

Le CIBC Champagne-Ardenne

Contenu	page
Les vingt ans du bilan de compétences	2
Interview de Jean-Claude Aubert, Président du CIBC de Champagne-Ardenne	3
Portrait de Marc Thomas, Directeur du CIBC Champagne-Ardenne	5
Interview d'une consultante en bilan au CIBC : Delphine Marseille	6



Directeur de la publication :
Jean-Marie Meunier
Rédacteur en chef : Sandrine Poittevin
Rédaction : Sandrine Sommesous

GIP ARIFOR

79 avenue de Sainte Ménéhould

51037 Châlons en Champagne

☎ 03.26.21.73.36

Mail : contact@arifor.fr

Site : www.arifor.fr

LES 20 ANS DU BILAN DE COMPETENCES

Le 27 avril dernier, les CIBC et leurs partenaires interinstitutionnels fêtaient leurs 20 ans.

C'est en 1986 que, Michel Delebarre signait la 1^{ère} circulaire de mise en expérimentation d'une dizaine de centres de bilan d'expérience personnelle et professionnelle.

Après avoir traversé des périodes troubles passant du portage interinstitutionnel à des actions de « lynchage », les CIBC s'inscrivent aujourd'hui dans le paysage du « partage » avec d'autres acteurs du bilan.

Avec 200 000 bilans à leur actif, ils sont devenus un des principaux outils de « l'orientation tout au long de la vie » dans un objectif de sécurisation des parcours.

Les « pères fondateurs » du bilan, Bernard Liétard et Josette Pasquier, ont rappelé le cadre de sa mise en place : un pari sur l'individu, la mobilité, l'interinstitutionnalité et l'interdisciplinarité.

Les partenaires sociaux ont témoigné de leur attachement aux bilans, regrettant son développement insuffisant ainsi que l'hétérogénéité des tarifs pratiqués.

Si ainsi, seulement 5% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE bénéficient d'un bilan et que celui-ci a un effet de retardement à court terme de l'entrée en formation, une enquête de l'ANPE a constaté une entrée plus rapide dans l'entreprise des bénéficiaires du bilan.

Le ministère de l'emploi à, quant à lui, souligné les valeurs profondes qui guident l'action des CIBC et leur sens du service public et de l'éthique professionnelle. Il a également lancé des pistes de développement des bilans à travers le lien bilan/VAE, le lien bilan/entrée en formation, le maintien des seniors dans l'entreprise, les retours à l'activité ...

Hervé Seyriex a évoqué en conclusion plusieurs axes de progrès pour le bilan de compétences :

- améliorer la lisibilité du bilan et de leur processus
- relever le pari de l'autonomie tout en créant du lien social
- relever le pari de la mobilité professionnelle et géographique
- être en capacité d'innover en permanence.



Interview Jean-Claude Aubert – Président du CIBC Champagne-Ardenne

Pourquoi un changement de statut pour le CIBC ?

Le changement est dû au souhait des partenaires sociaux d'ouvrir le CIBC. Siègent à présent le MEDEF, la CGPME, l'UPA et les cinq organisations syndicales représentatives. Aujourd'hui, les instances dirigeantes du CIBC se composent d'une assemblée générale, d'un conseil d'administration et d'un bureau qui se répartissent en collèges et sont composés de la Région Champagne-Ardenne comme partenaire institutionnel et financier, des organisations professionnelles patronales représentatives au plan national et interprofessionnel, des organisations syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel de salariés, des principaux OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), des principaux organismes impliqués dans l'information et l'orientation professionnelle.

Les missions ont-elles été modifiées et quelles sont-elles ?

Les missions n'ont pas été modifiées même si le CIBC entend diversifier, à partir de son cœur de métier, ses activités en matière de bilan, d'ingénierie d'accompagnement et d'orientation.

Comment est financé le CIBC ?

Le CIBC est financé par le fruit de ses prestations. A titre indicatif, il réalise plus de 2 000 bilans par an.

A quel public le CIBC s'adresse t'il ?

