



LE BILAN DE COMPETENCES EG CONSEILS RH



LE BILAN DE COMPETENCES = Démarche essentielle pour définir un projet professionnel.

Cabinet EG CONSEILS RH site internet <https://egconseilsrh.com/>

Contact Eric Gardies eric.gardies@gmail.com 07 86 42 72 41

15 av du professeur Jean Rouxel 44 470 CARQUEFOU - rdc porte gauche

J'AIME VOUS PERMETTRE DE TROUVER LE PROJET ET LE POSTE

I le bilan de compétences
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 » dernière mise à jour le 09/11/2023



SOMMAIRE :

1/ PRESENTATION

2/ RENSEIGNEMENTS SUR LE BILAN DE COMPETENCES

2.1/ POURQUOI FAIRE UN BILAN ?

2.2/ POURQUOI FINANCER UN BILAN (l'entreprise finance pour 1 salarié) ?

2.3/ QUI PEUT EFFECTUER UN BILAN ?

2.4/ MODE OPERATOIRE POUR FAIRE UN BILAN ?

2.5/ DEROULE, ACCESSIBILITE ET PHASES DU BILAN ?

2.6/ LES OUTILS UTILISES

2.7/ TARIFS

2.8/ HANDICAPS

3/ NOS ENGAGEMENTS

4/ INDICATEURS DE RESULTATS

5/ AUTRES ACTIVITES DU CABINET

LEXIQUE :

Bénéficiaire = celui qui fait son bilan



1/ PRESENTATION

Je suis Eric Gardies et je vous accompagne tout au long du bilan de compétences au sein du cabinet EG Conseils Rh.

J'ai créé ce cabinet de bilan de compétences, d'outplacement et de coaching en 2012 après 25 années en tant que salarié.

Actuellement je suis dirigeant, accompagnateur de bilans, consultant, outplaceur, formateur et animateur du réseau « Entre 2 Jobs ».

Mes 34 ans dans le monde de l'emploi me rendent légitime dans le soutien des cadres :

- 17 ans du côté du recrutement
- puis 17 ans d'expérience en accompagnement à la recherche d'emploi (bilan et outplacement)

Convaincu par l'intérêt du bilan de compétences, j'ai également pu en réaliser 2 durant mon parcours :

Premier bilan : En 2004, ce premier bilan m'a permis de passer du métier de Responsable Ressources Humaines à celui de consultant dans un cabinet conseil pour délivrer des bilans de compétences.

- A partir de 2005 , tout naturellement, j'ai eu envie d'accompagner en bilan de compétences des cadres et des non-cadres dans des secteurs d'activités variés et dans des métiers différents.
- Enfin, en tant qu'outplaceur , j'ai accompagné individuellement et collectivement plusieurs centaines de salariés en recherche d'emploi. Beaucoup ont démarré l'accompagnement par un bilan de compétences.

Deuxième bilan : En 2011, le second bilan de compétences, orienté création d'entreprise m'a permis d'ouvrir le cabinet d'outplacement "EG Conseils RH".

- Depuis 2012 j'accompagne des cadres en bilan de compétences (et à travers des missions d'outplacement, de formation, de coaching)





2/ RENSEIGNEMENTS SUR LE BILAN DE COMPETENCES

2.1/ POURQUOI FAIRE UN BILAN ?

- Faire le point sur ses expériences personnelles et professionnelles
- Repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale
- Mieux identifier ses savoirs et ses compétences
- Déceler ses potentiels inexploités
- Recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel et personnel
- Gérer au mieux ses ressources personnelles
- Organiser ses priorités professionnelles
- Mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.
- Préparer une éventuelle mobilité professionnelle

2.2/ POURQUOI FINANCER UN BILAN (l'entreprise finance pour 1 salarié) ?

