

LE BILAN DE COMPETENCES



Présentation de la structure

Le Cabinet Dubois Psychologie a été fondé en 2011, par Celia DUBOIS psychologue du travail. Après avoir exercé le métier de Psychologue du travail et Consultante RH dans diverses entreprises, j'ai décidé de créer mon propre cabinet afin d'accompagner les évolutions professionnelles



Le cabinet est adhérent à la Fédération des centres de bilan de compétences.

Les chiffres clés

Depuis 2013, nous avons accompagné plus de 600 personnes en bilan de compétences. Notre taux de satisfaction est de 100 % sur l'année 2019, 2020, 2021 sur 100 % de retours questionnaires de satisfaction. 0 % d'abandon au cours des accompagnements bilans de compétences. En moyenne 3 enquêtes métiers sont réalisées par les bénéficiaires d'un bilan de compétences.

Vous souhaitez évoluer vers de nouvelles perspectives professionnelles ?

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le Centre de bilan CABINET DUBOIS PSYCHOLOGIE vous propose une méthodologie de qualité, certifiée Datadock.

Le bilan de compétences est un accompagnement individualisé et modulable de 24h réparti sur 6 à 8 semaines en moyenne, a pour objectif d'aider le bénéficiaire à formuler, à analyser et à organiser son portefeuille de compétences afin de faciliter l'émergence d'hypothèses de projet, puis les choix et les stratégies professionnelles pour les mettre en œuvre. Il permet de reprendre confiance en soi, de retrouver une dynamique professionnelle en tenant compte de l'évolution du marché et des organisations.

Pour faire le point sur votre parcours professionnel et personnel, anticiper des perspectives d'évolution, envisager une mobilité interne ou externe, nos consultants vous accompagnent avec efficacité et professionnalisme vers de nouvelles voies d'orientation.

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

- Changer de poste
- Se rassurer avant de créer son entreprise
- Se reconverter suite à des problèmes de santé et une inaptitude
- Se reconverter professionnellement avec un projet précis
- Valider une idée de projet ou de formation
- Retrouver confiance en soi et élaborer un projet suite à un licenciement
- Envisager un nouveau projet professionnel suite à burn-out

Public visé et pré-requis

Tous les salariés du secteur privé, public ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du bilan de compétences.

Il n'y a pas de prérequis pour bénéficier de la formation. Des entrées et sorties permanentes ont lieu tout au long de l'année.

Cadre juridique

- Le Bilan de Compétences s'inscrit dans un texte de loi. Il est né d'un accord, signé le 3 juillet 1991 entre Patronat et Syndicats, sur la réforme du dispositif conventionnel de la formation professionnelle.
- Le Bilan de compétences peut être à l'initiative du salarié ou proposé par l'employeur

Les objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque individu de faire un point sur son parcours, d'identifier l'ensemble de ses ressources (intérêts, motivations, valeurs, ses compétences, ses qualités, ses axes de progression) et de définir un projet professionnel en lien avec ses attentes. Le bilan de compétences permet également de se projeter et de prendre en main son avenir professionnel de façon plus sereine.

L'accompagnement bilan de compétences d'une durée de 24 heures réparties selon un planning conjointement défini. Il s'articule autour d'entretiens individuels, de recherches documentaires, de rencontres avec des professionnels.

Le bilan de compétences peut être réalisé sur le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur.

Le rendez-vous d'information préalable à la mise en œuvre

Chaque salarié souhaitant entreprendre une démarche de bilan de compétences, bénéficie d'une information préalable gratuite avant tout engagement dans la démarche et surtout avant contractualisation.

Cet entretien préalable permet au salarié de prendre connaissance de notre bilan de compétences, de nos outils et méthodes de travail, de pouvoir visiter les locaux mis à disposition et de rencontrer le conseiller bilan, pour pouvoir faire un choix éclairé.

- Présentation du Bilan de compétences et de ses objectifs prévus par la législation en vigueur
- La méthodologie utilisée par le consultant dans les différentes phases
- Les moyens matériels et humains
- La disponibilité du prestataire
- Remise du présent document

Le bilan de compétences ne pourra débuter qu'après accord de prise en charge du financement.

Les 3 phases du bilan de compétence

- **Phase préliminaire pour :**
 - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ,
 - Informer des conditions du déroulement du bilan de Compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre et des principes d'utilisation des conclusions du Bilan de Compétences,
 - Définir et analyser la nature de ses besoins.

- **Phase d'investigation permettant au bénéficiaire :**
 - D'identifier les éléments ayant amené au processus de changement dans lequel il s'inscrit,
 - D'analyser ses motivations, valeurs, aspirations et intérêts professionnels,
 - D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et d'envisager leur « transférabilité » sur d'autres postes,
 - De déterminer ses ressources et potentialités inexploitées.

