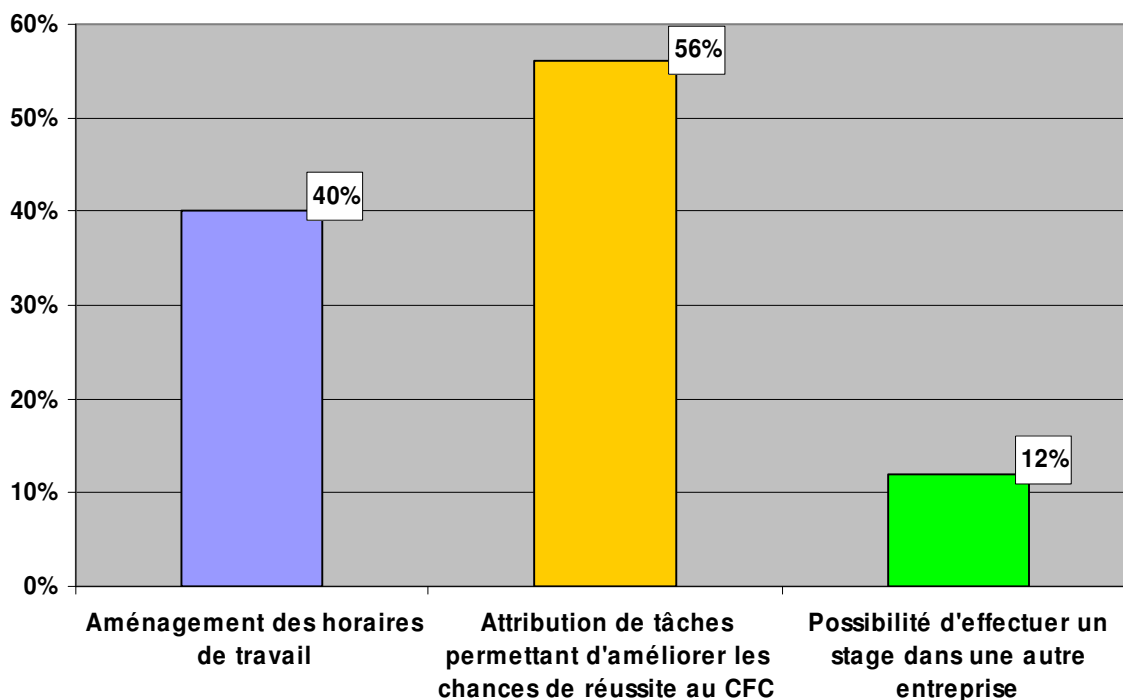
- se montrer plus convaincants lors de leurs entretiens d'embauche (86%)
- exprimer leurs attentes vis-à-vis de l'emploi recherché lors de l'entretien d'embauche (72%)
- identifier les faiblesses de leur profil professionnel par rapport à la réalisation de leur projet (82%)
- concevoir des mesures pour traiter les faiblesses relatives à la réalisation de leur projet (69%)
- connaître les forces sur lesquelles s'appuyer pour réaliser leur projet (85%)
- élaborer un CV performant (67%)



5.2 Résultats de l'impact du bilan pour les candidats à la validation d'acquis (VAE), démarche visant l'obtention de tout ou partie d'un CFC



En 2009, parmi le 89% des candidats à la VAE qui poursuivent leur projet d'obtention du CFC, 50% d'entre eux ont pu négocier avec leur employeur des avantages grâce au bilan :





6. PROJETS EN COURS - DEVELOPPEMENTS

Tout en poursuivant ses activités, le CEBIG a, au cours de l'année 2010, développé et mis en place de nouvelles prestations, remanié certaines d'entre elles pour répondre aux besoins de ses différents mandants ainsi que par souci de conformité avec de nouvelles normes ou exigences légales.

