

# BILAN DE COMPÉTENCES ET LIVRET D'ACCUEIL

---

SOMMAIRE

PROGRAMME

p. 2 à 3

LIVRET

p. 4 à 17



20, Allée Turcat Méry –  
13008 MARSEILLE  
☎ 04 95 08 10 10

Version C

# Bilan de compétences

Public Concerné

Tout public

Pré requis

Pas de pré requis

Objectifs

- Décrire les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire
- Définir un projet professionnel en fonction des motivations et des aptitudes du bénéficiaire

Modalités d'accès à la formation

En présentiel et/ou distanciel  
Inscription sur demande

Date et lieux

A définir

Durée

20 ou 24 heures

Programme et modalités pédagogiques

cf. programme page suivante

Suivi et évaluations

Rapport de synthèse, feuille d'émargement, formulaire d'évaluation du bilan de compétences Suivi à froid à 6 mois après la fin de la prestation par l'envoi d'un mail ou d'un appel au bénéficiaire

Formalisation à l'issue de la prestation :

Une attestation de réalisation vous sera remise à l'issue de votre bilan

*Pour les personnes en situation de handicap, prendre contact avec nous pour que nous puissions vous proposer la solution la mieux adaptée.*

# Bilan de compétences

Phases	Thèmes traités	Pédagogie
1.1 Phase préliminaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confirmer l'engagement dans la démarche de bilan</li> <li>• Définir et analyser les besoins et attentes</li> <li>• Informer des conditions de déroulement</li> <li>• Elaborer un programme de travail et un calendrier adapté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien individuel</li> </ul>
1.2 La phase d'investigation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser les compétences professionnelles et extra-professionnelles, les motivations, les intérêts et les valeurs</li> <li>• Identifier les principaux traits de personnalité</li> <li>• Evaluer éventuellement les aptitudes en lien avec les projets professionnels envisagés</li> <li>• Repérer les compétences transférables à d'autres domaines d'activité</li> <li>• Identifier les éventuels besoins de formation et/ou V.A.E. en repérant les organismes de formation</li> <li>• Initier les prises de contact auprès des professionnels des secteurs et des métiers envisagés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien individuel</li> <li>• Recherche</li> <li>• Mise en situation</li> <li>• Test</li> <li>• Enquête métier</li> </ul>
1.3 La phase de conclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Récapituler les résultats détaillés du bilan</li> <li>• Co-rédiger la synthèse du bilan de compétences et de vérifier l'appropriation des éléments du bilan par la personne bénéficiaire</li> <li>• Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet professionnel</li> <li>• Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien individuel</li> <li>• Travail de rédaction</li> </ul>
1.4 Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction</li> <li>• Suivi à froid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionnaire</li> </ul>



# Livret d'accueil Bilan de compétences

# Les finalités du bilan de compétences et nos engagements

---

- **Effectuer un bilan de compétences nécessite une démarche active de la part du bénéficiaire.**
- **Le bilan de compétences a pour finalités :**
  - l'identification des compétences du salarié au regard des fonctions exercées ;
  - le repérage des intérêts et des motivations, des principaux éléments de personnalité, des atouts et des axes de développement du salarié ;
  - leur traduction en terme de projet professionnel ;
  - la validation d'un projet de repositionnement professionnel et du plan d'action associé
    - Mobilité
    - Formation
    - Développement dans la fonction.
- **Lorsque nous accompagnons un salarié à effectuer un bilan de compétences, nous nous engageons à :**
  - Respecter le protocole relatif au bilan de compétences décrit dans la loi.
  - Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et Décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992 modifiant le code du travail
  - Adapter notre approche en fonction du bénéficiaire et du besoin défini lors de l'entretien d'accueil.
  - Favoriser le travail de réflexion et d'appropriation du bénéficiaire.

# Else Consultants

## Notre cœur de métier

### MANAGEMENT RH

#### RESSOURCES HUMAINES

Diagnostic RH, Définition et accompagnement de la fonction RH, Recrutement, Gestion des compétences, ...

