



DU COPIEUR À LA GED

T. 0848 912 912
www.devillard.ch

devillard

CCIG info

Bulletin d'information de la
Chambre de commerce, d'industrie
et des services de Genève

Énergie éolienne

Quel **rapport coût/bénéfice** pour ce « courant vert »,
que le Conseil fédéral a décidé de soutenir ?

PAGE 3

Conseils d'administration

Le Swiss Board Institute a mené une **enquête sur les
compétences des administrateurs**: les résultats.

PAGE 4

Commerce international

La Suisse est l'un des plus importants investisseurs en
République de Serbie, découvrez pourquoi !

PAGE 5

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

Le plus grand vivier de compétences de Genève

Si le taux de chômage genevois est risible en comparaison européenne, Genève se classe souvent en queue de peloton au plan suisse. Le ratio emplois/actifs de 136 %, caractéristique de ce canton, fait en outre du chômage une question politique récurrente. Quel rôle l'Office cantonal de l'emploi peut-il jouer dans la réduction du taux de chômage ? Rencontre avec son nouveau directeur général, Charles Barbey.



Charles Barbey, en poste depuis le 1^{er} août 2014, n'aime pas qu'on lui demande quelle est sa vision personnelle pour l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Pour lui, l'impulsion est donnée par le chef du département et les objectifs sont clairs : transformer un service administratif en une entreprise publique performante au service des demandeurs d'emploi. Cela implique d'améliorer le service et d'optimiser les processus. « Il n'y a rien de cosmique là-dedans », sourit Charles Barbey, « cela s'est fait ailleurs ! ».

Concrètement, 15 jours après leur inscription, les demandeurs d'emploi doivent avoir défini, ou au moins

entamé, les démarches pour la définition de leur projet professionnel avec leur conseiller et reçu leur « plan d'action » pour se réinsérer. La production de celui-ci implique le recours à une nouvelle fonctionnalité du système informatique, opérationnelle depuis quelques semaines. « La moitié des postes en entreprises sont pourvus grâce au réseau personnel de relations », souligne M. Barbey, « pour l'Office, il s'agit donc bien de donner en priorité aux demandeurs les moyens de retrouver un emploi et non pas de le leur procurer ». Et de souligner que rechercher un emploi est un véritable job à plein temps : une étude de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi de Genève, réalisée en 2013, a montré que la majorité des chômeurs consacrent seulement une à deux heures par jour à la recherche d'un emploi, alors que huit heures sont nécessaires.

Réduire le dommage

Charles Barbey rappelle volontiers que l'OCE est d'abord une assurance, dont l'objectif est de réduire le dommage causé par le chômage.

On est donc loin de la vision paternaliste qui a prévalu, par exemple, dans les débats liés au vote sur la modification de la loi sur le chômage d'avril 2005.

L'égalité de traitement, imposée par la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), caractérise la mission de service public : celle-ci doit s'appliquer à tous les demandeurs d'emploi du canton, mais aussi entre chômeurs des différents cantons. Pour cette raison, la relative clémence dont Genève a fait preuve à l'endroit des demandeurs d'emploi qui ne respectaient pas les obligations auxquelles ils étaient soumis, telles que se présenter pour certains postes « assignés » par le conseiller en placement, est de l'histoire ancienne.

Valoriser le capital humain

Le premier objectif de l'OCE est l'identification des compétences des personnes. « On place des professionnels, qualifiés pour la majorité d'entre eux », dit Charles Barbey. Il s'agit de valoriser le capital humain, tant des demandeurs d'emploi que

des conseillers. Car il ne faut pas oublier que ce sont eux qui recommandent les « mesures du marché du travail » (voir encadré) ; l'OCE doit identifier les meilleures prestations au meilleur prix (fournisseurs des cours et formations, p.ex.) et les conseillers donner la bonne mesure au bon moment (aux demandeurs d'emploi).

L'OCE emploie actuellement 120 conseillers en personnel qui suivent chacun, en moyenne, 120 à 125

demandeurs d'emploi, proportion qui est dans la norme au plan suisse. Les conseillers sont devenus des généralistes. Il s'agit donc de trouver le bon équilibre entre pratique analogue pour tous les demandeurs d'emploi (égalité de traitement) et personnalisation, chaque personne étant, par définition, un cas unique.

Service aux entreprises

L'OCE aide les entreprises à pourvoir leurs postes vacants, par le biais de

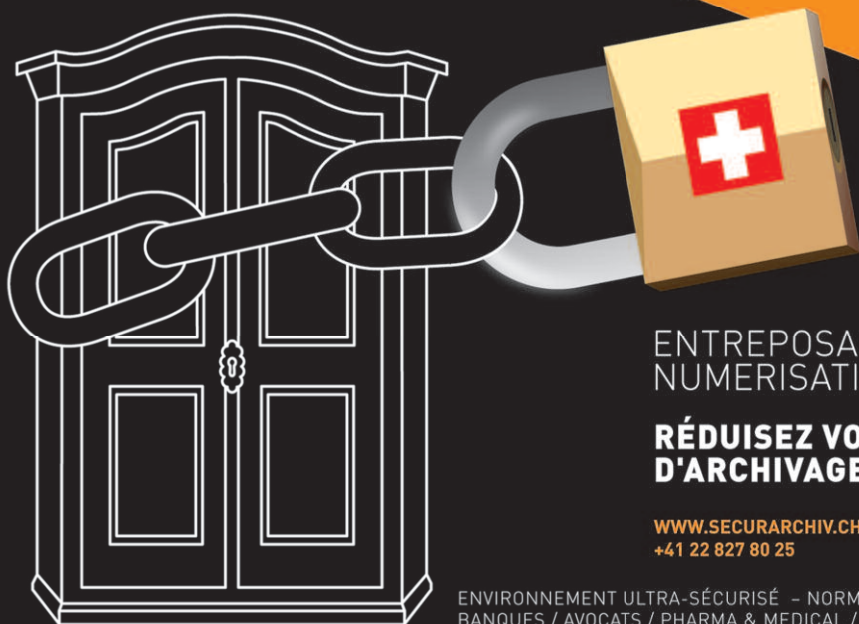
suite page 2

Mesures du marché du travail

Le Secrétariat d'Etat à l'économie définit ces mesures comme « visant à prévenir le chômage imminent et à combattre le chômage existant. » Elles doivent soutenir la réintégration rapide et durable des assurés sur le marché du travail, améliorer l'aptitude au placement, promouvoir les qualifications professionnelles des chômeurs en fonction des besoins du marché du travail, diminuer le risque de chômage de longue durée, ainsi que permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle.

Concrètement, il s'agit par exemple de cours, de stages pour acquérir une première expérience professionnelle, d'occupation temporaire, voire de participation au salaire durant les premiers mois de travail.

Avec Secur'Archiv vos archives restent en Suisse!



