LIVRET D'ACCUEIL
BILAN DE COMPÉTENCES

Date de révision : 11/01/2024

Les finalités du bilan

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**

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

Nos engagements

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.**

Nous sommes un cabinet spécialisé en gestion des carrières et des mobilités professionnelles.

Nous offrons dans ce cadre, aux Directions des Ressources Humaines et Dirigeants 3 types de prestations :

- **L'évaluation et le développement des compétences**
- **La gestion des mobilités individuelles (outplacement ou accompagnement de conjoints) ou collectives (dispositifs : PSE, GPEC, PDV)**
- **L'accompagnement des réorganisations (antenne emploi PSE, dispositif de départs volontaires, point information conseil, ...)**

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

Notre approche du bilan

Le bilan est une démarche volontaire et individuelle. Sa conduite et son contenu sont soumis à des règles de confidentialité très précises. Il est régit par la loi n° 91-1404 du 31 décembre 1991, article L.900-2 du code du travail et le décret n°92- 1075 du 2 octobre 1992 des règles déontologiques. Notre accompagnement en bilan de compétences, s'inscrit dans une relation 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,

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).

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

Notre approche du bilan

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 (7 à 8 séances d'environ 2 heures),**
- **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, recherche documentaires, démarches…**
- **Rédaction d'une synthèse présentant le déroulement de la démarche, les projet(s) et plan(s) d'actions.**

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

Les différentes phases du bilan

0/ Phase d'accueil

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

1/ Phase préparatoire

- Nous analysons avec le bénéficiaire son 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.
- Prise en compte de vos aspirations et de vos contraintes.
- Mise en lien de vos compétences, de vos motivations et explorations de pistes possibles.
- Ainsi, nous élaborons avec le bénéficiaire les premières hypothèses d'évolution professionnelle.