Le CIBC reçoit tout public. Les salariés tout au long de leur vie professionnelle, les jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion et les demandeurs d'emploi. Il propose des bilans de compétences personnelles et professionnelles, des bilans d'évaluation des personnes, des bilans d'orientation professionnelle, des actions de conseil.

Pouvez vous nous donner des chiffres?

En 2005 le CIBC a réalisé 2285 prestations de bilan, tout public confondu.

Le CIBC a-t-il de nouveaux projets ?

Le CIBC a mis en place un plan stratégique et un plan d'actions annuel qui s'articule autour de 4 axes :

- Organiser l'intervention des collaborateurs du CIBC en tous points géographiques de la région, au plus près des bénéficiaires du bilan en couvrant ainsi la totalité du territoire régional.
- Mettre en œuvre une démarche de labellisation du CIBC équivalent à une certification de qualité des prestations.
- Mettre en place un plan de formation dynamique accentuant le professionnalisme des équipes.
- Positionner davantage le CIBC au plus près des entreprises et des salariés.



**Portrait de Marc THOMAS –
Directeur du CIBC Champagne-
Ardenne, en poste depuis le
21/08/2006**

Prénom : Marc
Nom : THOMAS
Age : 44 ans

Passionné par l'insertion, l'intégration...

De formation Cadre de l'Intervention Sociale, préparée à l'IRTS de Paris, je prépare actuellement le CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale), diplôme d'Etat de Cadre de l'Intervention Sociale.

J'ai occupé pendant 13 ans le poste de chef de service emploi au sein de l'association l'Escale de Châlons. J'ai participé à la création de ce service et ainsi procédé et réalisé des prestations d'accompagnement social et des prestations ANPE. J'ai pu aussi m'impliquer pendant un an et demi sur la partie formation développée par l'Escale.

Ensuite J'ai passé trois années à la MJC de Vitry le François. J'ai pu d'ailleurs en partenariat avec le Conseil Régional, la DRDJS, l'URCA et la DRASS mettre en place une plateforme régionale sur l'obésité.

Le passage du domaine de l'action sociale à une structure interministérielle ne m'a pas posé de problème. Pour moi, il y a un lien et j'avais à cœur de rejoindre l'insertion professionnelle par le bilan. Au CIBC, je retrouve les publics demandeurs d'emploi et jeunes, que j'ai pu rencontrer dans les structures précédentes. Je rencontre aussi des salariés, cela ne me pose pas de problème, je suis un homme « tout public » ! Au niveau de l'équipe à diriger, elle est composée d'un nombre à peu près équivalent à celui des équipes précédentes. La différence se situe sur la dimension régionale du CIBC, contrairement à l'Escale et à la MJC qui étaient des structures locales.

Je n'envisage pas spécialement de mettre en place de nouvelles choses au CIBC, mais plutôt de conforter le rôle et la mission du CIBC.

Trait de caractère : Très volontaire et dynamique.

J'ai accepté cette mission pour ma croyance en l'homme et en ses projets. C'est pour moi un projet de vie. Le bilan est très porteur pour réaliser ses projets.



**Interview d'une
consultante en bilan au Centre
de Bilan Interinstitutionnel de
compétences : Delphine
Marseille**

Quelle est votre fonction au sein du CIBC de Reims ?

Je suis coordinatrice technique. Je suis aussi consultant bilan pour les 80 % du temps restant. Mon rôle est de respecter les méthodologies, de faire de la veille et d'animer l'équipe. Je passe 20 % de mon temps à m'assurer que les prestations sont réalisées, que chaque membre de l'équipe est sollicité et que les documents sont prêts. J'anime aussi des réunions. La communication avec les partenaires est très importante, j'assure le relais entre eux et la direction.

Quel est votre parcours professionnel ? Et depuis combien de temps êtes vous au CIBC ?

J'ai un profil psychologue clinique et pathologie. J'ai été formatrice auprès de jeunes en difficulté scolaire, puis j'ai occupé un poste, en 95, au service DRH de la Poste dans le Val d'Oise. Dans ce cadre, j'accompagnais des personnes inaptes physiquement au travail en procédant à un travail de reclassement : c'était de la gestion de carrières. J'ai accompagné le personnel au changement lors du passage aux 35 heures, en mettant en place une enquête avec questionnaire et entretien. La Poste avait recruté de nombreux jeunes en « Contrat emploi jeune », j'ai mis en place des fiches de fonction, de recrutement et engagé une démarche de pérennisation et d'intégration.