- **Phase de conclusion pour :**
 - Reprendre dans un document de synthèse l'ensemble de la phase d'investigation ;
 - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Les outils utilisés

- Questionnaire d'introduction
- Questionnaire de parcours
- Récit de vie « retour sur soi »
- Questionnaire entourage
- Questionnaire de personnalité
- Questionnaire de motivation
- Etudes des centres d'intérêt et activités préférentielles : Intérêts professionnel
- Questionnaire d' aptitudes intellectuelles
- Questionnaire de valeurs
- Logiciel « PARCOUREO ». Ce logiciel permet d'explorer une base de 1100 métiers

L'ensemble des outils sont validés de manières scientifiques et solides sur le plan psychométrique. L'équipe de psychologues veille au choix des outils, questionnaires, tests afin de mettre à votre disposition les plus appropriés et les plus pertinents.

Ressources mises à disposition

- Etudes sur les observatoires d'emploi
- Liste de personnes ressources dans le cadre des enquêtes métiers
- Logiciel Pass Avenir sur les métiers
- Liste de sites utiles (emploi store...)

Résultats

- Réalisation d'un ou plusieurs projet (s) réaliste (s) et réalisable (s)
- Reprise de confiance en soi
- Meilleure connaissance de soi au niveau de la personnalité, compétences, intérêts et motivations
Validation de 2 ou 3 projets avec au minimum 1 enquête terrain par métier
- Plan d'action (étape par étape)

Les modalités d'évaluation et de suivi

Le bilan de compétences n'est pas un dispositif permettant d'accéder à un diplôme ou une certification. Cependant, le bilan de compétences permet d'obtenir en dernière séance une synthèse qui a été co-écrite avec le bénéficiaire. Cette synthèse atteste la réalisation du bilan de compétences. Tout au long du bilan, le bénéficiaire remplit une attestation de présence.

Un point régulier à chaque début et fin de séance est réalisé pour faire le point sur la démarche avec un document de synthèse.

Lors de la dernière séance, un questionnaire de satisfaction est transmis au bénéficiaire. Au bout de 6 mois, un questionnaire de suivi est transmis. Ce dernier permet de mener un suivi et un ajustement si nécessaire du projet.

Modalités et délais d'accès

Pour chaque demande de bilan de compétences, un devis net de taxes est transmis par email ainsi qu'un programme ou par le biais de l'application mon compte de formation.gouv.fr. Dès que le devis est accepté, la prestation peut démarrer sous un délai de 14 jours calendaires. Nous vous adressons par mail les documents suivants : une convocation, un livret d'accueil et un règlement intérieur.

Les règles de déontologie

- Volontariat du bénéficiaire.
- Principe de transparence : présentation des conditions de réalisation, du déroulement du bilan, la méthodologie, les outils et les tests utilisés.
- Signature d'une charte d'engagement réciproque et établissement d'un calendrier des rencontres.
- Principe de confidentialité : les consultants sont soumis au secret professionnel.
- Propriété des résultats du bilan : le bénéficiaire est propriétaire des résultats de son bilan. La transmission du document de synthèse à un tiers ne se fait qu'avec l'autorisation du bénéficiaire.
- Absence de jugements de valeurs : le document de synthèse reste centré sur les faits, les constats du bénéficiaire, les comportements observables .

Engagements du consultant

Dans le **respect de la personne** qu'il accompagne et du **secret professionnel** auquel il est tenu, le consultant du Cabinet Dubois Psychologie s'engage à mettre toutes ses **compétences au service** du bénéficiaire afin de lui apporter **les « outils », méthodes et toutes informations nécessaires** à faire aboutir efficacement sa démarche de bilan.

Le rôle du consultant est un **rôle d'accompagnement** du bénéficiaire dans son action de Bilan de Compétences :

- Il décide du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il met en œuvre.
- Il exerce en conscience cette fonction à partir de sa formation, son expérience et d'une co vision par un pair en cas de nécessité.

Le consultant dispose sur le lieu de son exercice professionnel d'une installation convenable : Locaux adéquats pour permettre le respect du secret professionnel.

Moyens techniques adaptés à la nature de ses actes professionnels et aux profils des personnes accompagnées.

Dans le cas où le consultant se trouverait empêché de poursuivre son intervention, il prendra les mesures appropriées pour que la continuité de son action professionnelle puisse être assurée par un collègue avec l'accord des personnes concernées.