#### MANAGEMENT

Coaching de dirigeant et manager, Formations, Parcours Managérial

#### EFFICACITÉ COLLECTIVE

Accompagnement Codir, Séminaire, Coaching d'équipe, facilitation en intelligence collective, Co-développement professionnel (CODEV)

### STRATÉGIE, ORGANISATION ET EFFICIENCE

#### POLITIQUE ET STRATÉGIE

Déploiement de politique  
Pilotage performance  
Diagnostic organisationnel

#### OPTIMISATION DES PERFORMANCES

Processus, Lean Management, Efficacité opérationnelle...

#### SYSTÈMES DE MANAGEMENT QSE

Accompagnement, Intégration des Systèmes, maîtrise des risques, audits

### RELATION CLIENT

#### AMÉLIORATION DE LA FONCTION ACCUEIL

Diagnostic, organisation, Enquêtes clients

#### GESTION DE LA RELATION CLIENT

Formations accueil, intimité client, gestion situations difficiles, stress et conflits

#### FORMATIONS COMMERCIALES

Vente au comptoir, vente au téléphone, développer la prospection, négociation...

# Notre approche du bilan de compétences

---

Le bilan est une démarche volontaire et individuelle. Sa conduite et son contenu sont soumis à des règles de confidentialité très précises.

Notre accompagnement en bilan de compétences, s'inscrit dans une relation bipartite ou tripartite et des engagements réciproques :

## **Vous,**

Une démarche active pour vous permettre de vous réapproprier votre identité professionnelle et d'identifier des projets d'avenir.

## **Nous,**

Vous aider à élaborer un projet professionnel en vous considérant dans votre globalité de vie, votre contexte et la réalité de votre marché.

## **Votre entreprise (le cas échéant)**

Elle finance votre démarche et peut exclusivement, à votre demande ou avec votre accord, bénéficier d'entretiens tripartites de démarrage et de présentation de vos projets (optionnel).

# Notre approche du bilan de compétences (suite)

---

## Notre approche du Bilan de compétences

Notre méthodologie est basée sur l'alternance de travail individuel et de temps d'accompagnement. Par une écoute active et structurante, un consultant vous accompagne dans votre cheminement, facilite la mise en processus de votre réflexion et de votre dynamique d'action. Il utilise des outils et des méthodes adaptés à votre besoin.

## Le déroulement du Bilan de compétences

- Des entretiens individuels, espacés dans le temps sur une période de 8 à 16 semaines.

Il se réalise de la façon suivante :

- Remise d'un support méthodologique pour accompagner votre réflexion,
- Séances de travail avec un consultant dans nos locaux, sur la base d'entretiens individuels en face à face
- Passation de questionnaires de personnalités, tests métiers, pour compléter l'approche,
- Réalisation d'un travail personnel chez vous, entre chaque séance, à partir de supports qui vous seront remis, réflexions, recherches documentaires, démarches...
- Rédaction d'une synthèse présentant le déroulement de la démarche, les projet(s) et plan(s) d'actions.



# Les différentes phases du bilan de compétences

---

## 0/ Phase d'accueil

- Faire le point sur vos besoins, vos attentes ainsi que le contexte de la demande afin de définir la méthode la plus appropriée à mettre en place.
- Information sur le déroulement du bilan de compétences (méthodes, calendrier des entretiens) et son cadre légal.
- Confirmation de l'engagement réciproque quant à la démarche.

## 1/ Phase préparatoire

- Nous analysons avec vous votre histoire professionnelle.
- Nous repérons ensemble les points clés du parcours, professionnel et extra professionnel.
- Nous mettons en lumière le fil conducteur de l'histoire professionnelle.
- Nous analysons les réalisations pour identifier les compétences acquises et celles qui sont transférables.
- Nous analysons les facteurs de réussite et les freins, les environnements facilitateurs et les zones de risque.
- Nous prenons en compte vos aspirations et vos contraintes.
- Nous mettons en lien vos compétences, vos motivations et nous explorons les pistes possibles.
- Ainsi, nous élaborons avec vous les premières hypothèses d'évolution professionnelle.