ENTREPOSAGE D'ARCHIVES
NUMERISATION ET ARCHIVAGE ÉLECTRONIQUE.

**RÉDUISEZ VOS COÛTS DE PERSONNEL,
D'ARCHIVAGE ET GAGNEZ DE LA PLACE!**

WWW.SECURARCHIV.CH
+41 22 827 80 25

ENVIRONNEMENT ULTRA-SÉCURISÉ - NORMES ISO 9001 - ANONYMAT ABSOLU
BANQUES / AVOCATS / PHARMA & MEDICAL / FIDUCIAIRES / MULTINATIONALES / HORLOGERIE / INDUSTRIES / ADMINISTRATIONS PUBLIQUES



JACQUES JEANNERAT
Directeur



En finir avec le Swiss finish

A voir le zèle avec lequel la Suisse s'invente des règles allant au-delà de ce qui est discuté dans les arènes internationales, il semble que ce pays veuille perpétuellement expier quelque péché.

Le Swiss finish est d'abord apparu comme une « couche » supplémentaire s'ajoutant à la réglementation bancaire destinée à renforcer le système financier suite à la crise de 2007. Concrètement, la FINMA avait alors ajouté un pourcentage supplémentaire à la couverture obligatoire des risques. C'est ni plus ni moins qu'une distorsion de concurrence, comme nous l'avions démontré¹.

Aujourd'hui, le Swiss finish refait surface dans les projets de loi sur les services financiers, d'une part, et sur les établissements financiers, d'autre part. Tels qu'ils ont été mis en consultation, ceux-ci proposent notamment la création en pagaille de registres, l'instauration de dispositions légales particulières uniquement pour les prestataires de services financiers et rendent les banques responsables du respect des obligations fiscales par leurs clients. A supposer que de telles obligations puissent être physiquement mises en œuvre – léger détail que le législateur semble avoir omis de prendre en compte –, les coûts induits pour les entreprises seraient gigantesques.

Et le pire est que le syndrome du bon élève est contagieux. La politique énergétique en est également affectée. Ainsi, le passage du plafond de la RPC (rétribution à prix coûtant) à 2,3 centimes au lieu du 1,5 centime actuel représenterait 800 millions de charges annuelles supplémentaires pour les entreprises. De même, en fixant comme objectif une baisse de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport à 1990, la Confédération oublie qu'en raison d'une production énergétique pauvre en émissions de carbone et de la faible présence d'industries lourdes sur le territoire national, chaque effort supplémentaire demandé aux entreprises et à la population est proportionnellement beaucoup plus onéreux en Suisse.²

Le Swiss finish est en train de devenir une marque de fabrique du législateur. Mais autant la marque « Suisse » est un atout pour une entreprise, autant la « finition suisse » se transforme en boulet au pied.

¹ Voir dossier du CCIGinfo n° 5/2013

² Voir édito de l'e-ccig du 4 mars 2015

ÉDITORIAL

suite de la page 1 ►

son service employeurs, créé en 2010. Ce dernier travaille en étroite collaboration avec l'Office régional de placement (ORP). Après l'annonce du poste, le délai de réponse est fixé à 48 h. Les prestations de l'OCE sont gratuites pour l'entreprise. Une entreprise a-t-elle pour autant avantage à annoncer ses postes vacants à cet Office ? Charles Barbey est catégorique : « L'OCE est le plus grand vivier de compétences de Genève. Nous voulons encore renforcer notre capacité à les identifier, à les valider et les valoriser. Les compétences indiquées sur le CV du candidat qui a passé par nos services doivent être vérifiées ». Dans certains cas, elles ont même préalablement été évaluées par un organisme spécialisé mandaté par l'OCE, p. ex. pour les langues, les technologies de l'information, le commerce, la bureautique, ou encore la banque. Selon son directeur, « la valeur ajoutée de l'OCE est de procéder à une sélection des candidats et de ne proposer que ceux qui ont véritablement les compétences demandées. » Seuls certains profils hautement spécialisés, tels que les postes académiques, ont peu de chances d'être recrutés au travers de l'OCE.

Outre l'identification de candidats, l'OCE permet aux entreprises de bénéficier de l'une ou l'autre des facilités financières prévues par la loi. On peut citer l'allocation d'initiation au travail (AIT, voir ci-dessous), qui intervient lors d'un engagement fixe, lorsqu'un candidat a besoin d'une formation à sa place de travail avant d'être complètement opérationnel, ou l'allocation de retour en emploi (ARE) ou encore l'allocation de formation.

L'allocation d'initiation du travail (AIT)

Du 1 ^{er} au 2 ^e mois	60 % du salaire brut
Du 3 ^e au 4 ^e mois	40 % du salaire brut
Du 5 ^e au 6 ^e mois	20 % du salaire brut

Label « 1+ pour tous »

Ce label est décerné aux entreprises genevoises qui embauchent des chômeurs de longue durée ou en fin de droit. Remis pour une période de deux ans par le Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), il permet aux entreprises de valoriser leur engagement en faveur de l'emploi. Créé en 2012, ce label a joui dès le départ d'un soutien des milieux patronaux. Réunis sous la forme d'un comité de pilotage, ils ont contribué, ainsi que la Fondation **Philiat**, à la création et au lancement de ce label.

Créer le « réflexe OCE »

L'un des enjeux actuels, pour l'OCE, est de créer l'habitude, chez les entreprises, d'annoncer leurs postes vacants à l'Office. L'une des manières de susciter ce réflexe est de s'assurer que les candidats que l'OCE propose répondent au profil demandé : « il en va de notre crédibilité », dit Charles Barbey. « Aujourd'hui, on place selon les compétences professionnelles et sociales, et plus selon la fonction ». Le directeur observe toutefois que les employeurs attendent désormais un cumul des compétences, p. ex. un technicien doit avoir des compétences de vente et de conseil. Et, bien entendu, outre les diplômes, une certaine expérience est jugée nécessaire.

De son côté, le Conseil d'Etat a « amorcé la pompe » d'une part de la directive sur la préférence aux chômeurs résidents et, d'autre part, avec le label « 1 + pour tous » (voir ci-dessus). Pour les services du « petit Etat », qui sont concernés depuis 2011, il s'agit d'un véritable changement d'état d'esprit. Pour les institutions de droit public et autres entités subventionnées, la demande formelle d'appliquer strictement la directive datant de novembre 2014, il est encore trop tôt pour pouvoir parler de résultats et il sera difficile d'avoir des chiffres représentatifs avant plusieurs mois, ce d'autant que plusieurs facteurs exogènes ou la conjoncture économique peuvent également influencer les résultats.

Projets de collaboration avec le secteur privé

L'OCE a mis en place, depuis 2011, des stages de requalification pour demandeurs d'emploi en collaboration avec des entreprises du secteur privé, semi-privé ou public. D'autres partenaires comme l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFFPC), de même que des écoles et des associations professionnelles, participent à ces projets.

