

Date de dépôt : 6 janvier 2009

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat accordant une indemnité d'un montant annuel de 396 250 F en 2008 et de 430 000 F en 2009 au Centre de Bilan Genève (CEBIG)

Rapport de M^{me} Elisabeth Chatelain

Mesdames et
Messieurs les député-e-s,

Déposé le 10 juin 2008, le projet de loi 10282 a été renvoyé à la Commission de l'enseignement supérieur qui a donné un préavis positif (cf. annexe).

Sous la présidence de M. Pierre Weiss, la Commission des finances l'a examiné dans sa séance du 3 décembre 2008. Le procès-verbal a été tenu avec précision par M^{me} Marianne Cherbuliez, que la rapporteuse tient à remercier vivement.

MM. Grégoire Evêquoz, directeur de l'Office de formation professionnelle et continue (OFPC), Patrick Mosetti (OFPC) et Aldo Maffia, de la Direction des finances du Département de l'instruction publique (DIP) participaient au débat.

Présentation du projet de loi

En application de la LIAF, le projet de loi 10282 accorde une indemnité de fonctionnement annuelle de 396 250 F pour l'année 2008 et de 430 000 F pour l'année 2009, conformément à un contrat de prestations.

Les activités du Centre de Bilan Genève entrent dans le champ :

- de la loi cantonale sur la formation continue des adultes du 18 mai 2000 (C 2 08) et de son règlement d'application du 13 décembre 2000 (C 2 08.01) ;

- de la loi cantonale sur la formation professionnelle du 15 juin 2007 (C 2 05) et de son règlement d'application du 17 mars 2008 (C 2 05.01) ;
- et de la loi cantonale sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles du 15 juin 2007 (C2 10) et de son règlement d'application du 10 mars 2008 (C 2 10.01).

Le CEBIG permet 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 grâce à différents types de bilan sur la gestion de carrière, l'insertion professionnelle, les ressources humaines, le projet d'activité indépendante, les compétences-clés, le comportement, la reconnaissance des acquis et la validation des acquis.

Le contrat de prestations qui fait l'objet de ce projet de loi concerne deux prestations du CEBIG : le bilan de validation des acquis et le bilan de reconnaissance des acquis, ce qui représente environ 20% des bilans réalisés.

La grande majorité des autres bilans est subventionnée par la loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) et le Fonds en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC).

Le subventionnement par unité de prestation a été retenu et est mis en œuvre depuis plusieurs années. La subvention allouée pour un bilan de reconnaissance des acquis est de 1350 F et pour un bilan de validation des acquis de 1000 F. Le CEBIG s'engage à réaliser 590 bilans de validation et 175 bilans de reconnaissance des acquis, ce qui correspond aux 826 250 F accordés pour la durée de deux ans.

Vote en premier débat

L'entrée en matière est acceptée à l'unanimité par 11 député-e-s (2 S, 2 Ve, 1 R, 1 PDC, 2 L, 2 UDC, 1 MCG).

Vote en deuxième débat

Les articles 1 à 10 sont adoptés sans opposition.

Vote en troisième débat

Le projet de loi 10282 dans son ensemble est adopté à l'unanimité par 12 député-e-s (3 S, 2 Ve, 1 R, 1 PDC, 2 L, 2 UDC, 1 MCG).

La Commission des finances vous invite, Mesdames et Messieurs les député-e-s, à accepter le projet de loi 10282.

Projet de loi (10282)

accordant une indemnité d'un montant annuel de 396 250 F en 2008 et de 430 000 F en 2009 au Centre de Bilan Genève (CEBIG)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Contrat de prestations

¹ Le contrat de prestations conclu entre l'Etat et l'Association du CEBIG, Centre de Bilan Genève, est ratifié.

² Il est annexé à la présente loi.

Art. 2 Indemnité

L'Etat verse au Centre de Bilan Genève un montant de 396 250 F pour 2008 et de 430 000 F pour 2009, sous la forme d'une indemnité de fonctionnement au sens de l'article 2 de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005.

Art. 3 Budget de fonctionnement

Cette indemnité est inscrite au budget de fonctionnement pour les exercices 2008 et 2009 sous les rubriques 03.32.00.00.365.088001 et 03.32.00.00.365.091001.

Art. 4 Durée

Le versement de cette indemnité prend fin à l'échéance de l'exercice comptable 2009.

Art. 5 But

Cette indemnité est accordée dans le cadre du soutien à l'orientation et à la formation continue et doit permettre, dans le cadre de la reconnaissance et validation des acquis, de donner la possibilité à des employés qui n'ont pas de formation de faire reconnaître et respectivement valider certaines des compétences qu'ils ont acquises durant leur expérience professionnelle.

Art. 6 Prestations

L'énumération, la description et les conditions de modifications éventuelles des prestations figurent dans le contrat de droit public.

Art. 7 Contrôle interne

Le bénéficiaire de l'indemnité doit respecter les principes relatifs au contrôle interne prévus par la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques, du 19 janvier 1995.

Art. 8 Relation avec le vote du budget

L'indemnité n'est accordée qu'à la condition et dans la mesure de l'autorisation de dépense octroyée par le Grand Conseil au Conseil d'Etat dans le cadre du vote du budget annuel.

Art. 9 Contrôle périodique

Un contrôle périodique de l'accomplissement des tâches par le bénéficiaire de l'indemnité est effectué, conformément à l'article 22 de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, par le département de l'instruction publique.

Art. 10 Lois applicables

La présente loi est soumise aux dispositions de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, aux dispositions de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève, du 7 octobre 1993, ainsi qu'aux dispositions de la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques, du 19 janvier 1995.

CONTRAT DE PRESTATION



**Contrat de prestations
2008-2009**

entre

- **La République et canton de Genève (l'Etat de Genève)**
représentée par Monsieur Charles Beer
Conseiller d'Etat en charge du département de l'instruction publique
(DIP)

d'une part

et

- **L'Association du CEBIG, Centre de Bilan Genève, ci après le CEBIG**
représentée par Monsieur Jean-Luc Ferrière
Président de l'ACEBIG
et par
Madame Roseline Cisier
Directrice du CEBIG

d'autre part

Table des matières

Titre I - Préambule	
Introduction	page 4
But du contrat	page 4
Principe de proportionnalité	page 4
Principe de bonne foi	page 4
Titre II - Dispositions générales	
Article 1	
Bases légales et conventionnelles	page 5
Article 2	
Objet du contrat	page 5
Article 3	
Forme juridique et but statutaire de l'ACEBIG	page 6
Titre III - Engagement des parties	
Article 4	
Prestations attendues du CEBIG	page 7
Article 5	
Plan financier biennuel	page 7
Article 6	
Engagements financiers de l'Etat	pages 7
Article 7	
Modalités de financement	page 8
Article 8	
Rythme de versement de l'indemnité	page 8
Article 9	
Conditions de travail	page 8
Article 10	
Développement durable	page 8
Article 11	
Système de contrôle interne	page 9
Article 12	
Reddition des comptes et rapports	page 9
Article 13	
Traitement des bénéfices et des pertes	page 10
Article 14	
Bénéficiaire direct	page 10
Article 15	
Communication	page 10