# Notre approche du bilan de compétences (suite)

---

## 2/ Phase d'investigation

- Nous vous accompagnons dans l'identification de vos comportements professionnels dominants face au travail, dans la relation et dans l'action.
- Nous vous aidons à mesurer les écarts entre votre perception et celle de votre entourage sur vos modes de fonctionnement.
- Le recours à un inventaire de personnalité permet de déceler les ressources et les potentialités à développer.
- En complément de cet inventaire, l'entretien avec le consultant vous permet de mieux appréhender vos valeurs, vos aspirations ainsi que les facteurs déterminants de votre motivation.
- Les outils utilisés sont choisis pour être adaptés à chaque situation particulière.
- Confrontation de ces pistes avec les exigences du marché et vérification de sa faisabilité au travers de rencontres de professionnels, recherches documentaires...

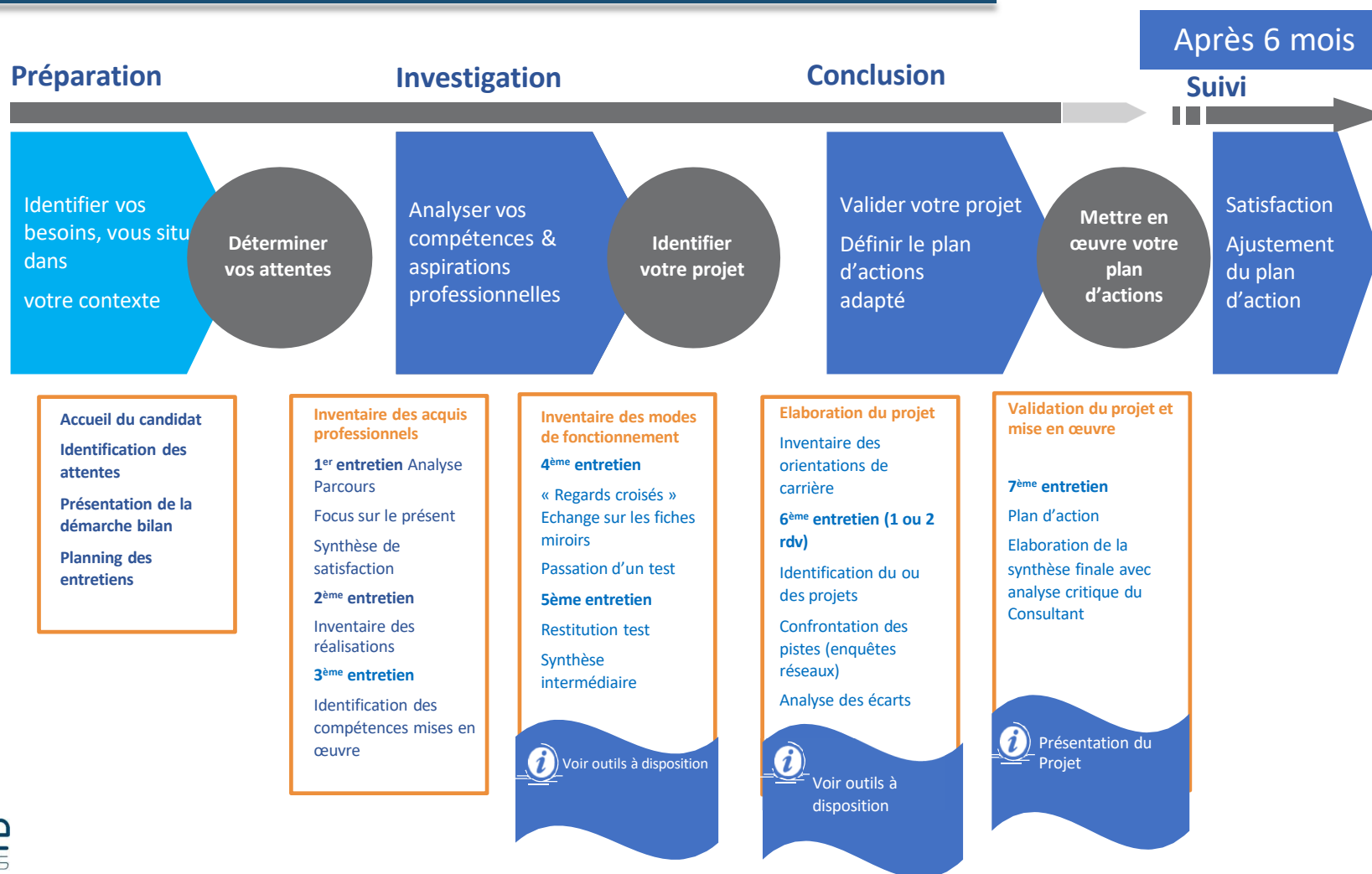
# Notre approche du bilan de compétences (suite)

