

Notre domaine d'intervention : Les prestations

ESCCOM-RH évalue, accompagne et conseille les entreprises et les particuliers dans leurs projets professionnels et propose trois types de prestations :

EVALUATION

- Bilan de compétences
- Capacités et compétences professionnelles
- Projet de création d'entreprise
- Projet de formation
- Orientation professionnelle et scolaire

ACCOMPAGNEMENT

Dans l'emploi

- Insertion professionnelle
- Outplacement individuel
- Reclassement collectif

Dans le projet

- Formation professionnelle
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Création d'entreprise

CONSEIL

- Recrutement
- Gestion de carrière
- Entretiens annuels d'évaluation
- Mobilité géographique
- Coaching Cadres et Dirigeants

ESCCOM-RH

esccom.formationnice@wanadoo.fr

NICE

2 avenue Brown Séquard

El Paradiso
06000 NICE

☎ : 04.93.53.55.55

☎ : 04.93.81.32.83

NICE

22 rue El Nouzah

06000 NICE

☎ : 04.93.85.16.67

☎ : 04.93.13.88.40

NICE

2 rue Emma et
Philippe Tiranty

06000 NICE

☎ : 04.93.16.10.56

☎ : 04.93.04.92.77

CANNES

14 bd Carnot

06400 Cannes

☎ : 04.93.38.80.50

☎ : 04.93.38.82.46

GRASSE

Les Cyclades Bât A

Chemin de Camperousse
06130 Grasse le Plan

☎ : 04.93.42.12.64

☎ : 04.93.42.83.09



Problématique globale

Le bilan de compétences est une prestation de service destinée aux salariés d'entreprise (Articles L6313-1 ; L6313-10 du Code du travail). Il s'adresse particulièrement à ceux d'entre eux qui souhaitent s'investir dans une démarche de réflexion sur leur avenir professionnel ou encore qui font état d'un projet dont il faut tester la validité, la crédibilité, le caractère opérationnel et le degré de probabilité évolutive professionnelle.

Il permet au bénéficiaire, volontaire, d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles dans le cadre d'un portefeuille de compétences transférables dans la vie active et de se projeter vers l'avenir dans une dynamique de réussite.

Il comprend à la fois une **dimension rétrospective** (retour sur le passé et les acquis), **évaluative** (confrontation de représentations personnelles à des informations objectives sur soi ou sur son environnement) et **prospective** (mise en perspective du bilan en termes de possibilités d'évolution, de projet professionnel et de plan d'action pour y parvenir).

La part relative de ces trois dimensions dépend de l'objectif et de la situation du salarié :

Le bilan de compétences est l'occasion pour le salarié

- ✓ De faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ;
- ✓ D'analyser sa situation actuelle et de se déterminer par rapport à des changements voulus ou subis ;
- ✓ D'analyser ses compétences professionnelles et personnelles et le cas échéant de les faire évaluer ;
- ✓ De repérer dans son expérience des éléments transférables à de nouvelles situations professionnelles et utilisables dans son projet d'insertion ;
- ✓ De mieux identifier ses valeurs, intérêts, aspirations et potentiels ;
- ✓ De déceler des potentialités inexploitées ;
- ✓ De réfléchir, de recueillir et de mettre en forme les éléments permettant de déterminer, d'approfondir ou de préciser un projet professionnel ;
- ✓ De tester la faisabilité au regard du marché du travail des pistes et cibles professionnelles identifiées par des enquêtes ou des évaluations en milieu de travail ;
- ✓ D'identifier les difficultés à surmonter (freins personnels, sociaux, familiaux, culturels, linguistiques...) et les atouts mobilisables par rapport à des pistes professionnelles adaptées, élargies ou totalement nouvelles.
- ✓ D'organiser ses priorités professionnelles.

Il s'agit pour l'intervenant : d'aider à formaliser un projet professionnel et un parcours précis d'insertion qui concilie les capacités et aspirations avec le marché local du travail et la mobilité géographique de l'intéressé.

Il devra appréhender les contraintes liées aux métiers (horaires, salaire...)

Les modalités pratiques

Le bilan est composé de 3 phases :

- ✓ **Une phase préliminaire** qui permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de l'informer rigoureusement des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et des techniques mises en œuvre, des principes d'utilisation des conclusions de la prestation ainsi que de préciser et d'analyser la nature de ses besoins.
- ✓ **Une phase d'investigation** qui permet au bénéficiaire l'analyse de ses motivations, valeurs et intérêts professionnels et personnels, l'identification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, ainsi que la détermination des possibilités d'évolution professionnelle.
- ✓ **Une phase de conclusion** qui permet au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats détaillés, de recenser les facteurs à même de favoriser ou non un projet professionnel (avec si besoin un projet de formation), d'identifier les étapes de la mise en œuvre du projet avec la construction d'un plan d'actions. La conclusion est présentée sous forme d'une synthèse écrite et commentée (Art R6322-38 et 39 du Code du travail).