Le principe consiste à permettre à des personnes peu ou pas qualifiées de suivre une formation, en vue, le plus souvent, d'obtenir tout ou partie d'une qualification, tout en effectuant un stage pratique en entreprise. Dans de nombreux cas, il y a des emplois à la clé. Ainsi, des stages aboutissant à une attestation fédérale de formation (AFP) d'aide de soin et accompagnement ont été organisés et mis en œuvre avec les HUG, des EMS et des cliniques privées. D'autres, réalisés avec des fiduciaires de la place, visaient le certificat de formation continue de comptable ou, en partenariat avec un grand horloger, l'AFP d'opérateur en horlogerie.

Depuis 2011, près de 640 demandeurs d'emploi ont pu participer à ce type de stages. Le taux moyen de réinsertion (prise d'emploi pendant le stage ou juste à son terme) démontre l'efficacité du système puisqu'il s'élève à 62,6%. ■

Je voudrais une banque privée qui s'implique concrètement au service des entrepreneurs de notre canton.

Notre Entrepreneur Office offre une plateforme d'expertise destinée d'une part aux entrepreneurs en développement ou en phase de transmission/vente, et d'autre part aux investisseurs intéressés à s'engager dans des sociétés privées non cotées. En toute confidentialité et en toute proximité.

Gonet&Cie est sponsor de la CCIG.

GENÈVE | T +41 (0)22 317 17 17
LAUSANNE | T +41 (0)21 317 04 00
WWW.GONET.CH

Vos exigences
sont légitimes



GONET & CIE | BANQUIERS PRIVÉS DEPUIS 1845

CONDITIONS CADRE

L'énergie éolienne

Le 30 septembre 2011, Doris Leuthard inaugurait la plus haute éolienne d'Europe au col du Nufenen. Perchée à 2465 mètres d'altitude, cette installation devait produire 3 GWh en moyenne par année, soit l'équivalent de la consommation de 800 ménages. Deux jours seulement après que le Conseil des Etats approuve à son tour la sortie progressive du nucléaire, cet évènement lançait un signal fort envers les énergies renouvelables.

Mais, au terme d'une année d'exploitation, le bilan de production de l'éolienne du Nufenen s'avérait déjà contrasté: l'installation n'a produit que 2,1 GWh. Force est de constater aujourd'hui que le tournant vers cette énergie renouvelable se fait encore attendre. Alors que le débat sur la Stratégie énergétique 2050 bat son plein au Parlement, voici un bref état des lieux sur les perspectives de l'énergie éolienne en Suisse

Evolution et état des lieux en Suisse

L'énergie éolienne a connu un véritable essor en Suisse à la fin des années 2000, lorsque le Conseil fédéral fixait pour la première fois des objectifs de production dans sa politique climatique. L'introduction d'une taxe de soutien aux énergies renouvelables, la rétribution à prix coûtant (RPC), a également contribué à cet essor. Fin 2010, la Suisse comptait 28 grandes éoliennes. En 2013, 33 installations étaient répertoriées. La production pour 2014 devrait s'élever à 100 GWh, soit une part encore faible de la production totale d'électricité en Suisse, qui atteint 61 000 GWh.

L'énergie éolienne dans la Stratégie énergétique 2050

Renforcement et modification du système de soutien

La Stratégie énergétique 2050 a fait des énergies renouvelables un de ses piliers en matière d'approvisionnement énergétique. La première étape de ce projet passera par une phase de subvention du renouvelable, dont les mesures ont été débattues au

Conseil national lors de sa session d'hiver 2014. Ce dernier a accepté par 105 voix contre 75 de suivre le Conseil fédéral en rehaussant le plafond de la taxe de soutien aux énergies renouvelables de 1,5 ct/KWh à 2,3 cts/KWh. Cette hausse devrait permettre de promouvoir la création d'installations produisant du courant vert en dégageant 500 millions de francs supplémentaires par an.

Quelque 36 000 projets en attente de financement pourraient théoriquement en bénéficier. Revers de la médaille, la facture d'électricité pourrait augmenter de 5 %, soit environ 100 CHF par an au maximum pour un ménage de 4 personnes, a annoncé Doris Leuthard.

Le Conseil national a également accepté de revoir le système même de la RPC en le remplaçant par un système de prime à l'injection. Ce système devrait permettre aux nouvelles énergies renouvelables d'arriver plus vite sur le marché. Le fonctionnement est le suivant: les gestionnaires des installations éoliennes seront eux-mêmes responsables de la vente de leur courant. Ils obtiendront une prime d'injection pour la plus-value écologique de ce dernier, qu'ils la commercialisent ou non. Cette prime variera en fonction du moment où l'électricité est produite (la prime sera plus importante si le courant est produit lorsque la demande est forte et vice versa), en fonction de la technologie et de la rentabilité des installations. Ce système aurait comme avantage, contrairement à celui de la RPC actuel, d'inciter à produire en fonc-

tion des besoins du marché. Autres mesures relatives à la promotion des énergies renouvelables: seules les installations mises en service à partir du 1^{er} janvier 2013 bénéficieront de la rétribution du courant injecté. Le Conseil fédéral pourra décider si et pour quelle technologie le passage à ce système aura lieu. La durée de rétribution sera raccourcie à 15 ans.

Nouvelles règles en matière d'aménagement du territoire

Tout comme les installations hydro-électriques, les installations éoliennes entrent régulièrement en conflit avec des objets en termes d'aménagement du territoire. Le premier volet de la Stratégie énergétique 2050 prévoit un nouvel instrument qui permet d'aborder ces conflits. Il s'agit du «Concept de développement des énergies renouvelables». Cet outil devrait apporter une perspective nationale dans la recherche de solutions et dans la pesée d'intérêts. Il devra être élaboré par les cantons, avec le soutien de la Confédération. Les autorisations de construire seront quant à elle simplifiées et raccourcies.

D'autres mesures de soutien sont prévues telles que l'élaboration de directives d'exécution au plan national. Un service d'autorisation d'installations et d'utilisation des énergies renouvelables, géré en commun par les cantons, verra également le jour. Soutenu par les services cantonaux, il pourrait servir de plateforme d'échange d'informations afin d'uniformiser les méthodes d'évaluation des projets éoliens.



Nouveau statut pour l'énergie éolienne

Grande nouveauté apportée par la Stratégie énergétique 2050 et acceptée par le Conseil national: il sera inscrit dans la loi sur l'énergie (LEne) que l'utilisation des énergies renouvelables et leur développement représenteront désormais un intérêt national. En d'autres termes, en cas de conflit d'intérêt, une installation éolienne pourra avoir accès au même degré de protection que d'autres objets inscrits aux inventaires fédéraux de protection de la nature et du paysage, du patrimoine culturel ou des sites construits d'importance nationale (IFP). Cette nouveauté permettra, selon le Conseil fédéral, d'augmenter les chances de réaliser des projets dans certaines zones protégées.

