Historique des CIBC

Les CIBC sont les structures qui ont conçu et expérimenté le Bilan de Compétences

Dans les années 80 avec la crise, les restructurations, les mutations apparait la nécessité de reclasser des salariés

Les institutionnels de l'emploi s'interrogent sur une méthodologie qui permettrait d' identifier les compétences afin de les transférer ,

En 1986, à l'initiative de la Délégation à la Formation Professionnelle et avec le concours de l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, l'Education Nationale apparaissent les Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences dans le cadre d'une expérimentation qui dure 5 ans

Le CIBC de La Défense apparaît dès la phase d'expérimentation en 1988 et la loi du 31 décembre 1991 donne au Bilan de compétences une base et un contenu légal et juridique.

Les CIBC d'Ile de France

- Les CIBC sont des dispositifs départementaux présents sur tout le territoire national
- CIBC est un label délivré par la FN des CIBC en lien avec le respect d'une charte méthodologique et déontologique
- En Ile de France, 8 CIBC, 30 lieux d'accueil, 75 consultants, 6159 bénéficiaires, CA 4 900 000 euros

C.I.B.C. des Hauts de Seine

- 3 sites d'accueil permanents: La Défense, Boulogne, Asnières et des permanences dans les MEF de Nanterre, Rueil, Issy les Moulineaux et Antony
- 7 consultants expérimentés, qualifiés (psychologues du travail)
- Plus de 300 bénéficiaires accueillis/ par an: salariés, DE, séniors, jeunes, salariés en situation d'inaptitude professionnelle
- 250 entreprises partenaires
- Partenaires financiers privés et publics : OPCA, FONGECIF, La Région, Pôle Emploi

NOS PRESTATIONS

- ✓ BILANS DE COMPETENCES (à l'initiative du salarié)
- ✓ ACCOMPAGNEMENT de la démarche de Validation des Acquis d'Expériences
- ✓ BILANS DE POSITIONNEMENT (initiative négocié entre le salarié et l'entreprise)
- ✓ BILANS SENIORS(initiative négocié entre le salarié et l'entreprise)
- ✓ COACHING PROFESSIONNEL(initiative négocié entre le salarié et l'entreprise)
- ✓ ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE COLLECTIF

DEROULEMENT DU BC: 24h

- **PHASE PRELIMINAIRE (adaptation de la démarche aux attentes)**
- Présentation de la démarche
- Contractualisation et la mise en place d'un calendrier prévisionnel
- **PHASE D'INVESTIGATION**
- Analyse du parcours professionnel et identification des compétences
- Exploration de la personnalité, des valeurs, intérêts et motivations
- Détermination de pistes d'évolution
- Confrontation à la réalité avec recherches documentaires et contacts avec des professionnels
- Élaboration d'un ou deux projets professionnels
- Préparation aux entretiens professionnels, accompagnement à la rédaction du CV et lettres de motivations
- Elaboration du plan d'action
- **PHASE DE SYNTHESE**
- Un document confidentiel intégrant les éléments de la phase d'investigation et le plan d'action

LE BILAN DE COMPETENCES

OBJECTIFS

- ✓ **Motiver et dynamiser** un bénéficiaire par une démarche de meilleure connaissance de soi, (réappropriation par le bénéficiaire de ce qu'il est, de ce qu'il sait et sait faire….)

- ✓ **Permettre** à un bénéficiaire de définir un projet professionnel cohérent et réaliste et d'un plan d'action concret et précis dans un objectif de sécurisation des parcours

- ✓ **Préparer** un bénéficiaire à un changement, une évolution, une mobilité ou une reconversion

Mars 2014

ACCOMPAGNEMENT V.A.E.

OBJECTIFS

- Accompagner un bénéficiaire pour l'obtention d'un diplôme en totalité ou partiellement
- Renseigner le livret 1 (demande de recevabilité) et le livret 2 en valorisant les activités professionnelles en lien avec le référentiel des activité du diplôme visé (faciliter l'écriture)
- Préparer à l'entretien de jury
- Présenter un dossier de validation pertinent au regard des attentes du jury délivrant la validation

Mars 2014

LE BILAN DE POSITIONNEMENT

OBJECTIFS

- ✓ Construire avec le salarié un projet professionnel au sein de l'entreprise alliant les besoins de l'organisation avec les compétences de ses membres

Mars 2014

BILAN SENIOR

OBJECTIFS

- ✓ Dynamiser, stimuler et aménager la seconde partie et la fin de carrière du salarié

Mars 2014

LE COACHING PROFESSIONNEL

SES OBJECTIFS

- ✓ **ACCOMPAGNER :**
  - la prise de fonction
  - la confrontation au changement
  - la gestion d'une situation conflictuelle
  - la fonction managériale

- ✓ **PERMETTRE A LA PERSONNE DE DEVELOPPER**
  - son potentiel
  - ses modes de communication

Mars 2014

POPI 25h dont 8h d'entretien individuel

- **1. PHASE PRELIMINAIRE**

Premier entretien : Explicitation de la démarche, analyse la demande, des attentes et des réticences, engagement

- **2. PHASE D'EXPLORATION**

Connaissance de soi

Deuxième entretien : 1 h / présentation des outils de réflexion et d'évaluation des intérêts, aptitudes et acquis
Travail personnel : 5 h/ passation des tests, questionnaires, récit de vie professionnelle et extra professionnelle
Troisième entretien : 1 h 30 / analyse des aptitudes , personnalité, valeurs, intérêts, image de soi expériences professionnelles ou extra professionnelles, repérage des champs professionnels correspondant à ces dimensions

Connaissance de l'environnement socio- professionnel

Quatrième entretien : 1 h30/ choix des sources d'informations utiles
Travail personnel : 5 h / étude documentaire sur les champs professionnels investis

Finalisation du projet professionnel

Quatrième entretien : 1 h 30/ analyse des premiers choix, étude de leur compatibilité , les formations , recherches des éléments d'appréciation des possibilités de réalisation, détermination des hypothèses d'orientation les plus réalistes
Travail personnel : 6 h / recherches et enquêtes métier auprès de professionnels, études des hypothèses en termes de contenu du métier, compétences et niveau d'études requis, marché de l'emploi, parcours de formation
Cinquième entretien: 1 h 30/ élaboration d'un projet avec les atouts et écarts, moyens pour combler les écarts,, élaboration du plan d'action, rédaction d'une synthèse

- **3. PHASE DE DECOUVERTE CONCRETE**

Entretien tripartite- jeune, conseillers du C.I.B.C et Mission Locale : 1 heure

Présentation du projet, explicitation des raisons du choix, les atouts pour le réussir, les écarts et la façon de les combler, les besoins en termes de stage(s) et/ou de plateau technique les alternatives au projet

- **4. PHASE DE « STRATEGIE D'OBJECTIFS »**

Entretien tripartite- jeune, conseillers du C.I.B.C et Mission Locale : 1 heure

Construction du plan d'action, formalisation des étapes, élaboration des modalités de mise en œuvre de la première étape