

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Page 1 sur 19

*Siège Social : 314, Avenue du Prado Le Grand Pavois, Immeuble le demi-lune 13008 MARSEILLE
Tél. 06.61.50.15.27 - M@il : mdbrev@gmail.com
SASU au capital de 2 000 euros - Siret : 811 434 703 00013 / Code APE : 8559 A
Organisme de Formation déclaré sous le numéro: 93.13.16099.13 auprès du Préfet de la Région PACA*

SOMMAIRE

1. *Qu'est-ce-que le Bilan de Compétences ?*
2. *Notre posture pour le bilan*
3. *Comment se construit un Bilan de Compétences ?*
 - *Les Phases du Bilan :*
 - *Phase préliminaire*
 - *Phase d'investigation*
 - *Phase de conclusion*
4. *Tests, Outils d'investigation de la personnalité, des motivations, valeurs et intérêts professionnels*
5. *Règles déontologiques*
6. *Nos références*
7. *Nos Tarifs*

1. Qu'est-ce que le Bilan de Compétences ?

Le bilan de compétences permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution ou de changement professionnel et, le cas échéant, de formation.

Il offre un accompagnement individualisé au bénéficiaire, pour lui permettre d'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable en faisant le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, par la mise en évidence de ses centres d'intérêt et en l'aidant à choisir entre plusieurs idées. Le Bilan de Compétences peut être mis en place :

- *Soit à l'initiative de la personne active engagée dans une démarche d'évolution professionnelle ;*
- *Soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (le congé de bilan de compétences) ;*
- *Soit sur proposition de l'employeur et sous réserve de l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.*

Un premier repérage des compétences est généralement réalisé au sein de la structure qui accompagne la personne (Opérateur Conseiller à l'Evolution Professionnelle, OPACIF dans le cadre du congé bilan de compétences, Entreprise).

L'analyse approfondie des compétences et la mesure de l'écart entre les compétences acquises et les compétences requises (en cas de reconversion professionnelle par exemple) par la personne pour son évolution professionnelle, est le plus souvent réalisée par un prestataire externe à la structure du salarié.

*Les résultats du bilan sont adressés au bénéficiaire uniquement, la **confidentialité** des données est garantie par le Cabinet prestataire.*

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- *Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;*
- *Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...).*

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit permettre à son bénéficiaire :

- *D'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;*
- *De préparer sa mobilité professionnelle, de mesurer son employabilité dans le but de sécuriser son parcours professionnel ;*
- *D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.*

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences n'est jamais « prescrit » mais il peut être proposé par l'entreprise. Sa réalisation repose sur l'engagement volontaire et autonome de la personne.

- *Les conditions d'accès du congé de bilan de compétences pour les salariés :*

Le salarié doit justifier d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise.

- *A quel moment est réalisé le bilan de compétences ?*

Le congé de bilan de compétences peut être réalisé « hors temps de travail » ou « sur le temps de travail ».

- *Si le bilan est réalisé « sur le temps de travail », il appartient au salarié de demander à son employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures.*
- *La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.*
- *Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.*

2. Notre posture pour le bilan

Notre posture pour mener les bilans de compétences est construite sur l'expérience des différents bilans de compétences que nous avons menés depuis près de 10 ans.

Qu'il s'agisse d'évaluer les potentialités, d'aider à l'élaboration d'un projet professionnel, d'analyser les aptitudes, les compétences personnelles et professionnelles, les motivations ; de préparer une mobilité professionnelle, notre posture établit les bases d'un contrat par l'utilisation de méthodes ou techniques, à visée pédagogique, dont l'objectif est, pour le bénéficiaire, de prendre conscience des représentations qu'il entretient à l'égard du travail, de mettre à jour et d'identifier avec discernement ses valeurs et ses objectifs en étant un véritable acteur de la démarche.

Le rapport au travail, son rôle central dans la construction de l'identité dans le champ social et sa fonction psychologique sont partie intégrante de l'investigation et des échanges.