- Grâce au bilan de compétences, les salariés pourront faire un pas en avant.
- C'est une occasion pour l'entreprise de faire évoluer les emplois et de créer de la mobilité au sein des services.
- Elle saura également dans quels plans de formations s'investir et pourra accompagner chaque salarié d'une manière efficace.
- La démarche donne notamment la possibilité à l'entreprise de pouvoir utiliser toutes les compétences de chaque salarié car elle est désormais fixée sur la véritable potentialité de ses équipes. Autrement-dit, elle pourra mieux organiser la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- L'entreprise pourra aussi mieux motiver les salariés. Ces derniers pourront en effet mieux gérer leur carrière et privilégier leurs évolutions professionnelles. Ils seront également plus confiants.



2.3/ QUI PEUT EFFECTUER UN BILAN ?

- Pas de prérequis pour effectuer un bilan de compétences
- Toute personne âgée de plus de 18 ans
- Salarié en poste, ou en recherche d'emploi, travailleur non salarié

2.4/ MODE OPERATOIRE POUR FAIRE UN BILAN

- Etape 1 : Entretien préalable gratuit en amont du bilan pour valider l'intérêt de faire un bilan et l'envie de travailler avec le consultant
- Etape 2 : Choix du prestataire
- **Démarrage du bilan** : maximum 3 semaines après l'entretien préalable (sauf période de congés ou demande spécifique du bénéficiaire)
- **Durée globale** : 24h dont 20h en face à face. Le reste du temps est consacré au travail personnel.
- **Entretien de suivi à 6 mois** (1 heure environ)

2.5/ DEROULE, ACCESSIBILITE ET PHASES DU BILAN

- Les entretiens en face à face peuvent se réaliser en présentiel, en distanciel ou avec un panachage présentiel-distanciel.
- Les locaux sont accessibles aux bénéficiaires à mobilité réduite
- Le bilan se déroule sur 3 à 5 mois avec des entretiens de 2h chaque semaine ou tous les 15 jours.
- Le bilan est mené individuellement
- Le bilan ne donne pas lieu à un diplôme
- La qualité du bilan est évaluée 2 fois : au bouclage et 6 mois après



Le bilan comprend 3 phases :

Le temps consacré à chaque phase est variable suivant les besoins de chaque bénéficiaire.

Phase 1 : Une phase préliminaire (environ 2h) qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre
- d) de valider le calendrier des 10 rendez-vous de 2h

Phase 2 : Une phase d'investigation (environ 14h à 16h) permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- d) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un ou plusieurs projets professionnels
- e) d'analyser le marché en rencontrant des professionnels en poste (découverte de secteurs d'activité, de métiers nouveaux)
- f) de partager sur le marché de l'emploi avec le consultant qui côtoie les recruteurs et les RH en entreprise
- g) de mener un questionnement globalement identique dans le cadre d'une création ou reprise d'activité ou d'entreprise (bilan plus dirigé vers un poste « entrepreneur »)

Phase 3 : Une phase de conclusions (environ 2h à 4h) qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce(s) projet(s).
- d) De remettre au bénéficiaire une synthèse écrite reprenant ces éléments (synthèse dont le bénéficiaire est le seul destinataire)
- e) De recevoir quelques conseils (CV, lettre de motivation, entretien, stratégie de recherche d'emploi)



2.6/ LES OUTILS UTILISES

- **Les entretiens individuels** : les 20h d'entretien en face à face avec le consultant
- **Le classeur de bilan** : un support de base qui sert de portefeuille de compétences
- **Les fiches complémentaires** : elles viennent compléter le classeur en fonction de vos attentes et de vos projets - personnalisation de votre bilan
- **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 ».
- **L'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 bénéficiaire puis il consolide les réponses par écrit. Cette enquête est faite si le bilan n'est pas confidentiel
- **Un manuel Candidat** est remis à chaque bénéficiaire avec des conseils sur toutes les démarches utiles dans le contexte d'une recherche d'emploi
- **Documentation à disposition** : revues professionnelles, presse locale, documents sur métiers et formations, annuaires professionnels (ANDRH, API)
- **Accès au réseau de cadres Entre 2 Jobs** : ateliers, annuaire des adhérents, conférences, interventions de 10 cabinets de recrutement chaque année
- **Accès à l'association E2J Alumni** qui réunit plus de 650 adhérents auprès desquels des enquêtes métiers sont possibles
- **Document de synthèse**
- **Questionnaire de satisfaction**