6.1 OCE - OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

◆ **FORMATION DIAGNOSTIC ET INSERTION**

Public cible : Tous les nouveaux Conseillers en personnel (CP)

Objectif de la prestation : *Réaliser auprès de toute nouvelle personne s'inscrivant au chômage un entretien diagnostique permettant une analyse globale et complète de sa situation, ceci afin de mettre en œuvre rapidement les meilleures mesures destinées à augmenter ses chances de réinsertion professionnelle.*

Déroulement :

- ▶ **Formation initiale** intensive, dispensée sur 2,5 jours
- ▶ **Supervisions individuelles** (2 observations directes d'une intervention diagnostic et insertion, suivies pour chacune d'elles d'un entretien avec le CP / 1 entretien avec le CP pour faire le point sur sa pratique de la prestation Diagnostic)

En 2010, 3 groupes de nouveaux CP, soit 33 personnes, ont participé à cette formation.

◆ **BILAN DE COMPETENCES - INSERTION PROFESSIONNELLE**

Public cible : Tous les demandeurs d'emploi inscrits par leur Conseiller en personnel (CP) OCE

Objectif de la prestation : *Faciliter l'insertion professionnelle en élaborant un projet d'évolution professionnelle réaliste et réalisable qui s'inscrit dans le cadre de la loi sur le chômage.*

Déroulement : **Cours d'une durée totale de 4 semaines comportant :**

- 7 journées complètes + 2 demi-journées en groupe
- 2 entretiens individuels de suivi
- 1 entretien individuel de synthèse

En 2010, 217 demandeurs d'emploi ont pris part à l'un des 23 cours organisés à leur intention.

◆ **BILAN DE COMPETENCES POUR INDEPENDANTS**

Public cible : Tous les demandeurs d'emploi inscrits par leur Conseiller en personnel (CP) OCE

Objectif de la prestation : *Analyser la validité d'un projet d'activité indépendante, au regard notamment des compétences et des aspirations des intéressés.*

Déroulement : **Démarche individuelle comportant**

- 2 séminaires en groupe
- 4 entretiens individuels de suivi
- 1 entretien de restitution des résultats avec un responsable de l'OCE

En 2010, 12 demandeurs d'emploi ont réalisé une démarche individuelle de bilan en vue d'exercer une activité indépendante.



En plus des bilans de qualification professionnelle (bilans de Validation et de Reconnaissance d'acquis) proposés aux demandeurs d'emploi, le CEBIG a mis sur pied en 2010 une nouvelle prestation, le Bilan de compétences-clés niveau de base, et poursuivi son offre de prestations à destination des collaborateurs et assurés de l'OCE.

◆ **BILAN DE COMPETENCES-CLES DE BASE – nouvelle prestation**

En partenariat avec l'OCE, SwissNova propose depuis juin 2010 une nouvelle mesure destinée à des chômeurs en difficulté d'insertion qui s'inscrit dans le cadre des programmes fédéraux d'emplois-formations temporaires (PETF).

Les demandeurs d'emplois, stagiaires de l'entreprise Descarte - fabrication de mobilier et objets en carton au design moderne – ont ainsi l'opportunité de perfectionner et/ou d'acquérir de nouvelles compétences, au travers d'une activité pratique de formation et d'un encadrement important assuré par des professionnels.

Mandaté par l'OCE, le CEBIG a collaboré avec l'OFPC au développement et à la mise en place d'un nouveau dispositif de reconnaissance des compétences acquises par les stagiaires de l'entreprise Descarte, au terme de leur période d'emploi-formation, en vue de l'octroi d'une Attestation cantonale de qualification.

La première étape de la procédure a consisté à élaborer un référentiel de compétences sur la base du référentiel existant des compétences-clés de l'OFPC, du référentiel de formation du programme d'insertion et des cahiers des charges des différents postes occupés, ainsi que sur de nombreuses observations des activités réellement exercées par les stagiaires dans l'entreprise Descarte-SwissNova.