Définition de la notion de compétence

- ✓ Ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- ✓ Un savoir-agir reconnu ;
- ✓ Une disposition à agir ;
- ✓ Des ensembles stabilisés de savoirs ;
- ✓ La capacité de mobiliser des connaissances et qualités pour faire face à une situation complexe ;
- ✓ Compétences théoriques, pratiques, sociales et cognitives sont l'ensemble des aptitudes nécessaires à la résolution de problèmes dans un contexte organisationnel donné.

Etapes et Outils de travail

Le cahier des charges tient compte des attentes initiales relatives au bilan et des retombées concrètes. Il permet d'apprécier les résultats et de constater l'évolution éventuelle des attentes en cours de bilan.

Notre rôle est d'aborder le CV autrement par le biais des fonctions successives et des carrefours significatifs du positionnement professionnel.

Il s'agit à la fois d'un travail d'investigation et de création qui nécessite, quelles que soient les qualités du consultant, une forte implication et un engagement dans la démarche du bénéficiaire de la prestation.

Les étapes successives sont les suivantes :

- **L'analyse du parcours professionnel**
Principales responsabilités assumées, liste des tâches accomplies, responsabilités, missions particulières réalisées, management, gestion de projet...
- **L'identification des compétences**
Marketing, informatique, technique, production, administration, gestion...
- **L'évaluation théorique et pratique**
Formation reçue, initiale ou continue, le niveau de pratique acquise sur le terrain.
- **La qualification du parcours professionnel**
Qualités mises en œuvre dans les réalisations, centres d'intérêts dominants, succès et échecs significatifs, les facteurs extérieurs, hiérarchisation des éléments professionnels majeurs.
- **L'étude de la personnalité**
Auto-analyse guidée, découverte de soi par les tests, restitution et analyse des résultats.
- **Réflexion sur les orientations**
Les centres d'intérêts confirmés concernent les activités que l'on maintient et celles que l'on abandonne, intégration des choix et des attentes relatives à l'entreprise, prise en compte des contraintes, hiérarchisation des éléments personnels significatifs.
- **Elaboration ou confirmation des projets professionnels et construction d'une synthèse mobilisatrice**
Se définir un objectif professionnel, le décliner en projets professionnels, envisager les formations nécessaires, étudier une démarche à mettre en œuvre, conclure.
- **Faire un Bilan et penser au suivi**
 - Synthèse à chaud sur le déroulement du bilan ;
 - Questionnaire de satisfaction afin de concourir à l'amélioration de ce bilan ;
 - Fiche de suivi et dossier. Rencontre à 6 mois.

Ces étapes sont regroupées en trois phases : analyse de la demande, investigation et confrontation, conclusion (Art R6322-35 et 37 du code du travail). Le bilan de compétences a une durée de 24h.

Le bilan de compétence n'est en aucun cas un exercice facile, l'effort à fournir est important. C'est avant tout un outil de réflexion, d'approfondissement et de centrage qui nécessite un fort investissement.

Il faut accepter l'idée de revoir ses choix antérieurs. Modifier le cas échéant sa hiérarchie de valeurs et envisager les efforts à fournir pour arriver à mener à bien son futur projet.



Nos consultants accompagnent le salarié dans cette démarche.

Leur expertise en psychologie, en ressources humaines et leur connaissance de l'entreprise sont les garants d'un bilan réussi.

Les règles de déontologie

- ✓ le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur (Art L6313-10 du Code du travail) ;
- ✓ la confidentialité est totale ;
- ✓ le professionnalisme repose sur la qualité d'écoute et la non ingérence dans les décisions à prendre par la personne ;
- ✓ l'équité entre les différents interlocuteurs est requise par le consultant ;
- ✓ le consultant a une obligation de moyens non de résultat ;
- ✓ le bilan est remis en main propre, signé par le salarié et le consultant ;
- ✓ en aucun cas, le bilan n'est transmis à un tiers ;
- ✓ les documents élaborés lors du bilan de compétences sont aussitôt détruits sauf demande écrite du bénéficiaire et ce, pendant 12 mois maximum.

Engagement :

Le salarié est libre de choisir le prestataire de bilan de compétences qui correspond à ses attentes ; il ne fait l'objet d'aucune relance de la part d'ESCCOM qui attend simplement une réponse positive ou négative. Si le choix se porte sur notre structure, l'engagement réciproque se fera sur la base d'une convention tripartite, bénéficiaire, ESCCOM et l'organisme collecteur ou l'employeur (Art R6322 – 32 du Code du Travail).

Nos facteurs de réussite

Notre approche méthodologique

A la fois rigoureuse et souple, elle se base sur la mise en correspondance et l'adéquation des besoins des entreprises et des compétences de l'individu dans l'environnement économique du projet.

Chaque prestation bénéficie d'une méthode et d'un déroulement spécifique. Les fiches des prestations vous renseignent sur ces particularités.

Notre éthique

Affirmée, elle veille au respect absolu de la personne dans son individualité et dans ses choix, et celui des engagements contractuels pris.