Potentiel de l'éolien en Suisse

Contrairement à ses voisins européens, la Suisse ne dispose pas de nombreux espaces sur son territoire où la qualité du vent est assez bonne pour implanter des parcs éoliens. Il est facile de comprendre que l'implantation d'éoliennes en Suisse dépendra d'une volonté politique forte et de l'acceptation sociale des projets. La Stratégie

énergétique 2050 peut être un exemple de cette volonté: en plus du soutien supplémentaire accordé aux énergies renouvelables, de nouveaux objectifs de production d'électricité issue d'énergies renouvelables ont été fixés. D'ici 2020, l'énergie éolienne devrait produire 660 GWh, 1760 GWh d'ici 2035 et 4200 GWh d'ici 2050. Des objectifs ambitieux, lorsque l'on pense aux moyens qui devront être investis, mais relatifs comparés à la production totale d'électricité produite en 2013 qui s'élève à 61 000 GWh. Le Conseil fédéral a donc décidé de miser gros sur le courant vert. Au programme pour l'éolien: des subventions massives, des procédures d'autorisation de construire facilitées et la possibilité de construire en zones protégées. Un coût, que les consommateurs suisses devront assumer tôt ou tard pour un courant vert dont la part restera encore faible en 2050 dans la consommation totale d'électricité. A voir si cette stratégie sera payante à long terme et surtout, si l'acceptation sociale suivra. ■

Texte tiré du bulletin no 67 – janvier 2015 de l'Association Genève-Energie
Texte complet sur www.geneve-energie.ch



Emil Frey SA, Centre Toyota aux Vernets
13, Rue François-Dussaud, 1227 Genève-Acacias
022 308 5 508, www.dragoncars.ch



* Auris Touring Sports Hybrid Sol 1,8 HSD, 100 kW (136 ch), Ø cons. 4,0 l/100 km, Ø CO₂ 92 g/km, cat. rend. énerg. A. Prius+ Wagon Hybrid Sol Premium 1,8 HSD, 100 kW (136 ch), Ø cons. 4,0 l/100 km, Ø CO₂ 92 g/km, cat. rend. énerg. A. Prius Hybrid Sol Premium 1,8 HSD, 100 kW (136 ch), Ø cons. 4,0 l/100 km, Ø CO₂ 92 g/km, cat. rend. énerg. A. Yaris Hybrid Sol Premium 1,5 HSD, 74 kW (100 ch), Ø cons. 3,6 l/100 km, Ø CO₂ 82 g/km, cat. rend. énerg. A. Ø des émissions de CO₂ de tous les modèles de véhicules immatriculés en Suisse: 144 g/km. Conditions de leasing: Taux d'intérêt annuel effectif 0,5%, assurance casco complète obligatoire, paiement exceptionnel 15%, 5% de dépôt de garantie du montant à financer (mais au moins CHF 1'000.-), durée 24 mois et 10'000 km/an. Nous n'acceptons pas les contrats de leasing s'ils entraînent le surendettement. Promotions valables pour les signatures de contrat avec mise en circulation du 1^{er} février 2015 au 30 avril 2015 ou révocation.

SWISS BOARD INSTITUTE

Enquête sur les compétences au sein des Conseils d'administration

Le 5 février dernier, la fondation [Swiss Board Institute](#) a tenu sa 4^e Journée du Conseil d'administration, en partenariat avec la CCIG, à l'IMD à Lausanne. La Journée a de nouveau rencontré un vif succès, réunissant près de 340 personnes autour de 16 orateurs de haut niveau. A cette occasion ont été présentés les résultats de l'enquête sur les compétences au sein des Conseils d'administration que le Swiss Board Institute a menée en 2014.



Vincent Tattini, avocat, Lalive, présente les résultats de l'enquête sur la gestion des compétences des administrateurs des sociétés non cotées.

En substance, sur les 280 administrateurs qui ont participé à l'enquête, 84.4% sont des hommes, d'une moyenne d'âge de 51 ans. 22.4% sont membres d'un seul Conseil, 19.2% de deux et 14.7% de trois. Les autres assurent plus de quatre mandats. 50% des administrateurs siègent dans des Conseils exclusivement composés d'hommes; 32% des Conseils comprennent un administrateur indépendant; 17.4% deux et 12.5% trois. S'agissant des compétences nécessaires au fonctionnement du Conseil, 37.9% des Conseils ne mèneraient aucune réflexion à cet égard, alors que 29.7% s'interrogent lors de nouveaux recrutements et que 29.7% mènent une réflexion à intervalles réguliers (de un à trois ans).

Selon les résultats, les administrateurs estiment que les Conseils sont dotés de compétences plutôt satisfaisantes en matière de gestion financière (5/6), de connaissance de l'industrie (4.9/6) et de stratégie (4.5/6). De manière surprenante, lorsqu'on demande de désigner les compétences qui seront les plus utiles dans les prochaines

années, la stratégie prend le premier rang (45.2% du premier choix). Viennent ensuite la connaissance de l'industrie (deuxième choix, 25.9%) et la gestion des risques (troisième choix, 27%). S'agissant de la dynamique du Conseil, 59.9% des administrateurs estiment qu'elle permet à tous les administrateurs d'exercer au mieux leurs compétences; 31.7% partagent cet avis concernant seulement certains administrateurs et, pour 8.4%, la dynamique de leur Conseil ne permettrait à aucun des membres du Conseil d'exercer leurs compétences à satisfaction. Les administrateurs soulignent le rôle primordial du président.

Invités à désigner les changements souhaitables dans la composition du Conseil, 51.2% des administrateurs appellent à plus de diversité (genre, expérience, compétences), 20.4% souhaitent une augmentation du nombre d'administrateurs indépendants, 10.5% proposent de diminuer le nombre d'administrateurs et enfin 10.5% appellent à un changement de présidence.

Compétences stratégiques ou juridiques? Choix cornélien

S'agissant du processus de recrutement, la composition de 36.1% des Conseils n'a pas été modifiée au cours des trois dernières années. Les compétences les plus recherchées lors des derniers recrutements étaient en premier lieu des compétences juridiques et de gouvernance (33.8%), des compétences financières (28.2%) et des compétences en marketing (25.4%). Ces résultats sont partiellement en contradiction avec les compétences que les administrateurs ont identifiées comme nécessaires dans les années à venir (stratégie). Dans la majorité des cas (42.9%), c'est le Conseil dans son ensemble qui conduit le processus de recrutement; alternativement, dans 36% des cas, le président seul. Dans 27.3% des cas, un cahier des charges est défini. Dans 21.4%, le processus est formalisé et dans 13.6%, les Conseils recourent à des externes. Ces résultats mettent en évidence un changement important dans le processus de recrutement et font montre d'une professionnalisation de la fonction d'administrateur.