Par une réflexion approfondie sur l'expérience professionnelle, nous nous attachons à rechercher les conditions d'un regard positif et d'une véritable prise de conscience du parcours professionnel accompli, des réalisations antérieures, ce qui signifie de :

- *Prendre conscience de la réalité du travail effectué, des compétences mises en œuvre, de leur transférabilité,*
- *Identifier les sources de satisfaction (et d'insatisfaction) que le travail ou ses conditions de mise en œuvre ont pu procurer,*
- *Trouver les conditions d'exercice de ses potentialités et de sa créativité*
- *Se reconnaître ainsi des potentialités jusque-là insoupçonnées*
- *Comprendre enfin que l'expérience vécue peut être le moyen de vivre d'autres expériences.*

« Je n'ai rien étudié, mais tout vécu et cela m'a appris quelque chose ». Antonin Artaud

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Oser Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel

Il s'agit aussi, par le biais des outils et de la méthodologie que nous utilisons :

- *de déterminer les conditions de la mobilisation au travail (propres à chacun), par une mise en lumière des motivations,*
- *d'identifier la zone de développement potentiel de chacun par une évaluation des connaissances actuelles, des transférabilités de ces dernières aux nouveaux projets et des marges de progrès*
- *d'établir le profil psychologique afin de mieux comprendre ce que chacun attend du contenu et de l'environnement de son travail*

Les évolutions du travail peuvent donner aux professionnels un sentiment d'impuissance devant ce qu'ils ressentent comme une dégradation des conditions leur permettant de bien faire leur travail. Sentiment qui peut les inciter à s'engager dans un bilan de compétences pour évoluer, pour bouger, pour redevenir acteur de leur vie professionnelle.

Que la visée soit interprétative, plutôt tournée vers le sujet et son histoire ou plus stratégique et délibérative, plus orientée vers la confrontation avec des environnements mouvants, l'idée est de permettre aux personnes de se construire les arguments professionnels avec la force de faire face à des situations professionnelles propres à notre monde actuel en tenant compte des évolutions qu'il connaît et va connaître encore.

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel

Le bilan de compétences demande un questionnement pertinent et approprié à l'objectif de repérer les compétences acquises durant son parcours professionnel.

- **Les dialogues avec le consultant sont destinés à retracer l'historique de vie professionnelle du bénéficiaire**

Le consultant pose des questions sur le parcours afin d'amener le bénéficiaire à analyser son vécu professionnel et à exprimer son ressenti.

Lors de la première partie du bilan de compétences, le consultant aide le bénéficiaire à

- *tirer des enseignements des expériences,*
- *analyser ce qui a permis de réussir certaines missions,*
- *comprendre les raisons de difficultés vécues,*
- *découvrir les attentes et besoins pour s'épanouir et réussir professionnellement.*

- **Des exercices de mise en situation ludiques et des tests de personnalité**

Différents exercices d'enquêtes et de réflexions seront donnés au fil de leur pertinence selon l'avancée du bilan. Des « jeux pédagogiques » avec pour objectif d'aider le bénéficiaire à préciser ses envies, ainsi que des tests de personnalité qui permettront au bénéficiaire de préciser, si besoin est, certains aspects de sa personnalité et de ses centres d'intérêt professionnels. La connaissance de soi, de ses facteurs de motivation au travail est en effet indissociable de l'épanouissement professionnel lors de la recherche d'informations sur sa posture en bilan de compétences.

Une démarche volontaire et motivée

*Le bilan de compétences est une **démarche introspective** qui doit être **volontaire et motivée**. Elle ne vise pas à changer l'individu mais plutôt à lui permettre d'**identifier ses potentiels et ses limites**.*

*Nos questionnements et échanges avec le bénéficiaire visent également à lui permettre de considérer qu'il ne doit pas craindre de se voir tel qu'il est car chacun d'entre nous a des qualités et des « limites » qui ne sont pas là par hasard car elles ont été construites en fonction de notre vécu, en réaction à des situations que nous avons rencontrées. Reconnaître ses limites et comprendre leur influence dans le domaine professionnel permet dans une **perspective épanouissante** (formation, choix professionnels...). A la suite de chaque entretien, un petit travail individuel sera donné au bénéficiaire, qui consiste soit à réfléchir sur des points particuliers, à l'aide de feuilles à remplir, soit à mener des recherches pour recueillir des informations spécifiques pour avancer ensuite plus vite lors des prochains entretiens avec le consultant, en ayant mené également certaines réflexions de son côté, à tête reposée, sans que quiconque l'influence. Ces exercices lui permettront de faire avancer sa réflexion globale.*

3. Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences est de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Différents entretiens individuels et personnalisés sont proposés pour chacune des trois phases du bilan. Le déroulement de la démarche et le nombre d'entretiens individuels sont adaptés aux besoins du bénéficiaire (outils et méthodes mis en œuvre en fonction de l'objectif recherché), dans une amplitude minimale de 3 semaines et maximale de 3 mois.