Un groupe de travail composé de deux collaboratrices du CEBIG, d'un responsable formation de l'OFPC, des responsables de l'entreprise Descarte-SwissNova et d'un responsable formation du service des mesures de l'OCE a été constitué à cette fin.

Le référentiel de compétences-clés de base a permis d'identifier, de recenser et de formaliser les principales activités exercées ainsi que les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Des indicateurs d'observation ont ensuite été déterminés pour permettre l'évaluation des stagiaires dans l'exercice de leurs différentes activités sur leur lieu de travail.

Public cible : Personnes peu ou non qualifiées exerçant des activités manuelles ou techniques dans les secteurs du bâtiment, de la mécanique, de la décoration, de la vente,...

Objectif : *Obtenir de l'OFPC, au terme du programme d'emploi-formation, une Attestation cantonale de qualification dans le domaine des compétences-clés niveau de base : communiquer ; apprendre ; collaborer, organiser, réaliser* (cf. p. 13).

Etapes du processus :

- ▲ Sensibilisation des stagiaires au concept des compétences-clés, dès le début de la formation par les tuteurs de Descarte-SwissNova
- ▲ Atelier de préparation et d'identification des compétences, 2 mois avant l'évaluation
- ▲ Séances d'observation en entreprise devant permettre aux experts professionnels et aux conseillers en bilan du CEBIG d'évaluer les compétences mises en œuvre, en liaison avec les tuteurs de Descarte-SwissNova
- ▲ Remise d'un rapport d'évaluation, rédigé par les conseillers en bilan du CEBIG



- ▲ Remise par l'OFPC de l'Attestation Cantonale de qualification, recensant les compétences-clés niveau de base acquises. [L'Attestation Cantonale est acquise lorsque 3 des 5 compétences déterminées sont atteintes.]

En 2010, 2 groupes pilotes ont été mis sur pied et, sur les 4 demandeurs d'emploi concernés par la démarche, 3 d'entre eux ont obtenu une Attestation Cantonale de Compétences-clés niveau de base.

PERSPECTIVES

Dès 2011, la prestation sera

- généralisée à tous les stagiaires de l'entreprise Descarte-SwissNova ;
- offerte – après adaptation par le CEBIG et l'OFPC - à toute personne qui souhaite faire reconnaître ses compétences-clés niveau de base, ainsi qu'à toute entreprise/institution qui désire faire bénéficier leurs collaborateurs de cette opportunité.

6.2 ETAT DE GENEVE - Service Formation

En plus des demandes individuelles (bilans Ressources Humaines) ou très ciblées (accompagnement au changement de missions/postes) émanant des services RH des différents départements de l'Etat, le CEBIG a continué d'offrir la prestation proposée par le Service Formation de l'Etat de Genève (SF), à savoir le

▲ Séminaire **«*BILAN DE MES RESSOURCES ET MOBILITE PROFESSIONNELLE*»**

Public cible : Tout collaborateur voulant orienter différemment ses compétences et/ou faire le point sur sa situation professionnelle

Objectifs :

- *Mieux gérer sa mobilité professionnelle*
- *Mieux se positionner par une meilleure connaissance de ses ressources*
- *Définir des pistes d'évolution personnelle et professionnelle*

Contenu de la prestation :

- ▶ Analyser ses expériences professionnelles et personnelles
- ▶ Identifier ses compétences mises en œuvre
- ▶ Mettre en évidence ses attentes et motivations face au travail
- ▶ Méthodologie du projet professionnel

Durée : 3 jours dont 2 consécutifs et 1 jour, deux semaines plus tard (Centre de formation de l'Etat à Genthod)

En 2010, 22 collaborateurs de l'Etat ont opté pour cette démarche.