Concernant les tests proposés dans le cadre du bilan, seuls les consultants habilités pourront proposer un travail de connaissance de soi sur la base des outils sur lesquels ils ont été formés :

Les psychologues pour les tests de personnalité relevant de leurs prérogatives.

Les non psychologues pourront faire passer et exploiter les questionnaires ou approches pour lesquels ils sont formés et habilités.

Engagements du Bénéficiaire

Le bénéficiaire, acteur de son bilan, s'engage à s'impliquer activement dans sa démarche.

Plus concrètement:

- Il devra réaliser en toute autonomie le travail de réflexion personnelle qui lui sera proposé grâce à un livret de méthodologie comportant pour chaque partie du bilan (expérience, connaissances, personnalité et motivations) un questionnaire d'auto évaluation .
- Il mènera les recherches d'informations dont il aura besoin au cours de son bilan.
- Il aura à prendre personnellement contact avec les professionnels de projets envisagés pour réaliser les enquêtes métier nécessaires à valider ou invalider ses idées.
- Il devra participer activement aux recherches d'organismes de formation si nécessaire.
- Respecter le planning des rendez-vous et du travail convenu fait également partie de son contrat.

L'équipe

- Célia DUBOIS, Psychologue du travail
- Lilian DESAUTE, Psychologue du travail
- Claudine THOMAS, Consultante en Bilan de compétences
- Chantal COCKAERTS, Consultante en Bilan de compétences
- Sophie IWANKOWSKI, Psychologue du travail
- Mikael BOUCHE, Psychologue du travail
- Valérie RIGAILL, Psychologue du travail
- Sandrine THOUY, Psychologue
- Samantha LUDENDO, Psychologue du travail

Les modalités de financement du bilan de compétences

CPF (Compte Personnel de Formation)

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Consultez votre compte, le cas échéant créer celui en cliquant sur le lien ci-dessous:

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Plan de développement des compétences de l'entreprise

- Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).
- Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.
- Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Personnel

Nous proposons des modalités de financement adaptées à votre budget.

Indépendant ou non salarié

- Si vous êtes commerçant ou travailleur indépendant, vous devez vous adresser à l'Agefice (Association et gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise) ;
- Si vous êtes médecin libéral, vous devez vous adresser au FAF-PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale) ;
- Si vous êtes membre d'une autre profession libérale, vous devez vous adresser au FIF-PL (Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux) ;
- Si vous êtes exploitant agricole, vous devez vous adresser au fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivea) ;
- Si vous êtes exploitant de la pêche et des cultures marines, les branches professionnelles ont désigné un nouvel opérateur de compétences. Depuis le 1er avril 2019, Ocapiat est habilité à prendre en charge le financement du développement des compétences et de l'alternance. Le site d'Agefos-PME donne les informations nécessaires relatives à la formation professionnelle des professionnels de la branche ;
- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au Fafsea et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez.

Les tarifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences coûte de 1440 euros à 2500 euros selon votre situation.

Contactez-nous, nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

Les horaires d'ouverture

Nos centres sont ouverts du lundi au vendredi de 09 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 18 h 00.

Pour les besoins du bilan, nous sommes à votre disposition le samedi matin et tous les jours jusqu'à 19h ainsi que le midi. Les horaires sont variables en fonction de vos besoins.

Les bureaux

Pont-à-Mousson 53 Av Patton 54700

Forbach 110, rue des Moulins - 57608

Lay Saint Christophe, 9 Rue du Baron de Courcelles, 54690

Bègles- Langoiran 21 bis Route de Capian 33550

Les Esseintes 2 Rue métairie de l'église 33190

Metz 4 rue Marconi 57000

Monaco 28 Bd Princesse Charlotte, 98000,

Montpellier : 1 rue Saint-Jean, PEROLS 34470

Nancy 47 rue de la Commanderie 54000

Nice 7 place Ile de Beauté 06300

Thionville 15 Route Manom 57100

Taverny 11 Rue de Beauchamp 95150 & Argenteuil

Sarreguemines 27 Rue du Champ de Mars, 57200

& à distance

Accessibilité aux personnes handicapées



Notre établissement est conforme à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Nos bureaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite : places de parking, ascenseur, rampes d'accès.

Dérogation, accessibilité non respectée seulement pour les personnes en fauteuil bureaux Lay Saint Christophe et

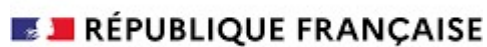
Nancy. Merci de nous contacter pour connaître les modalités complémentaires.

Nous contacter

Celia TRAVO - DUBOIS: 03 83 22 39 75

Mail : contact@cabinet-cdp.fr

Site internet : <https://www.cabinet-cdp.fr>



La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :

Actions de formation
Bilan de compétences