Titre IV - Suivi et vérification de l'atteinte des objectifs fixés**Article 16**

Objectifs, indicateurs, tableau de bord page 11

Article 17

Modifications page 11

Article 18

Vérification de l'atteinte des objectifs fixés page 12

Titre V - Dispositions finales**Article 19**

Règlement des litiges page 13

Article 20

Motifs de résiliation page 13

Modalités de résiliation page 13

Article 21

Entrée en vigueur, durée du contrat et renouvellement page 13

Annexes au présent contrat**Annexe 1**

Tableaux de bord des objectifs et indicateurs
pour le suivi des prestations pages 16-18

Annexe 2

Statuts et organigramme de l'ACEBIG pages 19-25

Annexe 3

Plan financier des années 2008 et 2009 pages 26-28

Annexe 4

Utilisation du logo de l'Etat de Genève par les entités
subventionnées par le département de l'instruction publique page 29

Annexe 5

Liste d'adresses des personnes de contact page 30

Titre I - Préambule

Introduction

1. Le CEBIG - Centre de Bilan Genève - a été créé en 1993 par l'ACEBIG, association à but non lucratif. L'association se compose de l'Etat de Genève, représenté par le département de l'instruction publique et le département de l'emploi et la solidarité, de l'Union des associations patronales genevoises et de la Communauté genevoise d'action syndicale.

2. Les subventions allouées au CEBIG ont contribué dès sa création à développer l'offre de bilans de compétences pour tous les publics.

3. Nouveauté :

- entrée en vigueur de la LIAF au 1^{er} janvier 2006.

But du contrat

4. Le présent contrat a pour but de :

- déterminer les objectifs visés par l'indemnité et d'évaluer l'atteinte de ces objectifs;
- préciser le montant et l'affectation de l'indemnité consentie par l'Etat ainsi que le nombre et l'échéance des versements;
- définir les prestations offertes par le CEBIG et prendre en compte les conditions de modifications éventuelles de celles-ci;
- fixer les obligations contractuelles et les indicateurs de performance relatifs aux prestations.

Principe de proportionnalité

5. Les parties tiennent compte du principe de proportionnalité dans l'élaboration du contrat en appréciant notamment :

- le niveau de financement de l'Etat par rapport aux différentes sources de financement du CEBIG;
- l'importance de l'indemnité octroyée par l'Etat;
- les relations avec les autres instances publiques.

Les différentes sources de financement autres que celles du canton sont les suivantes :

- subventions LACI;
- subventions FFPC;
- revenus des prestations facturées aux personnes;
- revenus des prestations facturées aux entreprises.

Principe de bonne foi

6. Les parties s'engagent à appliquer et à respecter le présent contrat et les accords qui en découlent avec rigueur et selon le principe de la bonne foi.

Titre II - Dispositions générales**Article 1***Bases légales et conventionnelles*

Les bases légales et conventionnelles relatives au présent contrat de prestations sont :

- la loi sur les indemnités et les aides financières du 15 décembre 2005 (D 1 11) et son règlement d'application du 31 mai 2006 (D 1 11.01);
- la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève du 7 octobre 1993 (D 1 05);
- la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève et l'évaluation des politiques publiques du 19 janvier 1995 (D 1 10);
- la loi sur la formation professionnelle du 15 juin 2007 (C 2 05) et son règlement d'application du 17 mars 2008 (C 2 05.01);
- la loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles du 15 juin 2007 (C 2 10) et son règlement d'application du 10 mars 2008 (C 2 10.01);
- la loi sur la formation continue des adultes du 18 mai 2000 (C 2 08) et son règlement du 13 décembre 2000 d'application (C 2 08.01);
- la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (C1 10);
- les statuts de l'ACEBIG du 14 avril 2003.

Article 2*Objet du contrat*

Le présent contrat s'inscrit dans le cadre de la politique publique de soutien à l'orientation et à la formation continue des adultes.

Article 3

*Forme juridique et but
statutaire de l'ACEBIG*

1. L'ACEBIG est une association de droit privé régie par ses propres statuts et par les articles 60 et suivants du code civil suisse.

2. Le but de l'ACEBIG est de 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 grâce à différents types de bilans :

- bilan de gestion de carrière;
- bilan d'insertion professionnelle;
- bilan de ressources humaines;
- bilan de projet d'activité indépendante;
- bilan de compétences clés;
- bilan comportemental;
- bilan de reconnaissance des acquis;
- bilan de validation des acquis.

Seuls les bilans de reconnaissance des acquis et de validation des acquis font l'objet de ce contrat et bénéficient d'indemnités.

3. Ces prestations ont pour but d'aider à renforcer l'employabilité, à gérer la carrière avec une efficacité accrue, à donner vie aux projets professionnels, à intégrer les compétences à celles de l'entreprise.

4. La dernière certification eduQua du CEBIG date du 15 décembre 2006.

Titre III - Engagement des parties

Article 4

Prestations attendues du CEBIG

1. Le CEBIG s'engage à fournir les prestations suivantes durant les deux années du contrat :

- 590 bilans de validation d'acquis pour personnes en emploi;
- 175 bilans de reconnaissance d'acquis pour personnes en emploi.

2. Ces prestations ont pour but d'aider à renforcer la formation continue des adultes.

Article 5

Plan financier biannuel

Le CEBIG élabore un plan financier pour les années 2008 et 2009 (annexe 3) qui fait ressortir avec clarté l'intégralité des sources de financement espérées, qu'elles soient publiques ou privées, ainsi que la totalité des dépenses prévisibles. Il fait partie intégrante du présent contrat.

Article 6

Engagements financiers de l'Etat

1. L'Etat de Genève, par l'intermédiaire du département de l'instruction publique, s'engage à verser au CEBIG une indemnité conformément au plan financier, sous réserve de l'accord du Grand Conseil dans le cadre de l'approbation annuelle du budget. Cette indemnité recouvre tous les éléments de charge en lien avec l'exécution des prestations prévues par le présent contrat.

2. Les montants engagés sur deux années sont les suivants :

Année 2008 : Fr. 396'250;
Année 2009 : Fr. 430'000.

3. Le versement des montants ci-dessus n'intervient que lorsque la loi de financement est exécutoire.

Article 7*Modalités de
financement*

Le coût d'un bilan de validation d'acquis est Fr. 1'900 par bilan. La participation du canton est de Fr. 1'000.

Le coût d'un bilan de reconnaissance d'acquis est Fr. 2'100 par bilan. La participation du canton est de Fr. 1'350.

