



LE BILAN DE COMPETENCES

Fiche de présentation : le Bilan de compétences de votre collaborateur

Vous souhaitez aider votre collaborateur à passer en revue toutes ses activités professionnelles dans le but :

- De faire le point sur ses expériences personnelles et professionnelles,
- De repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- De mieux identifier ses savoirs et ses compétences,
- De déceler ses potentiels inexploités,
- De recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel et personnel,
- De gérer au mieux ses ressources personnelles,
- D'organiser ses priorités professionnelles,
- De mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Sommaire :

- 1. Un bilan se déroule en 5 étapes**
- 2. Méthodes pédagogiques**
- 3. Le consultant qui accompagne le bilan de compétences**

1 Un bilan se déroule en 5 étapes

Etape 1 : la phase préliminaire

- Le consultant repère les attentes du participant. Pourquoi faire un bilan aujourd'hui ? quels sont les objectifs ?
- Il l'informe sur la méthodologie précise (entretiens, travail personnel, test).
- Il remet le guide de travail personnel qui sert de support.
- Le participant répond au questionnaire qui permet de « retrouvez qui il (ou elle) est » (quelles sont vos racines ?, quels ont été les choix importants de votre vie ?, aujourd'hui dans quel état d'esprit êtes-vous ?) et le participant dessine sa courbe de vie.

Etape 2 : Analyse du parcours de formation et des compétences issues de l'expérience professionnelle

- Le participant énumère les formations suivies, il évalue son degré d'actualité et son niveau de connaissances
- Il reprend l'intégralité de son parcours professionnel (stages, missions, postes en cdd et cdi) de manière chronologique
- Il analyse ses réussites et ses échecs
- Il détaille ses activités extra-professionnelles
- Il repère les situations préférées
- Il détermine ses compétences clés

Etape 3 : Analyse des ressources personnelles

- Le participant décrit ce qu'il pense de lui : Autoportrait (comment le salarié se « voit » et comment il imagine qu'on le voit. Qualités et défauts)
- Ce que les autres pensent du participant : enquête anonyme (cette enquête s'intitule : « Votre avis anonyme ») effectuée auprès de professionnels côtoyés dans des expériences précédentes. Le consultant adresse son enquête à des interlocuteurs choisis par le participant puis il consolide les réponses par écrit.
- Test « Performanse ». Ce test identifie les motivations au travail, les comportements et les modes de fonctionnement de la personne dans son activité professionnelle, dans ses relations avec les autres et son manager. L'avantage de ce test est aussi qu'il est très populaire dans les cabinets de recrutement et les services de Ressources Humaines. Le passer dans le cadre du bilan de compétences permet aussi de repérer ses points d'appuis à valoriser devant un recruteur et préparer son argumentation sur les points « de vigilance ».
- Le participant analyse ses valeurs, ses motivations et ses comportements dans le travail

Etape 4 : détermination du projet professionnel et du plan d'action

- Le participant réfléchit à son métier rêvé
- Il dresse un cahier des charges pour le prochain poste (le participant détaille le poste recherché)
- Le participant décrit une journée de travail satisfaisante
- Le participant utilise la méthode en 5 étapes pour définir son projet professionnel ce qui lui permet de valider sa proximité par rapport à un poste recherché et de se confronter aux exigences du marché
- Le participant peut définir un plan d'action pour se rapprocher du poste souhaité

Etape 5 : synthèse du bilan

- Si le participant le souhaite, il peut rédiger la synthèse du bilan de compétences. Le consultant lui communique le rapport du test Performanse ainsi que la consolidation de l'enquête menée qui s'intitule « votre avis anonyme » (effectuée à l'étape 3). L'idée est d'être acteur de son bilan jusqu'au bout. Le consultant peut assister le participant dans la formalisation de cette synthèse (relecture, confrontation bienveillante).

2 Méthodes pédagogiques

Le bilan est une démarche pragmatique et humaine. C'est un moment privilégié de réflexion et de relation avec un professionnel, dans un climat de transparence et de confidentialité.

C'est aussi un premier pas vers l'action, qui nécessite l'autonomie du salarié.

Le consultant aide à organiser la réflexion, à clarifier les motivations, les freins, à formuler les compétences et à repérer leur transférabilité éventuelle, à construire et étayer l'argumentation autour des projets.

Il n'est pas là pour faire des choix, ni pour décider à la place du salarié. En revanche, il élargit les perspectives, aide à la créativité, confronte sa connaissance des métiers avec les éléments apportés par le participant.

Il est le garant d'une démarche structurante.