Les différentes phases du bilan

2/ Phase d'investigation

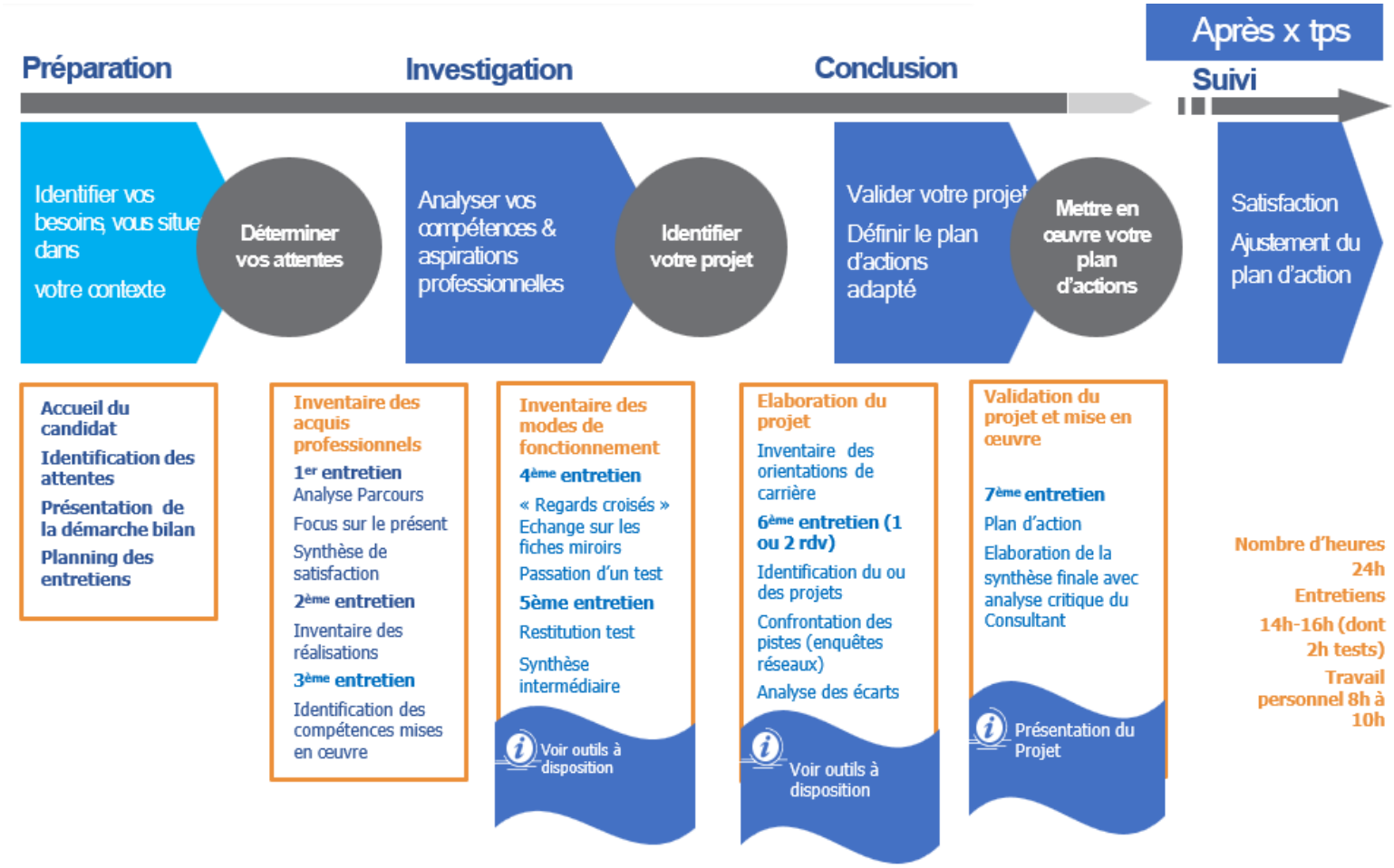
- **Nous accompagnons le bénéficiaire dans l'identification de ses comportements professionnels dominants face au travail, dans la relation et dans l'action.**
- **Nous l'aidons à mesurer les écarts entre sa perception et celle de son entourage sur ses modes de fonctionnement.**
- **Le recours à un inventaire de personnalité permet de déceler les ressources et les potentialités à développer.**
- **En complément de cet inventaire, l'entretien avec le consultant permet au bénéficiaire de mieux appréhender ses**
- **valeurs, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa 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…**

Les différentes phases du bilan

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 la propriété du bénéficiaire.
- Il peut, cependant, décider avec l'accord de l'entreprise d'un entretien tripartite de restitution (entreprise, cabinet et
- bénéficiaire) et remise de cette synthèse à cette occasion.
- Lors du dernier entretien, un questionnaire sera remis au bénéficiaire pour évaluer la qualité de la prestation et s'il le souhaite, demander 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.

Notre méthodologie



GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

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.

Le bénéficiaire du bilan de compétences est le seul destinataire du document de synthèse.
Celui-ci ne peut-être communiqué à un tiers sans son accord.

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

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 de carrière, mobilité).**
- **Ils interviennent également sur des missions de conseil en gestion des ressources humaines.**

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 professionnel de l'accompagnement des transitions professionnels..**
- **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 mise en place d'actions correctives et / ou préventives :

La remontée des éventuelles insatisfactions ou suggestions d'amélioration s'effectue par mail : secretariat@gm2s.fr ou par téléphone : 04 58 10 00 59 auprès de nos services.
Nous nous engageons à apporter une réponse dans les 48 heures.

L'amélioration continue des prestations proposées :

L'ensemble de nos actions correctives ou évolutives fait l'objet d'une capitalisation qui reste à disposition du client après l'opération, notamment par l'intermédiaire d'une note de retour d'expériences.

GM2S
SÉCURISER ET RÉUSSIR VOS CHANGEMENTS

Les Pléiades - Park Nord - 32A Route de la Bouvarde - 74970 METZ-TESSY

06 06 59 36 98 - secretariat@gm2s.fr - www.gm2s.fr