Les bilans dépassant après deux ans le seuil de 590 pour les bilans de validation d'acquis et de 175 pour les bilans de reconnaissance d'acquis ne bénéficient pas de subventions complémentaires à celles inscrites à l'article 6 alinéa 2.

Article 8*Rythme de versement
de l'indemnité*

1. L'indemnité est versée chaque année mensuellement.

2. En cas de refus du budget annuel par le Grand Conseil, les échéances de paiement sont respectées en conformité avec la loi autorisant le Conseil d'Etat à pourvoir aux charges du budget de fonctionnement ainsi qu'aux dépenses du budget d'investissement jusqu'à promulgation du budget administratif de l'Etat de Genève (loi dite des douzièmes provisoires).

Article 9*Conditions de travail*

1. Le CEBIG est tenu d'observer les lois, les règlements et les conditions de travail en usage dans la branche.

2. Il tient à disposition du département de l'instruction publique son organigramme, le cahier des charges du personnel ainsi qu'une description de ses conditions salariales et de travail, conformément à l'article 12 de la LIAF.

Article 10*Développement durable*

Le CEBIG s'engage à ce que les objectifs qu'il poursuit et les actions qu'il entreprend s'inscrivent dans une perspective de développement durable, conformément à la loi sur l'Agenda 21, du 23 mars 2001.

Article 11*Système de contrôle interne*

Le CEBIG s'engage à maintenir un système de contrôle interne adapté à ses missions et à sa structure dans le respect des articles 1 et 2 de la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques, du 19 janvier 1995.

Article 12*Reddition des comptes et rapports*

En fin d'exercice comptable mais au plus tard le 31 janvier de l'exercice suivant, le CEBIG fournit au département de l'instruction publique :

- le nombre de bilans de reconnaissance et de validation d'acquis effectués durant l'année précédente.

Et au plus tard le 31 mars de l'exercice suivant, le CEBIG fournit au département de l'instruction publique :

- ses états financiers révisés conformément aux dispositions de la SWISS GAAP RPC et de la directive transversale de l'Etat sur la présentation des états financiers des entités subventionnées et des autres entités paraétatiques. Ces états financiers comprennent notamment un bilan, un compte d'exploitation, un tableau de financement, un tableau de variation des fonds propres ainsi que des annexes explicatives;

Et au plus tard le 30 juin de l'exercice suivant, le CEBIG fournit au département de l'instruction publique :

- le rapport d'activité du CEBIG;
- les états financiers révisés du CEBIG approuvés par l'assemblée de l'ACEBIG.

Article 13*Traitement des
bénéfices et des pertes*

1. Au terme de l'exercice comptable, pour autant que les prestations financées aient été fournies conformément au contrat, le résultat annuel établi conformément à l'article 12 est réparti entre l'Etat de Genève et le CEBIG selon la clé figurant à l'alinéa 4 du présent article.
2. Une créance reflétant la part restituable à l'Etat est constituée dans les fonds étrangers du CEBIG. Elle s'intitule "Subventions non dépensées à restituer à l'échéance du contrat". La part conservée par le CEBIG est comptabilisée dans un compte de réserve spécifique intitulé "Part de subvention non dépensée" figurant dans ses fonds propres.
3. Pendant la durée du contrat, les éventuelles pertes annuelles sont également réparties selon la clé figurant à l'alinéa 4 du présent article et sont déduites de la créance jusqu'à concurrence du solde disponible et de la réserve spécifique.
4. Le CEBIG conserve en principe 80% de son résultat annuel. Le solde est restituable à l'Etat.
5. A l'échéance du contrat, le CEBIG conserve définitivement l'éventuel solde du compte de réserve spécifique, tandis que l'éventuel solde de la créance est restitué à l'Etat. Le CEBIG assume ses éventuelles pertes reportées.
6. Par ailleurs, quel que soit le résultat comptable, le CEBIG s'engage à continuer, régulièrement et annuellement, son effort de remboursement de la dette auprès de l'Etat de Genève.

Article 14*Bénéficiaire direct*

Conformément à l'article 14 alinéa 3 de la LIAF, le CEBIG s'engage à être le bénéficiaire direct de l'indemnité. Il ne procédera à aucune redistribution sous forme de subvention à des organismes tiers.

Article 15*Communication*

Toute publication, campagne d'information ou de communication lancée par le CEBIG auprès du public ou des médias en relation avec les prestations définies à l'article 4 doit faire mention de la République et canton de Genève en tant que subventionneur. L'annexe 4 précise les conditions d'utilisation du logo.

Titre IV - Suivi et vérification de l'atteinte des objectifs fixés**Article 16**

*Objectifs, indicateurs,
tableau de bord*

1. Les prestations définies à l'article 4 du présent contrat sont évaluées par le biais d'objectifs et d'indicateurs de performance, d'efficacité et de qualité.
2. Pour le CEBIG, ces indicateurs sont :
 - le nombre de bilans de validation d'acquis;
 - le nombre de bilans de reconnaissance d'acquis;
 - l'âge et le sexe des bénéficiaires;
 - le dernier niveau de formation acquis;
 - les catégories socioprofessionnelles;
 - le nombre de personnes qui ne terminent pas leur bilan;
 - le nombre de validation d'acquis par type de métiers.
3. Le tableau de bord, établissant la synthèse des objectifs et indicateurs, figure en annexe 1 du présent contrat. Il est réactualisé chaque année.
4. Un rapport d'exécution du contrat reprenant les objectifs et les indicateurs de performance figure dans le tableau de bord.

Article 17

Modifications

1. Toute modification au présent contrat doit être négociée entre les parties, est réservé le respect de la loi de financement.
2. En cas d'événements exceptionnels et préteritant la poursuite des activités du CEBIG ou la réalisation du présent contrat, les parties s'accordent sur les actions à entreprendre.
3. Ces événements doivent être signalés dans les plus brefs délais au département de l'instruction publique.

Article 18*Vérification de l'atteinte
des objectifs fixés*

Le CEBIG et le département de l'instruction publique mettent en place une commission de suivi qui se réunit au moins une fois par année ou à la demande d'une des deux parties. Cette commission est chargée de :

- veiller à l'application du contrat;
- évaluer les engagements par le biais du tableau de bord et du rapport d'exécution;
- permettre l'adaptation, la réorientation ou la redéfinition des conditions du contrat lors de son renouvellement.

Cette commission est composée du président de l'ACEBIG, de la directrice du CEBIG, du directeur général de l'OFPC et du responsable financier de l'OFPC.

Titre V - Dispositions finales**Article 19***Règlement des litiges*

1. Les parties s'efforcent de régler à l'amiable les différends qui peuvent surgir dans l'application et l'interprétation du présent contrat.
2. A défaut d'un accord, le litige peut être porté devant le tribunal administratif du canton de Genève par la voie de l'action pécuniaire.