L'approche de la société EG Conseils Rh est adaptée à la demande et au contexte du participant : certains viennent avec un projet qu'ils souhaitent valider et organiser, d'autres souhaitent être accompagnés dans une démarche d'investigation plus large. Le professionnalisme du consultant lui permet de repérer les éléments qu'il est important d'approfondir. Il explique son approche au participant.

Le consultant sollicite en premier lieu l'ouverture et la créativité du participant, puis il l'aide à valider la faisabilité des diverses orientations.

L'organisation de la démarche est une alternance entre les travaux personnels d'investigation, d'analyse, de recherche d'information et les échanges lors des entretiens individuels avec le consultant.

La société EG Conseils Rh remet et commente un guide personnel de travail au début du bilan. Il servira de support et de fil conducteur aux diverses phases.

Chaque étape nécessitant un temps de maturation et d'appropriation, la totalité du bilan se répartit sur 8 à 10 semaines.

Enfin la société EG Conseils Rh propose l'accès à son centre de documentation. Le participant y trouve toutes les informations générales, soit « papier », soit par un accès via internet, sur les métiers, dans des répertoires comme le ROME, les fiches APEC, les dossiers réalisés par les organismes spécialisés (ex : ONISEP), la presse.

3 Le consultant qui accompagne en bilan de compétences

Eric Gardies est **coach**, **consultant** et **formateur** au sein du cabinet EG CONSEILS RH.

EXPERIENCE BILAN DE COMPETENCES

Eric croit totalement à l'intérêt du bilan de compétences. Il a d'ailleurs fait 2 bilans de compétences dans sa vie :

3

Fiche de présentation : le bilan de compétences de votre collaborateur –

EG Conseils RH –Espace performance La Fleuriaye – 15 av du professeur Jean Rouxel – Bat D1 – 44 481 CARQUEFOU
cédex – N° Siret 539 674 473 000 19 –code NAF 7022Z – N° d'enregistrement de formation : « enregistré sous le N° 52 44
06612 44. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'état »

En 2004 , 1^o bilan qui lui a permis de passer du métier de Responsable Ressources Humaines à celui de consultant dans un cabinet conseil pour délivrer des bilans de compétences.

En 2011, 2^o bilan de compétences, orienté création d'entreprise avant l'ouverture du cabinet d'outplacement EG Conseils RH.

A partir de 2005 , Eric a commencé à accompagner en bilan de compétences des cadres et des non-cadres dans des secteurs d'activités variés et dans des métiers différents. En tant qu'outplaceur , Eric a accompagné **plusieurs dizaines de salariés** en recherche d'emploi. Le bilan de compétences étant souvent une démarche essentielle pour définir son projet professionnel, Eric a permis à des salariés de trouver le projet ET le poste.

PROFIL PROFESSIONNEL

Eric effectue une première partie de son parcours professionnel dans les secteurs de l'immobilier, la banque et le Travail Temporaire. Il y occupe successivement des fonctions commerciales puis de responsable commercial. Vivement intéressé par le développement des Hommes, il s'oriente en cours de carrière vers les métiers du recrutement. Puis il suit un troisième cycle en Ressources Humaines ce qui lui permet d'accéder à un poste de **Responsable RH qu'il occupe plus de 5 ans.**

Il rejoint le Cabinet Right Management en Mai 2005 en qualité de Consultant en Outplacement. Pendant 6 ans, il anime des ateliers de recherche d'emploi et pilote des antennes emplois réparties sur le territoire français. Il anime des formations au management et coach des cadres. Le cœur de son métier tourne autour du bilan de compétences et de l'outplacement. Il aide plusieurs dizaines de salariés à retrouver un travail.

Parallèlement il intervient auprès d'étudiants d'école de commerce (SUP de CO à Rennes) et en Master 2 Gestion du personnel à Nantes (Fac et IAE). Enfin, **il dirige un club de DRH en recherche d'emploi** au sein de l'Association Nationale des Ressources Humaines (ANDRH44) en Loire Atlantique.

Il crée le cabinet EG Conseils Rh début 2012 qui s'occupe d'outplacement de cadres et d'agents de maîtrise, de bilans de compétences, de coaching et de formation.

FORMATION

Il a suivi un parcours de **formation de 2 ans au coaching** chez International Mozaïk .Il est certifié aux tests PAPI, LEA (outil 360°), PerformanSe (questionnaire personnalité) . Il est supervisé depuis sa formation au coaching par un master coach.

Eric Gardies est initialement diplômé d'une école de commerce internationale (CESEM – 4 ans d'études dont 2 en Angleterre) et d'un BA (Bachelor of arts in European business administration).

Il a également suivi un troisième cycle à l'IGS en Ressources Humaines



Eric Gardies