ETAT DE GENEVE – DIP

Les responsables du Service RH du DIP, partant du constat qu'un certain nombre de leurs collaborateurs inscrits dans le dispositif de mobilité de l'Etat manquaient de perspective d'avenir en raison d'une connaissance par trop approximative de leurs ressources personnelles et professionnelles pour permettre l'élaboration d'un projet professionnel clair, ont mandaté en 2010 le CEBIG pour la mise en place du

▲ Séminaire **«*CULTIVER MON EMPLOYABILITE / FAIRE LE BILAN DE MES RESSOURCES ET COMPETENCES*».**

Public cible : Tout collaborateur du DIP inscrit dans le dispositif mobilité de l'Etat



- Objectifs :**
- *Mieux gérer sa mobilité professionnelle*
 - *Mieux se positionner par une meilleure connaissance de ses ressources*
 - *Définir des pistes d'évolution personnelle et professionnelle à présenter au service RH*

- Contenu de la prestation :**
- ▶ Analyser ses expériences professionnelles et personnelles
 - ▶ Recenser ses compétences mises en œuvre
 - ▶ Mettre en évidence ses attentes et motivations face au travail
 - ▶ Elaborer un projet professionnel

Durée : 4 jours en groupe (au CEBIG), 1 entretien individuel de suivi

En 2010, 3 groupes de collaborateurs du DIP, soit 22 personnes, ont suivi ce séminaire.

6.3 VILLE DE GENEVE - Service des Ressources Humaines

Le CEBIG poursuit l'animation des séminaires «*Bilan de compétences : première approche. Se mettre dans une perspective d'identification de ses ressources et de gestion de sa carrière*» offert chaque année par le Service du personnel de la Ville de Genève.

Public cible : Tout collaborateur ayant au moins 5 ans d'activité en Ville de Genève

- Objectifs :**
- *Mieux connaître et clarifier son identité*
 - *Valoriser ses acquis et mobiliser ses ressources*
 - *Définir des pistes d'évolution professionnelle*

- Contenu de la prestation :**
- ▶ Analyser ses expériences professionnelles
 - ▶ Identifier ses compétences mises en œuvre
 - ▶ Mettre en évidence ses motivations, intérêts et valeurs professionnelles
 - ▶ Analyser sa personnalité
 - ▶ Méthodologie du projet professionnel

Durée : 3 jours dont 2 consécutifs et 1 jour, une semaine plus tard.

En 2010, 22 collaborateurs de la Ville de Genève ont bénéficié de cette prestation.

6.4 HOSPICE GENERAL

Le CEBIG poursuit ses activités dans le cadre des

▲ SEMINAIRES DESTINES AUX JEUNES ADULTES BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE

Mandaté par l'Hospice Général, le CEBIG a développé, en collaboration avec l'OFPC, une prestation destinée aux jeunes adultes de 18 à 25 ans, inscrits à l'HG.

Objectif : *Accompagner ces jeunes en difficulté dans l'élaboration d'un projet de formation professionnelle et/ou d'insertion professionnelle.*

Au terme de l'Atelier suivi, chaque participant aura élaboré un à deux projets de formation professionnelle, grâce à son parcours de bilan qui lui aura permis de :

- *Décrire son parcours scolaire, de formation, ainsi que son expérience personnelle et professionnelle*
- *Identifier ses ressources personnelles sur lesquelles il peut s'appuyer, en vue d'une formation et de son insertion professionnelle*
- *Analyser ses capacités d'apprentissage scolaire*
- *Mettre en lumière ses intérêts et ses valeurs professionnels*



- Formuler et analyser ses motivations
- Analyser l'étendue du contrôle qu'il estime avoir sur sa vie et son devenir
- Récolter des informations sur les métiers et les formations
- Elaborer, par écrit, un projet de formation ou d'insertion professionnelle
- Repérer les obstacles à la réussite de son projet et indiquer des moyens à mettre en œuvre en vue de les surmonter
- Formuler un plan d'action

Le bilan comprend quatre phases: l'exploration, la clarification, l'élaboration du projet et sa présentation devant un-e responsable de l'Hospice Général.

En 2010, 4 séminaires ont eu lieu et concerné 38 jeunes adultes.