Article 20*Résiliation*

1. Le Conseil d'Etat peut résilier le contrat et exiger la restitution de tout ou partie de l'indemnité lorsque :
 - l'indemnité n'est pas utilisée conformément à l'affectation prévue;
 - le bénéficiaire n'accomplit pas ou accomplit incorrectement sa tâche malgré une mise en demeure;
 - l'indemnité a été indûment promise ou versée, soit en violation du droit, soit sur la base d'un état de fait inexact ou incomplet.

Dans les cas précités, la résiliation se fait dans un délai d'un mois.

2. La résiliation pour justes motifs se fait moyennant un préavis de 6 mois pour la fin d'une année.
3. Dans tous les cas, la résiliation s'effectue par écrit.

Article 21*Entrée en vigueur,
durée du contrat et
renouvellement*

1. Le contrat entre en vigueur au 1^{er} janvier 2008, dès que la loi qui l'approuve devient exécutoire. Il est valable jusqu'au 31 décembre 2009.
2. Les parties conviennent d'étudier les conditions de renouvellement éventuel du contrat au moins six mois avant son échéance.

Fait à Genève, le 23 juin 2008, en deux exemplaires originaux.

Pour la République et canton de Genève

représentée par

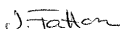


Charles Beer

Conseiller d'Etat en charge du département de l'instruction publique

Pour l'Association du CEBIG, Centre de Bilan Genève

représenté par



Jean-Luc Ferrière

Président de l'ACEBIG

Isabelle Fotton

Présidente ad interim



Roseline Cisier

Directrice du CEBIG

PRÉAVIS

Secrétariat du Grand Conseil**PL 10282
Préavis***Date de dépôt : 20 octobre 2008***Préavis****de la Commission de l'enseignement supérieur à la Commission des finances sur le projet de loi du Conseil d'Etat accordant une indemnité d'un montant annuel de 396 250 F en 2008 et de 430 000 F en 2009 au Centre de Bilan Genève (CEBIG)****Rapport de M. Thierry Charollais**

Mesdames et
Messieurs les députés,

Présidée par François Thion, la Commission de l'enseignement supérieur a traité en date du 25 septembre 2008 ce projet de loi présenté par le Conseil d'Etat. Le procès-verbal fut tenu avec soin par M. Gérard Riedi.

Audition de Mme Roseline Cisier, directrice du CEBIG, et de M Jean-Luc Ferrière, président de l'ACEBIG

M. Ferrière signale que le contrat de prestation concernant le CEBIG concerne deux prestations du CEBIG : le bilan de validation d'acquis et le bilan de reconnaissance d'acquis. Ces bilans représentent environ 20 % des bilans du CEBIG.

M. Ferrière signale une erreur en page 6 de l'exposé des motifs du PL 10282. Les totaux sont corrects, mais les chiffres pour 2007 sont de 204 bilans de validation d'acquis et 87 bilans de reconnaissance d'acquis et non l'inverse. Par ailleurs, pour 2006, le nombre de bilans de validation d'acquis est de 72 et le nombre de bilans de reconnaissance d'acquis est de 256.

Mme Cisier fait remarquer qu'il y a eu, en 2007, un gros projet pour la reconnaissance des acquis pour la santé et le social, ce qui explique la proportion plus importante de femmes ayant eu recours aux services du CEBIG. Quant aux années 2002 et 2003, elles ont également connu une

proportion grandissante de femmes en raison du CFC de gestionnaire en économie familiale.

Un commissaire (L) constate la stabilisation depuis 2004 des activités du CEBIG et demande à quoi ceci est dû. Selon M. Ferrière, les éléments explicatifs sont d'une part, la diminution du nombre de demandeurs d'emplois envoyés par l'OCE au CEBIG, et d'autre part, la situation bloquée en ce qui concerne la validation d'acquis, les ordonnances fédérales en la matière n'étant pas encore entrées en vigueur. Toutefois, le CEBIG ne s'attend pas à une baisse de la demande pour les validations d'acquis. Quant à la gestion de carrière, via les entreprises ou individuellement, il y a toujours de la demande. Il y a même une liste d'attente entre un et deux mois pour y répondre.

Le même commissaire fait remarquer que le DIP procède à des évaluations des connaissances de ses collaborateurs, par exemple les compétences en langues des enseignants du primaire. Mme Cisier fait savoir que le CEBIG s'est occupé des enseignants en allemand.

A une question adressée par le même commissaire, M. Ferrière répond que des centres de bilan identiques au CEBIG existent dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel. Cela étant, Genève a fait œuvre de pionnier en la matière.

Une commissaire (Ve) demande si le CEBIG permet de passer un CFC ou d'accéder aux examens pour le CFC. Mme Cisier répond que tout ou partie des connaissances font l'objet d'une validation. De la formation continue est proposée si cela est nécessaire pour accéder au CFC.

Un commissaire (R) aimerait connaître les possibilités de développement du CEBIG en matière de validations et reconnaissance d'acquis. Mme Cisier déclare que des négociations sont en cours avec les associations professionnelles, notamment en ce qui concerne les métiers de la santé et du social.

Un commissaire (MCG) aimerait savoir les raisons de la baisse du nombre de personnes concernées par la formation des conseillers en personnel. M. Ferrière que la formation était adressée à tous les conseillers en personnel de l'OCE. Tous les conseillers ayant reçu leur formation, le CEBIG ne s'occupe désormais de la formation des nouveaux conseillers en personnel de l'OCE.

Un commissaire (Ve) aimerait avoir des précisions sur le contrat de prestation entre le CEBIG et l'Etat, notamment en ce qui concerne sa durée, qui est de 2 ans et non de 4. M. Ferrière répond que le contrat de prestation porte sur 2 ans en raison de l'incertitude de planifier à plus long terme les

validations et reconnaissances d'acquis. En outre, comme la prestation est payée à la prestation, le fait de bloquer des sommes pourrait être problématique et les demandes pourraient dépasser les montants disponibles.

Ce même commissaire aimerait savoir comment le système LIAF fonctionne pour le CEBIG. M. Ferrière indique que le système fonctionne, si ce n'est pour la restitution. En fait, le CEBIG est financé à la demande. Les processus risquent donc d'être bloqués si la demande est trop importante. Le CEBIG pourrait ainsi se trouver dans une situation problématique. Il semble que, s'il faut parler en termes de suivi, cela pourrait poser problème pour une institution qui n'a pas de ressources propres.

Un commissaire (PDC) aimerait savoir si l'AI confie des mandats au CEBIG. Mme Cisier déclare que c'est le cas depuis 5 à 6 semaines.