I. Une phase préliminaire :

- Durée : 3H,
- Méthodologie : 1 entretien, travail personnel,
- Objectifs et contenu :
 - *confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche*
 - *définir et analyser la nature des besoins et de la demande, l'histoire du rapport au travail, l'origine des choix professionnels et l'articulation d'un parcours qui le mène, aujourd'hui, à faire la demande d'un bilan de compétences*
 - *présenter la démarche/bilan, les outils et des règles déontologiques qui encadrent le bilan*
 - *informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences, les méthodes et techniques mises en œuvre.*

II. Une phase d'investigation :

- Durée : 18 H,
- Méthodologie : 5 entretiens, travail de recherche, enquête -métiers
- Objectifs et contenu :
 - analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire au travail ;
 - identifier ses compétences, aptitudes professionnelles et personnelles, si besoin évaluer ses connaissances générales ;
 - analyser le parcours professionnel et l'activité de travail : notamment par :
 - la description détaillée des postes occupés,
 - l'identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées,
 - la recherche des sources de satisfaction ou d'insatisfaction et des points d'appui liés à chaque expérience,
 - réfléchir à la personnalité du bénéficiaire au travail, ses centres d'intérêt, ses motivations (utilisation de tests de personnalités (décrits ci-dessous), Élaboration des premières pistes sur la base des informations préalablement recueillies (avec utilisation des fichiers CIDJ, ROME, Onisep , vidéos-métiers, enquêtes...),
 - déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ou de reconversion par des démarches et recherches visant à déterminer les pistes d'orientation possibles, en termes de métiers, d'évolution de carrière, voire de formation,
 - évaluer les pistes, tant au regard du profil personnel et professionnel du bénéficiaire, que des réalités du marché de l'emploi.
 - Élaborer et formaliser le projet professionnel

III. Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés :

La phase de conclusion se termine par une présentation au bénéficiaire des enseignements tirés du bilan de compétences. Ce dernier est seul destinataire de l'écrit reprenant les conclusions détaillées de son bilan de compétences.

Durée : 3H,

- *Méthodologie : 1 entretien, travail personnel*
- *Objectifs et contenu :*
 - *prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;*
 - *recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et/ou d'un projet de formation ;*
 - *Présenter le document de synthèse, rédigé par le consultant, après l'avoir soumis aux observations du bénéficiaire*
 - *conclure par des échanges relatifs au projet professionnel, visant à soulever de nouvelles questions sur les failles éventuelles de ce projet et d'en repérer les points qui restent à travailler*
 - *déterminer le plan d'action : les grandes étapes permettant la mise en œuvre du projet, les démarches restant éventuellement à effectuer, les différentes stratégies à envisager au gré des aléas de l'aboutissement du projet*

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions sont menées de façon individuelle. Toutefois, sur demande du bénéficiaire, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de leur vie privée et sous réserve de leur accord.

Point sur la réalisation du projet professionnel

Un entretien est programmé six mois après la fin du bilan, afin de faire le point et, si nécessaire, de réajuster la mise en œuvre du projet.

Par ailleurs, notre Cabinet de Consultant s'engage à rester joignable, par mail ou par téléphone, à l'issue du bilan afin de répondre aux nouvelles questions qui pourraient survenir face à la réalisation du projet.

4. Tests, Outils d'investigation de la personnalité, des motivations, valeurs et intérêts professionnels

Les Tests que nous utilisons sont particulièrement recommandés pour les bilans de compétences car ils permettent d'analyser réellement la posture de travail du bénéficiaire afin de lui donner des éléments de réponses l'aidant dans sa réflexion plus approfondie de projet professionnel.

- **STAI-Y INVENTAIRE D'ANXIETE ETAT-TRAIT (FORME Y) 1993, SPIELBERGER C.D.**

Adapté du "State-Trait-Anxiety Inventory" (Forme Y) de Spielberger (STAI-Y), l'Inventaire d'Anxiété Etat-Trait est destiné à évaluer, grâce à deux échelles de 20 items, l'état et le trait d'anxiété:

- *L'Echelle d'Anxiété-Etat qui évalue les sentiments d'appréhension, la tension, la nervosité et l'inquiétude que le sujet ressent au moment de la consultation.*
- *L'Echelle d'Anxiété-Trait qui permet d'apprécier les mêmes sentiments que le sujet ressent "habituellement".*

La première échelle est un indicateur des modifications transitoires de l'anxiété provoquées par des situations aversives ou thérapeutiques. La seconde échelle évalue l'anxiété comme disposition stable. Elle permet d'identifier les sujets anxieux au sein de groupes.