---

## 3/ Phase de conclusion

- A partir des résultats de la phase d'investigation, définition avec l'aide du Consultant, du projet professionnel ou du projet de formation, le cas échéant.
- Elaboration d'une stratégie d'action et les moyens mis en œuvre.
- Rédaction d'une synthèse du travail accompli.
- La synthèse reste confidentielle et devient votre propriété.
- Vous pouvez, cependant, décider avec l'accord de l'entreprise d'un entretien tripartite de restitution (entreprise, cabinet et vous) et remise de cette synthèse à cette occasion.
- Lors du dernier entretien, un questionnaire vous sera remis pour évaluer la qualité de la prestation et vous proposez un entretien de suivi post bilan dans un délai de 6 mois. Il permettra de faire le point sur l'avancement du /des projets, d'échanger sur les actions réalisées pour sa mise en œuvre et de répondre aux questions éventuelles.

# Méthodologie du Bilan de compétences



# Notre éthique

---

- Nos consultants sont tous des professionnels confirmés, passionnés par l'accompagnement et le conseil. Ils mettent régulièrement à jour leurs méthodes, outils et leur connaissance de l'environnement économique.
- Nous travaillons dans le respect de la personne et nous nous engageons à ne pas divulguer, à des tiers, des informations ou documents dont nous avons eu connaissance au cours du bilan de compétences.

Vous êtes le seul destinataire du document de synthèse. Celui-ci ne peut être communiqué à un tiers sans votre accord.

# Notre valeur ajoutée

---

- Nous garantissons le professionnalisme des intervenants et une complémentarité des approches
  - Les consultants Bilan sont des spécialistes ; ils ont des parcours professionnels diversifiés (ressources humaines, ingénierie de formation, évaluation, orientation, coaching...).
  - Ils interviennent également sur des missions de conseil en gestion des ressources humaines et sur des formations.
- Nous utilisons des outils adaptés à chaque situation
  - Les outils d'analyse professionnelle font régulièrement l'objet d'un travail de réflexion et de formalisation par une équipe de professionnels, construits au regard de notre expérience professionnelle de l'accompagnement des transitions professionnelles.
  - La majorité des tests utilisés sont édités par des organismes qui effectuent de nombreuses mesures de validation, garantissant ainsi la fiabilité et la prédictibilité des outils.
- Nous offrons un dialogue de qualité
  - Nous personnalisons notre relation avec chaque personne que nous accompagnons.
  - Nous garantissons la neutralité dans nos analyses et nos préconisations.
  - Nous prenons en compte les réalités de l'entreprise et du marché pour construire le projet.
  - Les informations recueillies par le collaborateur ou l'entreprise sont traitées en toute confidentialité.

# Notre démarche qualité

---

La démarche qualité est au cœur de nos interventions.

Elle est portée par l'ensemble de nos collaborateurs.

Notre démarche s'appuie sur :

- La mesure de la satisfaction de nos bénéficiaires accompagnés ; à l'issue du bilan de compétences, un questionnaire de satisfaction vous sera remis.
- La remontée des éventuelles insatisfactions ou suggestions d'amélioration s'effectue par mail : [info@elseconsultants.fr](mailto:info@elseconsultants.fr) ou par téléphone : 04 95 08 10 10. Nous nous engageons à apporter une réponse dans les 48 heures.
- La mise en œuvre d'actions d'amélioration

# Modalités d'accès et tarifs

---

Vous souhaitez réaliser un bilan de compétence avec Else consultants, contactez Gaël VEILLARD au 04 95 08 10 10

Nous étudierons le tarifs en fonction du nombre d'heures nécessaires.  
Une convention sera établie.

Délais d'accès : Prévoir un délai minimum de 15 jours ouvrés entre le premier contact avec Else Consultants et le démarrage du bilan de compétences



# Indicateurs 2022

---

6 Bilans de compétences réalisées dont 83% ont réalisé l'entretien de suivi à 6 mois