Un commissaire (UDC) aimerait avoir des précisions sur l'obtention de CFC via le CEBIG. Mme Cisier indique les phases suivantes :

- les personnes s'adressent à l'OFPC pour une validation d'acquis ;
- le CEBIG apporte ensuite son aide pour la constitution d'un portfolio de compétences et pour la réalisation d'un bilan ;
- le candidat rencontre des experts pour attester son niveau ;
- une commission atteste les acquis par rapport au référentiel.

En cas de manques du candidat, une formation est délivrée à la personne. Mme Cisier précise que la validation des acquis est prise en charge par l'Etat tandis qu'une partie de frais pour la reconnaissance des acquis doit être financée par le candidat. Les bilans suivants seront ensuite détaillés par prestation.

Débat et préavis de la commission

Si sur le fond, les membres de la commission sont d'accord pour octroyer une indemnité au CEBIG, une question est posée par l'entremise de ce rapport à la Commission des finances : en effet, les commissaires aimeraient recevoir des éclaircissements concernant la fixation du pourcentage du bénéfice qui peut rester en mains propres des institutions concernées par la LIAF. Ainsi, pour le CEBIG, objet de ce présent projet de loi, ce taux est de 80%, mais pour une institution telle que l'Université ouvrière de Genève (UOG) dont la Commission d'enseignement supérieur a été également chargée d'émettre un préavis (cf. le rapport PL 10288), ce taux est de 75%.

Pour :	Unanimité (1 commissaire R et 1 commissaire L n'ont pas pris part au vote)
Contre :	-
Abstentions :	-

L'unanimité de la Commission de l'enseignement supérieur préavise donc favorablement à ce projet de loi, et invite les membres de la Commission des finances à faire de même.

Annexe : rapport d'activités 2007 du CEBIG



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

CEBIG

CENTRE DE BILAN GENEVE

RAPPORT D'ACTIVITES

Année 2007

CEBIG – Centre de Bilan Genève
Boulevard du Pont-d'Arve 28 – 1205 Genève
Tél. : 022/ 807 17 00 / Fax : 022/ 807 17 09

www.cebig.ch
info@cebig.ch





SOMMAIRE

1. PRESENTATION	
1.1 L'ASSOCIATION POUR LE CENTRE DE BILAN GENEVE (ACEBIG)	3
1.2 LE CENTRE DE BILAN (CEBIG)	3
1.2.1 LA DIRECTION DU CEBIG	4
1.2.2 L'EQUIPE DU CEBIG	4
2. EVOLUTION DU NOMBRE DE BILANS DEPUIS 1993	6
2.1 EVOLUTION DES DIFFERENTS TYPES DE BILANS DEPUIS L'INTRODUCTION DES BILANS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	6
3. UNE OFFRE DIVERSIFIEE DE BILANS	7
4. CARACTERISTIQUES DES POPULATIONS CONSULTANTES	
4.1 SEXE	13
4.2 AGE	14
4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS	14
4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	15
5. PROJETS ET DEVELOPPEMENTS EN COURS	
5.1 PRESTATION « DIAGNOSTIC ET INSERTION »	16
5.2 RESSOURCES HUMAINES - HOSPICE GENERAL	16
5.3 RESSOURCES HUMAINES – DIP CAFETERIA DE LULLIER	17
5.4 RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU PRIEURE (EMS)	18
6. PERSPECTIVES 2008	19

[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.



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.
- l'**OCE** (Office Cantonal de l'Emploi), dans le cadre :
 - des prestations destinées aux demandeurs d'emploi : bilans d'insertion professionnelle et bilans pour les personnes qui ont un projet d'activité indépendante ;
 - de sa participation au développement et à l'élaboration de la prestation Diagnostic et Insertion, ainsi qu'à la formation et à la supervision des conseillers OCE à cet outil.

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.

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	2 postes à 100% 4 postes à 90% 4 postes à 80%* 1 poste à 50% 1 stagiaire à 100% (> le 30 septembre 2007)	11*	Psychologues / Formateurs-trices d'adultes
Secrétaires	2 postes à 80%	2	



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. EVOLUTION DU NOMBRE DE BILANS DEPUIS 1993

En chiffres absolus

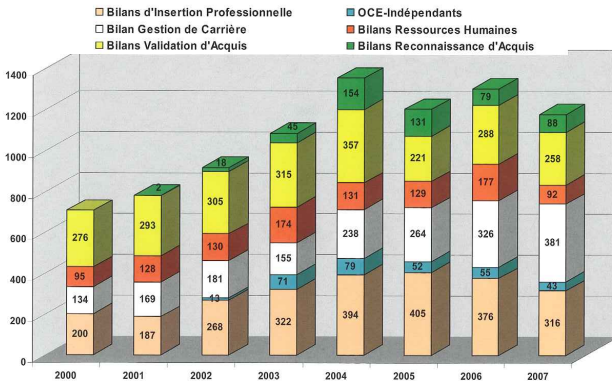


La diminution du nombre de bilans constatée ces dernières années est essentiellement due à une baisse

- importante des bilans destinés aux demandeurs d'emploi (bilans d'Insertion Professionnelle) : -7% en 2006 et -16% en 2007 ;
- significative des bilans de validation d'acquis, en raison de la mise en place par la Confédération de la plateforme fédérale de validation des acquis, qui a nécessité une vaste consultation des associations professionnelles fédérales et cantonales.

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

En chiffres absolus



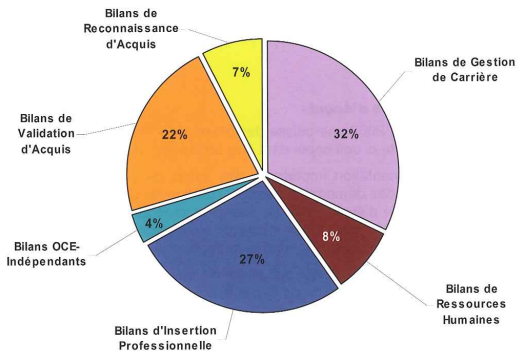


3. UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE BILANS

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
- *en vue d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC)*: bilans de Validation d'Acquis
- *en vue d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences, sous forme d'une Attestation cantonale de qualification* : bilans de Reconnaissance d'Acquis

Répartition des 1 178 bilans réalisés en 2007



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

En 2007, 316 demandeurs d'emploi (-16% par rapport à 2006) ont réalisé un bilan de compétences, en vue d'améliorer leurs chances de réinsertion professionnelle.

Nous constatons, ces deux dernières années, une baisse importante et régulière des demandes de bilans émanant de l'OCE.

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

Cette année, 43 demandeurs d'emploi ont effectué un bilan dans le but d'analyser leurs ressources en vue d'exercer une activité indépendante, contre 55 en 2006. Le nombre des bénéficiaires de cette prestation, proposée pour la première fois en 2002, est fluctuant.