- **Le BFI-Fr**

La personnalité permet l'adaptation du sujet à son environnement et apparaît comme une des variables explicatives de ses comportements et des troubles qui se développent.

Le modèle des « Big Five » rencontre aujourd'hui un large consensus pour l'évaluation de la personnalité. Le Big Five Inventory (BFI), développé par John et al., a été traduit et validé en France. Il mesure 5 domaines ou dimension de la personnalité: l'Ouverture, La Conscience, l'Extraversion, l'Agréabilité, le Neuroticisme. Le BFI-Fr est désormais un outil valide, permettant aux cliniciens et chercheurs de disposer d'un inventaire des cinq grands facteurs de la personnalité en langue française. Il est simple et robuste, fiable et économique.

- **LA LISTE CLE INTERETS METIERS de l' ONISEP**

Choisir une orientation ou réorientation professionnelle n'est pas simple... contexte économique ou géographique, choix personnels, rencontres et hasards de la vie jouent un rôle dans les choix d'orientation professionnelle des bénéficiaires. Mais, bien se connaître, prendre conscience de ses goûts, de ses envies et de ses aptitudes est un bon moyen d'imaginer la carrière que ces derniers peuvent bâtir. Ce test les aide à cerner leurs centres d'intérêts et découvrir des professions dans lesquelles ils pourraient s'épanouir.

- **QUESTIONNAIRES DES CONDITIONS DE TRAVAIL (Donald SUPER)**

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel

Le Questionnaire des Valeurs Professionnelles est un test permettant d'apprécier les valeurs fondamentales qui influencent les motivations au travail. 15 valeurs sont ainsi mesurées : - Altruisme, Indépendance, Environnement, Esthétique, Prestige, Relations avec la hiérarchie, Créativité, Management, Relations avec les collègues, Stimulation intellectuelle, Avantages économiques, Style de vie, Réalisation, Sécurité, Variété .

Des étalonnages spécifiques ont été élaborés d'après des analyses de variance effectuées sur différents sous-groupes (cadres, employés, enseignants, etc.) afin de comprendre la structure des valeurs des bénéficiaires, il est essentiel pour aider à clarifier des objectifs et déterminer l'adéquation d'un profil à un type donné de formation ou d'emploi. Le Questionnaire des Valeurs Professionnelles a un large champ d'applications.

Cet outil aide à clarifier des objectifs et à déterminer l'adéquation d'un profil à un type donné de formation ou d'emploi.

- **AUTODIAGNOSTIC DES POSITIONS DE VIE (Eric Berne)**

Ce test évoque huit thèmes de vie professionnelle (style de commandement, approche des problèmes, attitude face aux règles, vision des conflits, réaction à la colère, attitude envers le supérieur, humour, attitude de base).

Il évalue le concept de « positions de vie » (Eric Berne). Les positions de vie sont des approches permettant de comprendre la valeur que je me donne à moi-même et aux autres. L'idée positive ou négative que j'ai de moi, des autres et du monde.

Elles dépendent des images que nous nous faisons de nous-même, des autres et des rapports que nous avons avec eux. Elles sont le reflet direct de l'estime de soi. Ce questionnaire trouve sa place dans un bilan de compétences car il permet de compléter l'évaluation de la personne, en faisant ressortir le niveau d'estime de soi, la vision de soi et des autres et les attitudes qui en découlent dans le contexte professionnel.

5. Règles déontologiques

Les règles appliquées par notre Cabinet sont celles définies dans les textes législatifs et réglementaires relatifs au bilan de compétences (voir ci-dessous), à savoir notamment l'engagement éthique du Cabinet prestataire sur les points suivants :

- *Libre consentement du bénéficiaire,*
- *Respect du secret professionnel,*
- *Respect de la vie privée,*
- *Accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,*
- *Destruction des documents à l'issue du bilan.*

Le document de synthèse, conforme à ces textes, est remis au seul bénéficiaire du bilan lors du dernier entretien -ou au plus tard dans les 8 jours suivant ce dernier entretien- après lui avoir été soumis pour d'éventuelles observations.