▲ **HOSPICE GENERAL – Service des Ressources Humaines**

En 2010, le Service des Ressources Humaines de l'Hospice Général a contacté le CEBIG pour la mise en place d'une prestation bilan ciblée, destinée à clarifier les projets d'évolution professionnelle tant interne qu'externe de leurs collaborateurs.

Public cible : Tout collaborateur totalisant 5 ans d'ancienneté à l'HG

Objectifs :

- **Mieux connaître et clarifier son identité**
- **Valoriser ses acquis et mobiliser ses ressources**
- **Définir des pistes d'évolution professionnelle**

Contenu de la prestation :

- ▶ Analyser ses expériences professionnelles
- ▶ Identifier ses compétences mises en œuvre
- ▶ Mettre en évidence ses motivations, intérêts et valeurs professionnelles
- ▶ Analyser les ressources liées à sa personnalité
- ▶ Méthodologie du projet professionnel

Cette année, 11 collaborateurs de l'Hospice Général ont effectué cette démarche.

6.5 CINFO (Centre d'information, de conseil et de formation dans le domaine de la coopération internationale)

En collaboration avec CINFO, le CEBIG continue d'animer un cours destiné aux personnes actives dans la coopération internationale (CI) qui réfléchissent à l'évolution de leur carrière professionnelle. Il s'agit, par exemple, de personnes de retour d'un engagement dans la CI, de personnes accompagnantes, de collaborateurs des centrales.

Objectifs :

- **Identifier et analyser ses compétences professionnelles**
- **Connaître ses compétences transférables à d'autres domaines professionnels**
- **Elaborer un projet d'évolution professionnelle**
- **Identifier ses besoins de formation pour atteindre ses objectifs de carrière**

Contenu de la prestation :

- ▶ Définition de la démarche de bilan de compétences
- ▶ Identification des compétences acquises par les participants tout au long de leur parcours professionnel et sur le terrain, en vue de développer une stratégie pour la suite de leur carrière

Durée : 3 jours (à Bienne) dont 2 consécutifs et 1 jour, deux semaines plus tard. Suivi individualisé au CEBIG.

En 2010 cette prestation a concerné 25 personnes du domaine de la coopération internationale.



6.6 BILANS DE VALIDATION D'ACQUIS

◆ Nouvelle PROCEDURE

En adéquation avec les nouvelles exigences fédérales en matière de validation d'acquis, qui mettent l'accent sur le dossier de preuves des compétences acquises, le CEBIG a complètement revu l'accompagnement de ses candidats à la VAE afin de leur offrir le maximum de chance de réussite aussi bien dans la constitution de leur dossier qu'en vue des évaluations réalisées par des experts professionnels.

A cette fin, des Ateliers spécifiques ont été mis en place, notamment un Atelier d'appui à la rédaction pour aider les candidats à élaborer et présenter leur dossier.

◆ Formation de l'Equipe CEBIG

Pour mener à bien leur mission dans ce nouveau cadre d'intervention, les conseillers en bilan du CEBIG ont suivi – en commun avec les conseillers en formation de Qualifications⁺ - une formation consacrée, d'une part à **« l'Accompagnement des acteurs de la VAE dans la production d'outils ou de prestations VAE »** et, d'autre part, à la **« Formation des acteurs impliqués dans le processus de VAE »** dont l'objectif était le partage d'une culture commune de la VAE pour une harmonisation des pratiques en la matière.

◆ CERTIFICATION AFP – Projet expérimental

Dans le cadre du dispositif de qualification professionnelle, le CEBIG a mis en place cette année, à la demande de l'OFPC, une nouvelle prestation destinée à un public peu, voire faiblement qualifié, visant une Attestation Fédérale Professionnelle (AFP).

Les candidats au bilan AFP bénéficient d'un accompagnement spécifiquement adapté à leurs besoins. Echelonnée sur une durée de 3 mois, la démarche comprend 3 séances collectives ainsi que 3 entretiens individuels de suivi.