Bilans de Gestion de Carrière

Les bilans de Gestion de Carrière enregistrent à nouveau une progression par rapport à 2006 (+7%).

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 ;
- les prestations partiellement financées par les entreprises pour aider leurs collaborateurs à mieux gérer leur mobilité professionnelle, sans qu'un quelconque résultat ne soit restitué par le CEBIG à l'entreprise.

Bilans de Ressources Humaines

Cette année encore, différents types de bilans adaptés aux besoins des entreprises ont été proposés à leurs collaborateurs. Les personnes concernées étaient pour 81 d'entre elles rattachées au service public, les autres travaillant dans des entreprises ou institutions actives essentiellement dans les secteurs bancaires, des soins, des médias et de la coopération internationale.

Bilans de Validation d'Acquis

Si nous relevons en 2007 une baisse des bilans de validation des acquis (-10,5 % par rapport à 2006), celle-ci doit cependant être relativisée. En effet,

- en 2006, l'augmentation importante des bilans de validation d'acquis concernait essentiellement des démarches visant l'obtention du CFC d'Employé de commerce. Un grand nombre d'évaluations en attente depuis 2005 ont ainsi pu être réalisées au printemps 2006, sur la base d'une nouvelle procédure, adaptée aux nouvelles exigences du CFC et correspondant à la démarche de validation des acquis.
- en cours d'année 2007, le flux des bilans de validation visant l'obtention du CFC de Vendeur et de Gestionnaire de vente a été ralenti, dans l'attente de la nouvelle ordonnance. Le nouveau Règlement d'apprentissage dans ce secteur d'activités a, en effet, mis un frein aux évaluations, dont les procédures doivent être adaptées aux nouvelles exigences du CFC tout en respectant les principes de la validation des acquis.

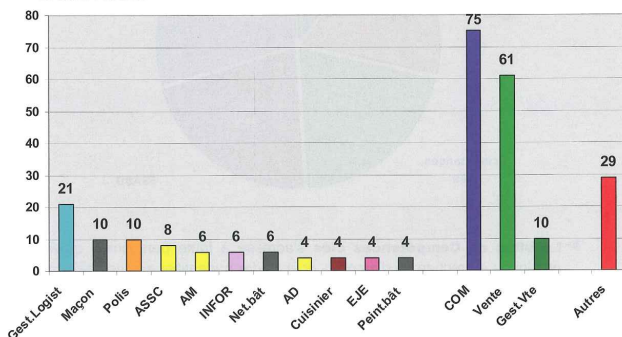
A noter qu'en 2007 le CEBIG a été mandaté par l'OFPC pour un projet important concernant des collaborateurs d'une entreprise genevoise. Le bilan avait pour objectif de faire reconnaître officiellement les compétences professionnelles de 17 collaborateurs, en vue d'obtenir le CFC de Gainier.



Répartition des consultants selon le CFC visé :

ASSC	=	Assistant en soin et santé communautaire	Gest. Vente	=	Gestionnaire de vente
AM	=	Assistant médical	INFOR	=	Informaticien
AD	=	Assistant dentaire	Maçon		
COM	=	Employé de commerce	Netbât.	=	Nettoyeur en bâtiment
Cuisinier			Peinât	=	Peintre en bâtiment
EJE	=	Educateur du Jeune Enfant	Polis	=	Polisseur
Gest.Logist.	=	Gestionnaire en logistique	Vente	=	Vendeur

En chiffres absolus



Dans la catégorie « Divers », on trouve des candidats peu nombreux (1 à 3 personnes), qui ont opté pour des CFC aussi divers que : Calorifugeur-Tôlier (1); Coiffeur (2); Constructeur métallique (1); Courtepointière (1); Créateur de vêtements (2); Décorateur-étalagiste (1); Esthéticienne (1); Etancheur (2); Gainier (1); Graphiste (1); Horticulteur (2); Laborantin en chimie (1); Laboriste (1); Menuisier (1); Monteur-électricien (1); Monteur sanitaire (2); Opérateur en chimie (1); Opticien (1); Photographe (1); Polygraphe (1); Réparateur autos (3); Sommelier (1).

Bilans de Reconnaissance d'Acquis

Si depuis 2001, année d'introduction des bilans de reconnaissance d'acquis, on a observé une augmentation constante du nombre de personnes intéressées par cette démarche, on constate, à partir de 2005 une certaine stabilisation de la demande. En 2007, le nombre de ces bilans a toutefois crû de 11,5 % par rapport à 2006.

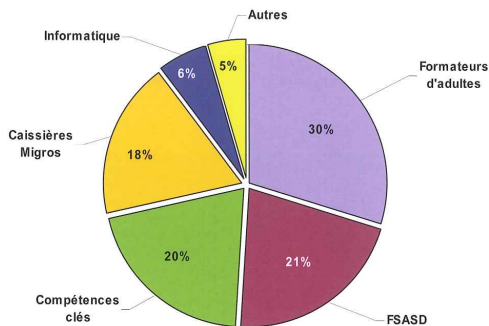
Parmi les 88 personnes qui ont réalisé ce type de bilan, on recense 1 demandeur d'emploi.

Il convient de relever ici que la FSASD (Fondation des Services d'Aide et des Soins à Domicile) a offert à des aides extra-hospitalières l'opportunité de valoriser et faire reconnaître leurs compétences professionnelles. 19 d'entre elles ont obtenu une Attestation Cantonale de Qualification dans le domaine «santé-social».



Répartition des consultants en fonction des différents domaines concernés par le bilan de reconnaissance d'acquis en 2007

En %



► **Le bilan de Compétences clés** s'adresse 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.

Au travers de mises en situations, les domaines 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.



► **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.

► **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.

La première étape a consisté à élaborer un référentiel de compétences pour la fonction de caissier et caissière. Un groupe de travail, composé de quatre caissières expérimentées et d'une responsable de caisse, a été constitué à cette fin. Sous la direction de deux collaborateurs du CEBIG, il a permis de formaliser les principales activités et de recenser les compétences des caissiers et caissières, tout en fournissant des critères de résultats.

Analysé par la Direction de Migros-Genève, ce référentiel a ainsi pu servir de base aux évaluations des compétences des caissiers et caissières en vue de l'octroi, par l'Etat de Genève, d'une Attestation cantonale de qualification mentionnant les compétences objectivées par les experts.

Ce processus de validation des acquis comporte :

- une séance d'information dans les locaux de Migros-Genève,
 - un bilan de compétences au CEBIG,
 - une évaluation par deux experts (un interne et un externe à Migros-Genève) sur le lieu de travail des intéressés,
- et la remise de l'Attestation de qualification.

Cette démarche offerte chaque année à tous les caissiers et à toutes les caissières de Migros-Genève a concerné 16 personnes en 2007, 3 en 2006 et 22 en 2005.