S'agissant de la formation, 69.9% des administrateurs n'ont jamais été formés en début de mandat, à savoir introduits à l'entreprise et à ses spécificités. Lorsque c'est le cas, c'est la direction qui s'en charge, généralement lors d'une discussion (78%). En cours de mandat, 69.1% des administrateurs ne bénéficient d'aucun

programme de formation; 28.5% bénéficient de programmes de formation, mais sans budget ad hoc; seuls 2.4% des administrateurs bénéficient d'un programme de formation formalisé doté d'un budget topique.

Les administrateurs sont-ils équipés pour jouer leur rôle?

Sur la question de la formation des Conseils et des administrateurs à titre individuel, 41.7% des administrateurs estiment que les Conseils ont d'abord besoin de clarifications sur le rôle et les obligations de l'administrateur et sur les attentes dont il fait l'objet. Viennent ensuite les compétences stratégiques (38.5%), la connaissance de l'industrie (35.9%) et les compétences juridiques (25%). A titre individuel, les administrateurs ont d'abord soif de formations afférentes aux compétences stratégiques (20.5%), puis à la connaissance de l'industrie (17.9%).

Pour terminer, s'agissant de l'évaluation, 61.6% des Conseils se fixent des missions clés et 84.7% se fixent des objectifs pour servir ces missions clés. Ces missions tendent d'abord à augmenter l'utilité du Conseil et sa valeur (71.1%), ou encore à en améliorer le fonctionnement (30.1%). Seuls 9.6% des Conseils se fixeraient d'autres missions clés, en lien notamment avec la croissance et la pérennisation des activités de l'entreprise.

Dans 66.5% des cas, le Conseil n'a pas procédé à son évaluation formelle au cours des trois dernières années; dans 8.2% des cas, il ne l'a pas fait mais envisage de le faire. Lorsqu'une évaluation est effectuée, elle est d'abord le résultat d'une discussion plénière (53.7%). Dans 19.5% des cas, un externe conduit l'évaluation ou y prend part. Enfin, dans 65% des cas, elle est suivie de propositions d'actions. ■

Une 4^e édition riche en interventions

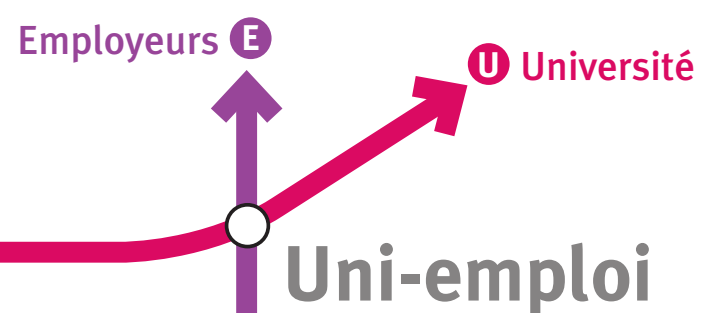
Les orateurs de cette Journée ont successivement exposé les nouveaux risques afférents à la circulation de l'information au sein des Conseils d'administration, mis en évidence les principaux enjeux liés au recrutement des administrateurs et synthétisé les nouveaux risques fiscaux que ces derniers encourent. Ils ont également relaté les premières expériences de la mise en œuvre de l'initiative Minder et donné leurs avis sur la valeur ajoutée des Conseils d'administration.

Un résumé de ces interventions sera prochainement disponible sur le site www.swissboardinstitute.ch. La prochaine édition aura lieu le 4 février 2016, save the date!

Votre partenaire de référence pour le recrutement de profils universitaires.

- Publications d'offres d'emploi
- FORUMS de recrutement
- Réseau d'Alumni

Unige.ch/emploi 022 379 77 08



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

COMMERCE INTERNATIONAL

La Serbie : un nouveau marché à conquérir

Jeudi 2 avril 2015 de 8 h à 11 h - CCIG, bd du Théâtre 4, Genève



Ce séminaire a pour but d'offrir aux entrepreneurs suisses des clés commerciales, juridiques et logistiques pour aborder le marché serbe.

La Chambre de commerce Suisse-Serbe (CCSS), officiellement inaugurée en avril 2014 à Belgrade, présentera la situation actuelle en Serbie, en décrivant les impacts des réformes structurelles du pays, ainsi que les avantages offerts aux capitaux étrangers.

Certaines entreprises suisses ont déjà saisi ces opportunités : la Suisse est aujourd'hui l'un des plus importants investisseurs en Serbie. Aux côtés de grandes multinationales telles que Nestlé, Roche, SGS et Novartis, déjà présentes sur le marché serbe depuis de nombreuses années, les petites et moyennes entreprises suisses y ont également trouvé de bonnes opportunités d'affaires. À l'occasion du séminaire, des représentants d'entreprises suisses en Serbie comme Sika, Cofis SA ou SICPA évoqueront leur propre expérience sur ce marché. Ils se tiendront à disposition des participants pour les conseiller et répondre à leurs questions.

Un mot d'introduction sera prononcé par l'ambassadeur de la Serbie à Berne, M^{me} Snezana Jankovic, et l'ambassadeur de Suisse à Belgrade, M. Jean-Daniel Ruch. Un représentant de KPMG Belgrade fournira des informations sur le système fiscal en Serbie. Les caractéristiques de son marché, ainsi que les incitations et les spécificités liées aux investissements dans le pays seront développées par des experts dans ces domaines. Enfin, les participants auront la possibilité de réseauter, de nouer de nouveaux contacts et de discuter avec les intervenants autour d'un petit-déjeuner. ■

PROGRAMME ET INSCRIPTIONS
www.ccig.ch (Agenda des événements)



Située à la croisée de l'Europe et de l'Orient, la République de Serbie, qui compte 7,5 millions d'habitants, est un pays aux traditions riches et aux orientations modernes. Après une histoire liée aux conflits des Balkans, la Serbie se développe en effectuant de nombreuses réformes structurelles, notamment en vue de son intégration européenne.

Son potentiel humain (la main d'œuvre y étant réputée pour sa qualité et sa compétitivité), sa fiscalité attractive, ses procédures simplifiées relatives à la création des entreprises, ainsi que les nombreux accords de libre-échange ne sont que quelques-unes des raisons pour développer des activités en Serbie et dans les Balkans.

Le pays permet de bénéficier d'avantages fiscaux, notamment au regard des droits de douane, sur un marché d'environ un milliard de personnes, comprenant les marchés de l'ALECE (Accord de libre-échange centre européen), de la Russie et de l'Union européenne. Il est important de souligner que la Serbie a signé l'accord de libre-échange avec les pays de l'AELE (Suisse, Norvège, Islande et Liechtenstein) en 2009.

La Serbie souhaite encore encourager l'investissement dans les industries où le pays dispose d'un avantage compétitif, notamment dans le secteur énergétique, l'agriculture et les technologies de l'information.