Une convention tripartite est établie, tant au titre du plan de formation que du congé individuel de formation (il s'agit des conventions tripartites réglementaires, conformes à l'arrêté du 27 Octobre 1992 publiées au Journal Officiel le 28 Novembre 1992), avant le démarrage du bilan

Garantie de confidentialité : l'ensemble des documents élaborés pendant le Bilan de Compétences, ainsi que la synthèse (sauf demande et accord écrit de la part du Bénéficiaire) sont détruits à l'issue du Bilan. Les personnes réalisant des Bilans de Compétences ou détenant des éléments sur le bilan sont informées de leur obligation de confidentialité.

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Oser Aide-méthodologique
Réussir Entraînement-entretiens-professionnels
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel

6. Nos références

Depuis plus de vingt ans, nous accompagnons les salariés internes et externes aux entreprises dans leur recherche de solutions et de réflexions en termes d'évolutions de carrières et de projets professionnels.

Tout au long de ces années, nous avons accompagné des personnes en interne ou en externe, pour de grandes entreprises : Hôpital La Timone, EDF/GDF, SNCF, CMA/CGM, URIOPSS, FNARS, CR Paca, UCS, UDV83, Autogrill, Fondation Abbé Pierre, Restau du Cœur, Armée du Salut, Union pour les Entreprises du département (UPE 13), Banque de France, BNP, Mutuelles de Provence, Réseau Aix-Marseille Université ... ou pour de plus petites structures (Floressence, Associations et initiatives de solidarité, Game Sud Est, Lycée EME, Notre Dame de Sion...)

Notre Cabinet intervient sur des publics classiques ou spécifiques dans une démarche spécifique d'analyse des compétences au travail, en lien avec les pratiques professionnelles reconnues.

Nos prestations concernent aussi bien les accompagnements dans les domaines :

- *de reconversion : élaboration du support d'accompagnement du bilan, formation et coaching des personnes (à la méthodologie et aux outils du bilan et du projet professionnel)*
- *de conseil en gestion de carrières auprès d'Entreprises de divers secteurs d'activité.*
- *D'actions pédagogiques et d'analyses de pratiques sr les thèmes de lutte contre le stress burn out, la souffrance au travail, en matière de lutte contre les TMS...*

A titre d'exemple : Mise en place de bilans de carrière après audit RH pour le groupe Clemessy, Bilans de carrières et d'orientation pour des salariés de grands groupes) dans un souci de promotion, de reconversion et/ou de réorientation.

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révélateur-de-Potentiel



Marianne BOIZIS

Parcours Professionnel :

- *Plus de vingt-trois ans d'expériences en tant que Juriste du travail en Entreprise (durant 8 ans), Responsable RH et Responsable Gestion des Carrières, Formatrice en Projet Professionnel, Consultante en Ressources Humaines (depuis 17 ans).*
- *Titulaire d'un Master de Droit ainsi que d'un Master 1 et 2 de Ressources Humaines.*
- *Coach professionnel certifiée, Praticienne en PNL certifiée*

Depuis plus de vingt ans, j'accompagne et conseille les personnes internes et/ou externes à l'entreprise afin de leur permettre de réfléchir à la faisabilité de leurs projets en travaillant avec elles de façon à les laisser actrices de leur vie professionnelle

Conseillère en bilan de compétences de 2007 à 2010 auprès d'un centre accrédité Unifomation et Fongecif Paca et Ile de France, je propose des bilans d'orientation ainsi qu'une aide à la réflexion sur les projets professionnels. Formatrice en projet professionnel, gestion des Ressources Humaines (RH) et management RH auprès de la Faculté, du réseau Aix-Marseille Université, ainsi qu'en entreprise, j'accompagne et conseille les personnes sur leurs projets professionnels.

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révéléateur-de-Potentiel



Nathalie DOSSETTO

- *Titulaire d'une maîtrise en droit judiciaire et d'un master en droit privé,*
- *Avocate au barreau de Marseille durant 6 ans, spécialiste en droit du Travail,*
- *Psychologue diplômée, spécialisée en Psychologie Clinique et Psychopathologie,*

Après des années d'exercice en institution, je suis aujourd'hui installée en libéral, spécialisée en Thérapies Cognitive et Comportementale. Je suis sensibilisée par mon expérience professionnelle antérieure aux problématiques de relations en entreprise, types de management, psychologie de groupe, souffrance au travail et burnout.