En 2010, un groupe pilote a débuté pour 6 candidats à l'AFP de Logisticien.

6.7 CITE PERMANENTE DES METIERS ET DE LA FORMATION - CdMF

Fruit du partenariat étroit entre le Département de l'instruction publique (par le biais de l'OFPC) et le Département de la solidarité et de l'emploi (par le biais de l'Office cantonal de l'emploi), la première Cité permanente des Métiers de Suisse a ouvert ses portes en septembre 2008 à Genève.

Située dans les locaux de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, la CdMF offre un espace d'information ouvert, vivant et performant, grâce notamment à des synergies constantes développées avec les Associations professionnelles, les entreprises et les partenaires sociaux, au travers de rencontres, forums, expositions,...

Les jeunes comme les adultes peuvent y trouver - en libre accès, gratuitement et sans rendez-vous – l'essentiel de l'information et des conseils en matière d'orientation, de formation, d'aide financière, de formation continue, d'insertion et d'emploi.



Le CEBIG collabore à la CdMF en animant :

- ▶ **1 Atelier «Présentation du bilan de compétences»** : objectifs, contenu, méthodologie, étapes,...
- ▶ **1 Atelier «Bilan de compétences et projet professionnel»**, qui a pour objectifs :
 - *de permettre aux participants de définir leur profil personnel pour ensuite élaborer un plan d'action en fonction d'un projet professionnel déterminé ;*
 - *d'indiquer les structures et prestations pouvant le mieux répondre à leurs besoins et attentes, dans le cadre de la gestion de leur carrière.*

Le site www.citedesmetiers.ch renseigne sur les horaires des différents événements planifiés.

ASSOCIATION LESA – Bilans de compétences en anglais

Dans le cadre de ses présentations à la CdMF, l'Association LESA - qui regroupe des conjoints d'expatriés internationaux, désireux de s'insérer dans l'environnement économique genevois – a manifesté son intérêt pour une démarche de bilan en anglais à destination de ses membres. Pour satisfaire cette demande, le Centre de Bilan a procédé à la traduction de ses outils et supports.

Dès cette année, le CEBIG offre des bilans de compétences en langue anglaise.

6.8 SALON RH 2010 - Solutions Ressources Humaines - PALEXPO

Organisé chaque année à Palexpo, le Salon RH propose aux professionnels des Ressources Humaines une vision globale du marché en matière de services novateurs dans leur secteur d'activité.

En 2010, le CEBIG a saisi pour la quatrième fois consécutive cette opportunité de présenter ses prestations ciblées - à destination des entreprises et de leurs collaborateurs - à des responsables issus des pôles de direction, de la gestion des ressources humaines en entreprise et dans l'administration.



7. PERSPECTIVES 2011

La Direction du Centre de Bilan Genève s'est, en outre, fixé les objectifs suivants pour l'année 2011 :

- En étroite collaboration avec les instances fédérales et romandes concernées par les démarches de qualification professionnelle, poursuivre le développement des bilans de Reconnaissance et de Validation d'Acquis en général
- Répondre à la demande de bilans de compétences de la part de l'Office Cantonal de l'Emploi, ainsi qu'à toute mesure visant à favoriser la réinsertion professionnelle dans le cadre de la loi sur le chômage
- Poursuivre - tout en l'adaptant aux nouvelles normes législatives - la formation et le suivi des nouveaux conseillers en personnel de l'OCE à la prestation « Diagnostic et Insertion »
- Répondre à la demande de bilan des milieux économiques, des institutions et des particuliers et développer toute nouvelle prestation pour répondre aux besoins des différents publics qui s'adressent au CEBIG
- Poursuivre ses collaborations au sein des structures publiques et privées ainsi que sa participation à toute manifestation ou événement permettant de promouvoir et faire mieux connaître les prestations du Centre de Bilan

Isabelle FATTON
Présidente de l'ACEBIG

Roseline CISIER
Directrice du CEBIG