En outre, le tourisme a connu un développement certain au cours des dernières années, notamment le tourisme de montagne, le tourisme thermal et l'écotourisme. A deux heures de vol direct de Genève, la capitale serbe Belgrade, offre l'opportunité de plonger dans une cité vieille de plus de 7000 ans.

La bilocalisation franco-suisse : bénéficiaire positive de l'effet frontière

Mardi 31 mars 2015 de 7 h 45 à 9 h 30

Archamps Technopole, France

Cette table-ronde est la première du cycle 2015 des tables-rondes transfrontalières organisé par la CCIG, la Chambre de commerce et d'industrie France-Suisse (CCIFS) et les acteurs du Genevois français. Au

travers de témoignages d'entrepreneurs, l'objectif est donner quelques clés pour une bilocalisation réussie. ■

PROGRAMME ET INSCRIPTIONS
www.ccig.ch (Agenda des événements)

Un nouveau membre de Direction

Le 1^{er} mai prochain, la CCIG accueillera Vincent Subilia au poste de directeur adjoint, chargé des affaires internationales.



Actuellement délégué à la Promotion économique au sein du Département de la sécurité et de l'économie de l'Etat de Genève, Vincent Subilia vient en effet renforcer l'équipe de Direction de la CCIG, à ce poste nouvellement créé. Il y aura notamment pour tâches de diriger les activités liées au commerce international ainsi que celles liées à l'arbitrage et à la médiation commerciale.

Après avoir obtenu sa licence en droit à l'université de Lausanne, M. Subilia a travaillé pour différentes Etudes d'avocats et effectué un Master en droit européen à Bruxelles. En 2003, son brevet d'avocat en poche, il est entré chez J.P. Morgan (Suisse) SA à Genève en tant que membre du service juridique pour en devenir un des directeurs.

Depuis 2013, au Service de la Promotion économique du canton de Genève, il est en charge notamment des marchés asiatiques – en

particulier Chine et Russie –, ainsi que des secteurs bancaire et financier, du négoce et de la Genève internationale.

Conseiller municipal en Ville de Genève depuis 2012, et à nouveau candidat lors des élections municipales du 18 avril prochain, Vincent Subilia pourra faire bénéficier la CCIG de sa connaissance du milieu politique genevois et de son réseau.

Mais cela n'est qu'un pâle reflet du riche parcours académique, professionnel et personnel, en Suisse comme à l'étranger, de celui dont la CCIG et ses membres auront le plaisir de faire connaissance tout prochainement ! ■

Washington, D.C. friendly

Nonstop from Geneva to Washington, D.C. with connections to more than 300 destinations across the Americas. fly the friendly skies

UNITED
A STAR ALLIANCE MEMBER

Midi de la Chambre du 19 février 2015



De gauche à droite: Yves Sandler, Everal; Christian Borner, Fondation Parloca Genève; Elodie Ducloz, Procare Systems; François Vassard, Yucca; Florian Egger, Telono; Anne Hospitel, Losinger Marazzi SA.

Losinger Marazzi SA est un des leaders de l'Entreprise générale de construction et du développement immobilier. Entreprise responsable, elle a engagé une démarche de développement durable structurée afin de concilier rentabilité écono-

mique et impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. Son ambition est d'être un leader en termes de construction durable. Elle compte 800 collaborateurs et réalise un chiffre d'affaire de près de 800 MCHF. www.losinger-marazzi.ch

Depuis 15 ans, Procare Systems est le spécialiste du traitement et de la protection contre les taches et les salissures sur les moquettes, tapis, tentures murales, mobilier en tissu et en cuir, ainsi que sur les doubles rideaux. Son concept unique de protection anti taches lui permet de garantir son résultat. La société s'engage à trouver des solutions durables pour l'ensemble

de ses clients, PME, PMI, multinationales ou particuliers. www.procare-systems.ch

Yucca est une société de conseil spécialisée dans la gestion de la satisfaction clients. Convaincue que plus de satisfaction égale plus de profits, elle propose une gamme complète de services: audit des attentes clients, études de satisfaction, mise en œuvre des améliorations, formation-action et communication. www.yucca-satisfaction.com

Everal est le spécialiste de la gestion du flux documentaire depuis 25 ans. Son équipe pluridisciplinaire dispose d'outils et solutions sans cesse

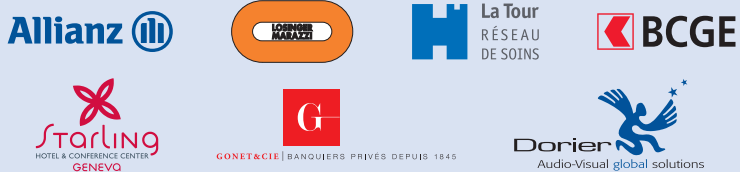
renouvelés et de modes opératoires éprouvés (ISO 9001) pour satisfaire ses clients composés de TPE, PME, multinationales, institutions financières et administrations. Everal garantit la conformité dans la gestion des documents professionnels. www.everal.ch

La Fondation Parloca Genève, fondation immobilière de droit privé sans but lucratif bénéficiant de l'aide fédérale, facilite l'obtention par des particuliers domiciliés à Genève de logements à des conditions avantageuses. Propriétaire de 14 immeubles, soit plus de 1230 logements, sa stratégie s'articule autour de 3 axes: rénovation de ses

immeubles, construction de logements par des surélévations et acquisition d'immeubles. www.parloca-geneve.ch

Telono est une agence de conseil en expérience utilisateur (UX) fondée en 2005 à Genève. Sa mission est de rendre tout système interactif utile, facile d'utilisation et convivial. Ses activités principales: recherche utilisateur visant à définir les publics cibles, leurs caractéristiques et leurs besoins; conception d'interfaces utilisateurs, du maquettage au prototypage interactif; études utilisateurs, dans son laboratoire de test à Genève, chez le client ou à distance. www.telono.com

Sponsors



Co-sponsors



Partenaires



2015









L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE POUR VOTRE ENTREPRISE

Si votre entreprise consomme plus de 500 000 kWh d'électricité ou plus de 5 GWh de chaleur par an, vous êtes considéré comme « grand consommateur » et êtes soumis aux exigences des nouvelles lois sur l'énergie en vigueur dans plusieurs cantons romands.

Groupe E et ses filiales disposent de la palette complète de produits et de solutions pour vous aider dans ce domaine. De l'audit à l'implémentation, nous mettons notre savoir-faire et notre expérience à votre disposition pour réduire votre consommation d'énergie et vos coûts d'exploitation.

Nous sommes à votre entière disposition pour plus d'informations au **026 352 51 21** ou vente@groupe-e.ch

Partenaire et conseiller



www.groupe-e.ch

Bienvenue aux Nouveaux membres

Le 5 février dernier ont été accueillis, lors d'un petit déjeuner, les nouveaux membres suivants:

SO GOURMETS I S.à.r.l.