[A noter que les personnes - qui se sont fait reconnaître la totalité des 15 compétences jugées importantes par la Direction de Migros-Genève - ont pu bénéficier d'une reconnaissance de leurs compétences de la part de Migros-Genève sous la forme d'un bonus salarial mensuel.]

► **Bilans de Reconnaissance d'acquis dans le domaine de l'aide et des soins extra-hospitaliers**

En vue de valoriser la fonction d'aide extra-hospitalière, la FSASD a mis en place avec Qualifications+ de l'OFPC et le CEBIG un dispositif de Reconnaissance des Acquis à l'intention des personnes qui ne pouvaient bénéficier d'aucune reconnaissance officielle relative à un CFC dans le domaine santé-social.



La première étape a consisté à élaborer un référentiel de compétences pour la fonction d'aide extra-hospitalière. Un groupe de travail au sein de la FSASD a été constitué pour ces travaux qui ont permis de formaliser les principales activités et ainsi recenser les compétences attendues de la fonction.

Le dispositif de reconnaissance des acquis s'est déroulé comme suit :

- 1 séance d'information à la FSASD
- 1 accueil à Qualifications+
- le bilan de compétences au CEBIG
- 1 évaluation sur la base du dossier, et si nécessaire d'un entretien, par deux expertes (nommées par la FSASD et acceptées par l'OFPC)
- la remise de l'Attestation Cantonale de Qualification

L'Attestation Cantonale de Qualification répertorie - sur la base des 6 compétences recensées dans le référentiel précité - les compétences acquises. Si certaines compétences sont considérées comme *non atteintes* par les expertes, la FSASD accompagne les personnes dans un processus de formation.

► **Bilans de Reconnaissance d'acquis « Autres »**

On trouve ici des candidats peu nombreux, désireux de faire reconnaître leurs compétences dans divers domaines : Petite Enfance, maintenance, vente, construction.



4. CARACTERISTIQUES DES POPULATIONS CONSULTANTES

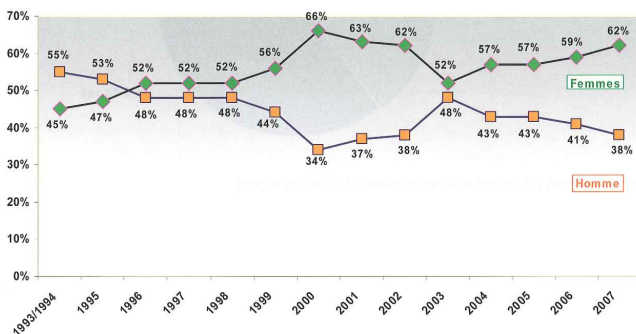
4.1 SEXE

4.2 AGE

4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS

4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

4.1 SEXE



En 2007, 727 femmes et 451 hommes ont effectué un bilan de compétences.

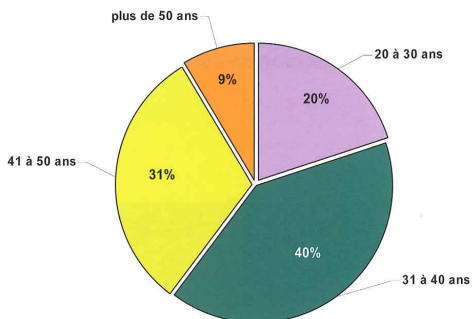
Si la proportion des femmes atteint 62% de l'ensemble des bilans terminés au CEBIG – tous types confondus –, elle représente :

- 59% des bilans de Validation d'Acquis (2006: 55%)
- 72% des bilans de Reconnaissance d'Acquis (2006: 61%)
- 68% des bilans Gestion de Carrière (2006: 58%)
- 58% des bilans Ressources Humaines (2006: 72%)
- 56% des bilans d'Insertion Professionnelle (2006: 55%)
- 56% des bilans OCE-indépendants (2006: 55%)



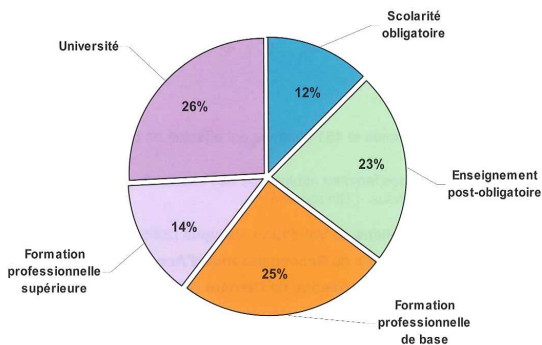
4.2 AGE

Les personnes qui s'adressent au CEBIG sont plutôt jeunes : en 2007, plus de 60% des consultants ne dépassent pas 40 ans :



4.3 DERNIER NIVEAU DE FORMATION ACQUIS

Si la majorité des consultants est toujours bien, voire très bien formée, on remarque, cette année encore, un certain nombre de personnes dont le dernier niveau de formation acquis se situe au terme de la scolarité obligatoire.



Cette population se retrouve à hauteur de 49% dans les démarches de reconnaissance et de validation d'acquis, de 24% d'insertion professionnelle et de 13% de Ressources humaines individuelles et collectives.

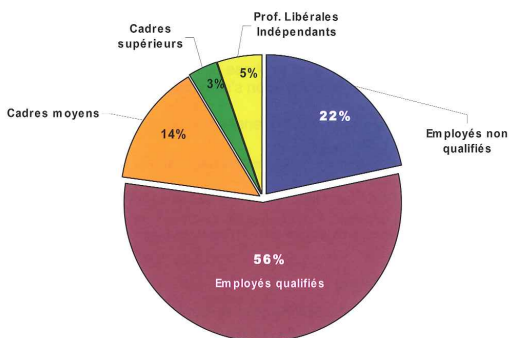


4.4 CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les critères adoptés pour les catégories socioprofessionnelles font référence aux tâches effectivement accomplies par les consultants dans leur activité professionnelle, en lien ou non avec un diplôme reconnu (CFC, brevet, licence,...).

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 2007



Même si les employés qualifiés constituent la majorité des consultants du CEBIG, il convient de relever une présence significative de personnes non qualifiées. Parmi ces dernières, 55% se retrouvent dans une démarche de reconnaissance ou de validation d'acquis et 31% d'insertion professionnelle.

Concernant le profil professionnel des demandeurs d'emploi en 2007, on recense : 25% d'employés non qualifiés, 55% d'employés qualifiés, 13% de cadres moyens, 3% de cadres supérieurs et 4% de personnes qui exerçaient une activité libérale/indépendante.



5. PROJETS ET DEVELOPPEMENTS EN COURS

5.1 PRESTATION « DIAGNOSTIC ET INSERTION » - DU PROJET PILOTE A LA GENERALISATION DE LA PRESTATION

Mandaté par la Délégation du Conseil d'Etat à l'emploi, la Direction de l'Office Cantonal de l'Emploi (OCE), et sous la conduite d'un Comité de Pilotage, le CEBIG a collaboré au développement et à la mise en œuvre d'une nouvelle prestation, testée lors d'une phase pilote auprès de 300 nouveaux demandeurs d'emploi (DE).