2.7/ TARIFS

2 500 € ht soit 3 000 € ttc (TVA applicable 20%)

Financement possible par :

- Entreprise
- OPCO
- CPF
- Un particulier
- Un mixte associant entreprise et OPCO
- Un mixte associant CPF et particulier

2.8/ HANDICAPS

- Les locaux sont accessibles aux bénéficiaires à mobilité réduite
- Pour toute personnes en situation de handicap avec des besoins de compensation ou d'adaptation , contactez-nous au 07 86 42 72 41 ou par mail : eric.gardies@gmail.com

3/ NOS ENGAGEMENTS et NOS VALEURS

3.1/ NOS ENGAGEMENTS

- Le consultant s'autorise en conscience à exercer cette fonction d'accompagnement à partir de sa formation et de son expérience.
- Conscient de sa position, le consultant s'interdit d'exercer tout abus d'influence.
- Le consultant s'engage à respecter les valeurs portées dans l'entreprise EG Conseils RH (bienveillance, respect, générosité, solidarité, curiosité, convivialité, confidentialité).
- Le consultant informe le bénéficiaire avec le plus de détails et d'objectivité possible
- Le secret professionnel impose que les informations délivrées par le bénéficiaire ne soient pas divulguées
- L'accompagnement bilan est personnalisé en fonction des besoins du bénéficiaire
- Le consultant veille à la production du document de synthèse en respectant délai et conformité
- Le bénéficiaire peut formuler des réclamations par mail . Le cabinet EG Conseils Rh s'engage à y répondre rapidement et en cherchant à satisfaire les demandes.
- Le consultant n'accepte un accompagnement que s'il peut répondre à la demande du bénéficiaire
- Le contrat de bilan est clair : il stipule la nature de la mission, la méthodologie, les honoraires, le mode de paiement ainsi que le planning d'intervention.



- Les honoraires sont clairement définis et fixés avant le démarrage de la mission

3.2/ NOS 6 VALEURS

6 valeurs que nous essayons de développer au quotidien dans le cabinet :

- *Bienveillance* : je me développe, quand on m'encourage
- *Respect* : je donne le meilleur, si on me respecte
- *Générosité* : je donne pour mieux recevoir
- *Solidarité* : on est plus fort à plusieurs
- *Curiosité* : je profite de cette période pour apprendre et monter en compétences
- *Convivialité* : j'ai plus de chance de m'épanouir dans le rire

4/ INDICATEURS DE RESULTATS

- 9 bilans de compétences effectués en 2020 , 13 bilans en 2021, 7 bilans en 2022, 14 bilans en 2023
- 100 % des bilans suivis intégralement en 2020, 2021, 2022 et 2023
- Les bénéficiaires considèrent que le bilan a répondu à leurs attentes (note moyenne: 8,3 sur 10 points en 2023)
- A la question : est ce que les conclusions du bilan se sont avérées justes ? moyenne de réponse 8,25 sur 10 points en 2023
- 100 % des bilans sont personnalisés (adaptés aux besoins des bénéficiaires)
- 100% des bénéficiaires du bilan se voient proposer l'opportunité d'être destinataires des offres d'emplois recueillies par le cabinet d'outplacement EG Conseils Rh. Le cabinet accompagne, à travers son activité d'outplacement entre 40 et 100 cadres par an vers des postes salariés ou des créations d'activité



5/ AUTRES ACTIVITES DU CABINET

Le cabinet EG Conseils Rh accompagne aussi les cadres sur de multiples missions mentionnées ci-dessous :





PLAN D'ACCÈS

En voiture : se rendre jusqu'au rond point du **théâtre de la fleuriaye** à Carquefou. Face au théâtre, tourner à gauche et longer l'IUT dans l'avenue du prof Jean Rouxel. Le 15 est annoncé avec un totem. Vous pouvez vous garer sur les 6 places EG CONSEILS RH ou rue Galilée (voir plan).

En bus : à la station de tram La Haluchère (ligne tram N°1), prendre le Bus 95 en direction du Souchais (Carquefou). Descendre à l'arrêt "Renaudières".