Coffrets cadeaux
www.so-gourmets.ch

AKEANCE CONSULTING SWITZERLAND

Conseils en stratégie, management et organisation
www.akeance.com

LINALIS S.à.r.l.

Informatique, business intelligence, sites web
www.linalis.com

CEMBRA MONEY BANK

Banque
www.cembra.ch

KILIAN RIVIERA IMMOBILIER SA

Rénovation et construction
www.krimmo.ch

SIEMENS SUISSE SA

Techniques du bâtiment
www.siemens.ch

ANNA BARAKAT MASSON

Accessoires de mode
www.annamasson.com

ETOILE CAROUGE FC

Association sportive (football)
www.etoilecarouge.com

JUNIOR ENTREPRISE HEG

Economie, finance et informatique
www.jeheg.ch

HONDA AUTOMOBILES GENEVE

City Garage Servette SA
www.honda-citygarage.ch

G. HOMINAL ET SES FILS

Vidange, assainissement
www.hominal.ch

BOMARE SA

Fabrication et commerce de bijoux
www.bomare.ch

MFA FINANCE SA

Gestion de fortune - www.mfa-finance.ch

SR COMPETENCES SA

Services informatiques
www.srcompetences.ch

WUILLEMIN FLEURISTES SA

Fleuriste
www.wuillemin-fleuristes.ch

SHARED OBJECT S.à.r.l.

IT Systèmes d'information, R&D et enseignement
www.sharedobject.ch

CANDEO CORPORATE SERVICES SA

Trust company, fiduciaire
www.candeo.ch

GATE GOURMET GENEVE

Catering aérien
www.gategroup.com

LES NOTAIRES UNIS, BOYER & RUBIDO

Notariat
www.lesnotairesunis-br.ch

CHARTWELL TRUST SERVICES SA

Fiduciaire - www.chartwell-partners.com

PH MENUISERIE ET RENOVATION S.à.r.l.

Menuiserie et agencement, fenêtres
www.ph-menuiserie.ch

PARTAGEONS PLUS QUE L'ÉNERGIE

150^E ANNIVERSAIRE DE LA CCIG

1865 CENT CINQUANTE ANS 2015

Extraits du vingt-cinquième rapport présenté par la Chambre de commerce à l'Assemblée générale du 25 mars 1890

Ports-Francs

La transformation des anciens Magasins généraux en Port-Franc n'est pas encore complètement terminée. Par suite de diverses circonstances, ce n'est que le 12 avril 1889 que le Conseil d'Administration a pu fixer l'emplacement des magasins et bâtiments, ainsi que le tracé des voies charrières et ferrées. L'ouverture du Port-Franc de Cornavin ne pourra guère avoir lieu avant le mois de juin prochain, mais on peut déjà juger favorablement de l'aspect que présentera cette nouvelle propriété cantonale. [...]

Le Port-Franc de Rive a donné lieu à une restauration dont les frais se sont élevés à Fr. 11 420.45; il resterait à y introduire l'éclairage électrique et un service d'élévateurs pour faciliter la manutention des marchandises. [...]

Péages fédéraux

La révision des péages fédéraux sera à l'ordre du jour de la prochaine session des Chambres. Nous faisons des vœux pour que le vent de protectionnisme qui souffle de toutes parts en Europe et ailleurs ne fasse pas trop sentir ses effets désastreux au sein de l'Assemblée générale.

Un de nos membres s'est plaint d'avoir été appelé à payer, à une heure d'intervalle et sur un même article, deux taxes différentes. Nous avons écrit au Département fédéral des Péages pour le prier d'examiner s'il n'y aurait pas un moyen de parer aux inconvénients de ce genre, qui, dans certains cas, peuvent n'être pas sans désagrément. [...]

* Ancienne Compagnie des chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée

© BGE, Centre d'icographie genevoise



De g. à dr. et de h. en bas : Genève en 1890 : Cornavin, le marché (bâtiment électoral), le lac gelé, place de Saint-Gervais, la poste, hôtel Le Petit Coutance

Un autre de nos membres, fabricant de vermouth, s'est plaint de ce qu'on lui avait supprimé, à dater du 1^{er} janvier, le bénéfice des passavants pour des tonneaux vides qu'il faisait venir d'Italie pour les réexpédier pleins en France. Après renseignements pris, il nous a semblé que cette réclamation méritait d'être appuyée, c'est ce que nous avons fait. [...]

Traités de commerce

Les circulaires du Vorort ont soumis à notre appréciation l'opportunité de conclure des traités de commerce avec le Congo, le Venezuela et le Mexique. A ces trois questions, nous avons répondu de la même manière, savoir : que nous estimions qu'un traité de commerce avec un pays d'outre-mer ne pouvait être qu'avantageux à notre commerce d'exportation et que le traité conclu avec la république du Salvador pouvait très bien servir de type pour des conventions de ce genre.

Tarifs applicables à la gare des Eaux-Vives

Nous avons enfin eu la satisfaction d'apprendre que les diverses démarches que nous avons faites en vue d'obtenir une amélioration du trafic sur la ligne Eaux-Vives – Annemasse avaient heureusement abouti. Grâce aux demandes instantanées adressées à la Direction par le Comité genevois de la Compagnie P.-L.-M.*, tous les tarifs généraux et spéciaux de la Compagnie sont dorénavant applicables à la gare des Eaux-Vives, qui se trouve ainsi sur le même pied que celle de Cornavin.

Propriété industrielle

Le Vorort a attiré notre attention sur les deux projets de loi récemment élaborés par le Conseil Fédéral concernant la protection des marques de fabrique, et la répression des fausses indications relatives à la provenance des marchandises. Nous lui avons répondu qu'il y avait

trop longtemps que l'industrie horlogère genevoise réclamait les mesures proposées par le Conseil Fédéral, pour que notre adhésion pleine et entière ne fût pas acquise à ces projets; que la seule observation que nous eussions à faire était que nous trouvions un peu méticuleuses les dispositions concernant les distinctions honorifiques. Nous espérons que cette question sera enfin liquidée dans la prochaine session des Chambres fédérales.

Postes

Nous vous disions, dans notre dernier rapport, qu'on pouvait espérer que le nouveau service d'été des chemins de fer P.-L.-M. permettrait

une arrivée plus hâtive du courrier de Paris, réclamée par un grand nombre de maisons de notre place. C'est en effet ce qui a eu lieu : un service de dépêches a été établi, pendant la saison d'été, par le train no 241 partant de Paris à 7 h du soir et arrivant à Genève à 6 h 28 du matin. N'oublions pas de mentionner les diverses démarches faites par M. le conseiller d'Etat Ador pour arriver à ce résultat.