Quelles sont d'après vous les qualités d'un conseiller ?

L'écoute, la rigueur, l'analyse, l'empathie, la neutralité sont les qualités principales et nécessaires pour être consultant bilan. Dans l'accompagnement, il faut vouloir valoriser la personne, être capable de travailler en équipe et assurer une veille sur toute l'information sur l'emploi, les débouchés et le marché du travail.

Quel est le rôle du conseiller ?

Au CIBC, on dit Consultant bilan. Pour moi ce qui est important, c'est que le consultant accompagne, coache et dynamise la personne plutôt que la guider. Celle-ci doit être volontaire et actrice de son bilan. Il faut l'aider dans ses choix, lui donner la possibilité de faire le point sur son parcours.

Quelles sont les différentes phases d'un bilan ?

Le bilan se décompose en plusieurs phases :

- La phase préliminaire est une information sur le bilan et la structure. On procède aussi à ce moment à l'analyse de la demande : le pourquoi et l'objectif.
- La phase d'investigation est la phase d'entretien, que celui ci soit collectif ou individuel. On analyse le parcours de la personne. Des tests permettent de mieux définir la personnalité, les compétences et aptitudes ainsi cibler et définir le projet.
- La phase de conclusion synthétise tous les éléments, les points de vigilance et permet de mettre en place un plan d'action.

Quels sont les principaux outils que vous utilisez pour le bilan ?

On utilise de nombreux outils, les plus fréquemment utilisés sont le portefeuille de compétences, le livret jeune, qui sont des supports écrits et méthodologiques. L'entretien, les ateliers collectifs, les tests, les questionnaires, les outils d'évaluation, les fiches métiers, les code Rome (ANPE), Internet complètent les outils adaptés et adaptables aux différents publics. Le consultant apporte la méthodologie, l'accompagnement, et le conseil sur les débouchés et les métiers.

Comment se déroule une journée type pour un consultant ?

Il n'y a pas de journée type, les activités se suivent et ne se ressemblent pas. Soit on réalise des prestations sur site ou sur Reims. Soit les entretiens sont collectifs ou individuels. Il y a aussi du travail sur dossier, le traitement, l'analyse et l'interprétation de tests. Il faut jongler avec les besoins des partenaires, les disponibilités des gens et les contraintes de l'équipe. Il faut aussi consacrer du temps à des tâches administratives pures avec notamment la rédaction des synthèses de bilan, la gestion des horaires sur logiciel, les réponses aux appels d'offre, le temps de recherche documentaires...

Quelles sont les difficultés rencontrées ou les exigences du métier ?

La principale difficulté est l'exigence du public dû, sans doute, à un marché du bilan de plus en plus dense. Il faut être transparent sur les métiers en tension. Une autre difficulté est la contrainte du temps, un bilan dure environ 6 semaines, il peut y avoir frustration sur le manque de temps d'où un risque pour le consultant d'être trop directif. Il faut pouvoir concilier l'aide au choix et le respect des délais. Il y a aussi certaines situations dramatiques pour lesquelles il n'y a pas de solutions pour un retour à l'emploi et c'est alors difficile à gérer ! Il faut garder en toutes circonstances le côté dynamique et enthousiaste.

Coordonnées de la Direction Régionale et des antennes du CIBC en Champagne-Ardenne

☎08.20.01.23.54

☎03.26.77.82.09

✉contact@cibc.fr

CIBC Centre Interinstitutionnel de Bilans
de Compétences de Champagne-Ardenne
14 rue Edouard Mignot
51100 Reims

Antenne des Ardennes
2 rue Duvivier
08000 Charleville Mézières

Antenne de l'Aube
9 rue Gustave Eiffel
10430 Rosières près de Troyes

Antenne de la Marne
14 rue Edouard Mignot
5100 Reims

Antenne de la Haute-Marne
23 place du Général De Gaulle
52100 Saint Dizier