Je travaille en partenariat avec le Cabinet MDB - Révélateur de Potentiel auprès de personnes rencontrant des problématiques diverses mais souvent intriquées. Il est fréquent que les personnes s'interrogent sur leur carrière, leur devenir au travail, l'éventualité d'évolution et de changements professionnels.

L'épanouissement des compétences et des ressources de chacun au travail est une thématique intriquée à celle du bien être global et de la qualité de vie.

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Entraînement-entretiens-professionnels
Réussir Oser Aide-méthodologique
Accompagnement-au-changement

MDB-Révéléateur-de-Potentiel



Catherine PAJAK

- *Psychologue diplômée, titulaire d'un D.E.S.S. de Psychopathologie Clinique à Paris V*
- *Certifiée Hypnothérapeute par l'Institut Sakti (Paris)*

Mon parcours professionnel a commencé à Paris et a eu comme fil conducteur les ressources humaines à travers des postes dans des entreprises de différents secteurs (services, industries, associatif) comprenant des fonctions telles que :

- L'organisation de formation pour le personnel des entreprises clientes
- Le recrutement des salariés pour mes clients entreprises
- Des bilans de compétences auprès de cadres de grands groupes tels que Total, Aérospatiale et Bureau Veritas

Actuellement psychologue clinicienne en institution j'exerce aussi en libéral en partenariat avec le Cabinet MDB - Révélateur de Potentiel, et suis amenée à ce titre à accompagner des personnes *dans le repérage de leurs ressources et capacités au travail, l'ajustement des caractéristiques de leur personnalité avec leur projet professionnel, et plus globalement, dans la réflexion inhérente à tout projet de changement.*

Remotivation-au-travail Bilan-d'Orientation
Coaching-scolaire-et-professionnel
Conseils-pour-la-recherche-d'emploi Oser Aide-méthodologique
Réussir Entraînement-entretiens-professionnels
Accompagnement-au-changement

MDB-Révéléateur-de-Potentiel

Notre équipe est pluridisciplinaire :

- Marianne BOIZIS : *Conseillère en bilan d'orientation, Consultante en Ressources Humaines Spécialiste de la gestion des carrières et de l'aide à la construction de projets professionnels auprès de publics divers et variés*
- Nathalie DOSSETTO, *Avocate au barreau durant 6 ans, c'est aujourd'hui une Psychologue clinicienne expérimentée, spécialisée en thérapies cognitives et comportementales.*

Travail sur la personnalité et les comportements au travail. Travail sur la gestion du stress, des angoisses de changements ou réorientations liées à des problématiques professionnelles.

- Catherine PAJAK, *Consultante en recrutement et en bilan de compétences durant plus de cinq ans il y a quelques années, elle est aujourd'hui Psychologue diplômée, elle exerce depuis 2004.*

Nous privilégions une réflexion basée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et nos outils sont destinés à faire réfléchir les bénéficiaires pour les rendre acteurs de leur projet et les outiller dans leur réflexion afin de sécuriser leurs parcours professionnels et les soutenir dans leur démarche de professionnalisation.

Nous intervenons depuis 20 ans dans les domaines de la motivation au travail des personnes, de l'orientation professionnelle, du recrutement, de la reconversion, du reclassement, de la formation, de la lutte contre la souffrance au travail.

Notre bureau se situe au 314 Avenue du Prado à Marseille, mais pour nos clients à mobilité réduite, nous leur réservons un accueil particulier au 165 Avenue du Prado 13008 Marseille.



7. Nos Tarifs

Tarifs et financement du bilan de compétences

LES TARIFS

- *Tarif employeur : 2 000 €*
- *Tarif individuel/autofinancement : 1 095 €*
- *Tarif OPCA* : variable selon l'organisme*

LE FINANCEMENT

Selon votre situation et votre statut plusieurs dispositifs de financement sont possibles :

- *Le Plan de Formation de l'entreprise*
- *Le Compte personnel de formation : Le Bilan de compétences sera éligible au Compte personnel de formation à partir du 1er janvier 2017. En effet, l'article 22 du projet de loi El Khomri prévoit la création du Compte personnel d'activité qui regroupera le CPF et le Compte pénibilité. A cette occasion, le CPF est réformé afin d'élargir son champ d'application*
- *Le Congé Bilan de Compétences financé par un organisme paritaire agréé (OPCA)*

Prenez contact avec l'une de nos conseillères qui peut vous accompagner dans votre recherche de financement.

En l'absence de prise en charge, nous vous proposons un autofinancement à un tarif préférentiel, avec un paiement en trois fois possible.