Ecole supérieure de Commerce

L'école supérieure de Commerce, qui s'était ouverte en 1888 avec un effectif de 52 élèves, a vu ce nombre s'augmenter jusqu'à 68, dont 33 Genevois, 8 Suisses d'autres cantons et 27 étrangers. Sur ces 68 élèves, 41 étaient réguliers et 27 externes. Cependant les prévisions les plus optimistes ne faisaient guère espérer un nombre d'élèves supérieur à 30 pour la première année. [...]

Consulats. Représentation de la Suisse à l'étranger

Nous avons été encore consultés sur l'opportunité de la création d'un consulat à Porto, question que nous avons déjà été appelés à examiner sur la demande d'un négociant de cette place. Nous avons appuyé cette création, en exprimant le désir que le consul nommé fût de préférence de nationalité suisse. ■

La CCIG remercie



VACHERON CONSTANTIN

Manufacture Horlogère. Genève, depuis 1755.

sponsor principal de son 150^e anniversaire.

LE DEBUT D'UN NOUVEAU MONDE POUR RITSCHARD



Rue Emma-Kammacher 8 - Case postale 16 - 1217 Meyrin 2 - www.ritschard.ch

AGENDA

Midi de la Chambre

Judi 16 avril 2015 de 12h30 à 14h à la CCIG (accueil dès 12h)
Venez assister à la présentation des entreprises suivantes :

BDO SA	BUXUM COMMUNICATION S.à.r.l.
COMPTOIR IMMOBILIER SA	SR COMPÉTENCES SA
AXLR S.à.r.l.	SWISS GENEALOGY AGENCY

PROGRAMME ET INSCRIPTIONS www.ccig.ch (Agenda des événements)

Rencontre du management durable

Luxe et développement durable : au-delà d'un effet de mode

Vendredi 27 mars 2015 de 12h à 14h
CCIG, bd du Théâtre 4, Genève

Après une présentation du contexte et du contenu par **Mark Schumacher**, directeur du MAS en Management du Luxe de la Haute Ecole de Gestion de Genève, **Matthew Kilgarriff**, secrétaire général de la Compagnie Financière de Richemont SA, et **Gundula Papesch**, créatrice de bijoux indépendante,

témoigneront de leur expérience en la matière. La discussion sera animée par **Andrea Baranzini**, professeur à la HEG Genève, et **Rémy Zinder**, directeur du Service cantonal du développement durable. ■

PROGRAMME ET INSCRIPTIONS www.ccig.ch (Agenda des événements)

SÉMINAIRE D'ENTREPRISE

La gestion des conflits dans l'environnement professionnel – quelles sont les solutions les plus économiques et efficaces ?

Mardi 14 avril de 8h à 17h30 - Hôtel Ramada Encore Genève

Philippe Verhaeghe, médiateur assermenté, et ses invités **Edgar Grosperon**, champion de ski acrobatique et consultant en entreprise, **Clémentine Lucine**, championne de ski nautique, **Sophie Schindler**, DRH et présidente au Tribunal des prud'hommes, et **M^e William Rappard**, avocat, animeront une journée de formation sur ce thème brûlant d'actualité.



management et les performances de son équipe. Les intervenants de grande qualité, aguerris à la gestion de crises, ont vécu des situations critiques dans leur carrière et les ont toutes surmontées.

Ils transmettront leur énergie, exposeront leur façon d'aborder les problèmes en les évitant et fourniront des outils pour dénouer les questions relatives à la gestion des ressources humaines.

Parmi les thèmes traités : la motivation des équipes comme outil de prévention des conflits, les méthodes de négociation, l'importance de la médiation, les dépenses liées à la gestion du conflit. ■

« En haut d'une piste de bosses, il y a ceux qui ont des solutions et ceux qui ont des excuses. » *Edgar Grosperon*

L'événement s'adresse à tous les responsables RH, responsables de recrutement, chefs d'entreprise, responsables de formation, coachs en développement personnel et à toute personne souhaitant optimiser ses performances en



PROGRAMME ET INSCRIPTIONS www.cb-events.com

SÉMINAIRE D'ENTREPRISE

Le système de gestion de la relation client : avantages pour les PME

Mardi 28 avril de 8h à 10h à la CCIG (accueil dès 7h45)



Savez-vous tirer le meilleur parti d'un système de gestion de la relation client (CRM)? Que vous soyez patron, chef de vente, responsable marketing ou encore responsable d'un département de votre entreprise (RH, Finances, etc.), ce séminaire vous concerne! En effet, la mise en place d'un CRM apporte de multiples bénéfices. Il vous permet de : mieux répondre aux demandes de vos clients et prospects ; nouer des relations durables avec vos clients ; piloter l'ensemble de votre activité commerciale ; cibler facilement vos campagnes marketing ; et même de gérer vos recrutements et autres activités spécifiques à votre entreprise.

Mais un projet CRM efficace ne se met pas en place en un tournemain ! Il vous faut absolument connaître les

clés de la réussite, les règles à respecter, les erreurs à éviter, le planning prévisionnel et le budget.

Corinne Sauge, co-fondatrice et présidente du CeRFI, animera ce séminaire par des conseils avisés sur la mise en place d'une solution CRM en entreprise, puis par une démonstration très concrète s'appuyant sur la solution Dynamics CRM de Microsoft. Ayant participé à la mise en place de Dynamics CRM au CeRFI, PME en informatique qui, en plus de 17 ans d'activité auprès de moyennes et grandes entreprises, a su s'adapter aux besoins du marché suisse, c'est son retour d'expériences qu'elle vous apportera lors de cette matinée. ■

PROGRAMME ET INSCRIPTIONS www.ccig.ch (Agenda des événements)

IMPRESSUM

CCIGinfo

Bulletin d'information de la CCIG.
Paraît 11 fois par an, 3500 exemplaires

Responsable d'édition :
Alexandra Rys

Rédaction :
Sonam Bernhard, Fabienne Delachaux,
Marie-Louise Possa, Alexandra Rys

Publicité :
Promoguide SA - Tél. 022 809 94 92

Informations : publications@ccig.ch

Conception : ROSS graphic design

Impression :
Atar Roto Presse SA, Satigny



Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

4, boulevard du Théâtre - 1204 Genève

Adresse postale
Case postale 5039 - 1211 Genève 11
Tél. 022 819 91 11 - Fax 022 819 91 00



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C008839



Dorier
Audio-Visual global solutions

PRODUCTION AUDIOVISUELLE ET ÉVÉNEMENTIELLE

Soirées de Gala | Lancements de produit | Cérémonies | Défilés de mode
Congrès & Conférences | Inaugurations | Stands d'exposition



GENÈVE HQ | MONTREUX | BIENNE | SINGAPOUR | HONG KONG | BEIJING | BANGKOK | TOKYO | SEOUL | BUENOS AIRES | SÃO PAULO
40 route de St-Julien, 1227 Carouge - +41 22 309 20 00 - info@dorier.ch - www.dorier.ch