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.*

Formation des Conseillers en Personnel (CP)

Fort de l'expérience acquise dans la phase pilote, le déroulement de la formation des CP à la prestation Diagnostique et Insertion s'articule autour de deux axes principaux :

- ▶ **une formation initiale** intensive, dispensée sur 3,5 jours ;
- ▶ **des 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 Diagnostique.

[A noter que le nombre des supervisions (base de 5h00) peut varier en fonction des besoins de chaque CP : de l'aisance avec laquelle l'outil et l'approche Diagnostique et insertion ont pu être intégrés à leur pratique.]

POINT DE LA SITUATION

A fin 2006, la formation a été réalisée pour l'ensemble des CP. Elle a concerné :

- en 2005, 7 groupes de CP, soit 71 collaborateurs ;
- en 2006, 7 groupes de CP, soit 54 collaborateurs.

En 2007, 2 groupes de nouveaux CP, soit 19 collaborateurs, ont bénéficié de la formation/de supervisions à l'outil Diagnostique et Insertion.

5.2 RESSOURCES HUMAINES : Hospice Général

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

Objectif de la prestation : *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 donc quatre phases: l'exploration, la clarification, l'élaboration du projet et sa présentation devant un-e responsable de l'Hospice Général.

PHASE PILOTE – EVALUATION – GENERALISATION DE LA PRESTATION

Suite aux résultats très positifs de l'évaluation des deux groupes pilotes - menée conjointement par les partenaires du projet (HG, OFPC et CEBIG) -, le Directeur de l'Hospice Général a décidé, au printemps 2007, la généralisation de cette prestation à d'autres jeunes de l'HG.

En 2007, 2 séminaires ont eu lieu et concerné 19 personnes. 4 autres séminaires sont d'ores et déjà planifiés pour 2008.

5.3 RESSOURCES HUMAINES : Département de l'Instruction Publique (DIP) : Cafétéria du Centre de Formation de Lullier

Mandaté par le Département de l'Instruction Publique (DIP), le CEBIG a accompagné les collaborateurs de la Cafétéria du Centre de Formation de Lullier – dont la gérance allait être externalisée - dans une démarche de bilan de compétences, en vue d'une réinsertion professionnelle.

Objectifs de la prestation: *permettre aux collaborateurs d'identifier et de formuler leurs compétences, de clarifier leurs motivations professionnelles et de mieux saisir leur potentiel d'évolution professionnelle.*

5 des 6 collaborateurs concernés par l'évolution de leurs conditions de travail ont choisi de bénéficier d'une prestation bilan spécialement élaborée à leur intention.

Le déroulement de la prestation comprenait trois phases :

- **Sur le site de la Cafétéria :** une séance d'information et un entretien individuel de chaque candidat, réalisé par des responsables des Ressources Humaines du DIP et les conseillers en bilan en charge de ce mandat.

Au CEBIG :

- Le bilan de compétences ;
- Un entretien tripartite réunissant la conseillère en bilan concernée et le candidat, qui présente au responsable RH du DIP son projet d'évolution professionnelle.

Le Département des ressources humaines du DIP a accompagné avec succès tous les candidats, de la mise en œuvre à la réalisation de leur projet professionnel.



5.4 RESSOURCES HUMAINES : Le Nouveau Prieuré (EMS)

Un nouveau projet a été lancé par le Bureau Central d'Aide Sociale (BCAS) : transformer le concept de l'EMS existant « Le Prieuré » pour créer « Le Nouveau Prieuré », ensemble résidentiel comprenant un EMS, une crèche, un foyer pour personnes polyhandicapées, un foyer pour étudiants, une Résidence pour personnes âgées autonomes.

Le CEBIG a été contacté pour accompagner certains collaborateurs de l'EMS actuel à réaliser des bilans de compétences, afin de favoriser leur mobilité professionnelle au sein de la nouvelle institution, qui prévoit une redéfinition des postes/fonctions.

Actuellement, Le Prieuré accueille 101 résidents, répartis dans des Unités de soins de 15 résidents chacune et accompagnés par une équipe de soignants. Le Nouveau Prieuré prévoit le passage des unités de soins à un système par appartements de huit résidents chacun et encadrés par un soignant autonome.

Cette réorganisation a pour conséquences :

- la création d'une nouvelle fonction, celle de responsable d'appartement ;
- l'évolution de la fonction d'employé d'office et de maison, qui devient employé de maison dans le cadre d'appartement.

Le CEBIG a élaboré une prestation bilan de compétences adaptée aux besoins des quelque 80 collaborateurs de l'EMS.

Objectifs de la prestation :

- *accompagner les collaborateurs de l'EMS dans une réflexion sur l'adéquation entre leur profil personnel (intérêts, motivations, personnalité) et professionnel (compétences) et les exigences de la nouvelle fonction ;*
- *favoriser la mobilité/le transfert de leurs compétences dans ce nouveau rôle ;*
- *identifier, si nécessaire, leurs besoins en formation pour garantir une bonne intégration dans la nouvelle fonction.*

Le déroulement de ce processus d'accompagnement au changement s'effectue en trois temps :

- Une phase d'introduction : présentation du nouveau concept et de l'objectif du bilan, en présence de responsables de l'institution Le Prieuré ;
- Le Bilan de compétences ;
- Une phase de conclusion : un entretien quadripartite, réunissant le collaborateur, son responsable hiérarchique direct, le coordinateur responsable du projet Le Nouveau Prieuré, ainsi que la conseillère en bilan concernée du CEBIG.

POINT DE LA SITUATION:

A fin 2007, 20 collaborateurs du Prieuré ont effectué leur bilan de compétences. 5 groupes de 13 personnes ont d'ores et déjà été planifiés pour 2008.



6. PERSPECTIVES 2008

La Direction du Centre de Bilan Genève s'est fixé les objectifs suivants pour l'année 2008 :

- Poursuivre le développement des bilans de Reconnaissance et de Validation d'Acquis, en particulier dans les domaines du social et de la santé : CFC d'Assistant Socio-Educatif (ASE) et d'Assistant en Soins et Santé Communautaires (ASSC)
- Répondre à la demande des 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 nouvelle loi sur le chômage
- Poursuivre la formation et le suivi des nouveaux conseillers en personnel de l'OCE à la prestation « Diagnostic et Insertion »
- Répondre à la demande de bilans des milieux économiques et des particuliers
- Poursuivre le développement des bilans destinés aux jeunes de l'Hospice Général

Jean-Luc FERRIERE
Président de l'ACEBIG

Roseline CISIER
Directrice du CEBIG