

Plaquette de présentation

BILAN DE COMPETENCES



Soyez acteur de votre carrière

Réalisez un BILAN DE COMPETENCES sur mesure

- Vous êtes indécis(e) quant à votre avenir professionnel ?
- Vous avez besoin de reprendre confiance en vous, retrouver du sens au travail suite à une situation professionnelle difficile, santé, burn-out, réorganisation, perte d'emploi... ?
- Vous avez soif d'apprendre, de vous former, d'évoluer en interne ou en externe ?
- Vous avez besoin de faire un point sur vos compétences et de les valoriser ?
- Vous avez fait le tour de votre métier et souhaitez vous reconvertir ?
- Vous envisagez de créer ou reprendre une entreprise ?

Tarif : nous consulter au 05.56.13.37.37 - Prise en charge possible par :

- **Le Compte Personnel de Formation - Toutefois depuis le 02/05/2024, Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024**, la participation financière obligatoire revalorisée en 2026, d'un montant de 103,20 € est appliquée en fonction de votre situation, co-financement possible. - bordeaux@rh-partners.com - Nous nous engageons à vous répondre sous 5 jours ouvrés – Un délai de 15 jours est demandé par la Caisse des Dépôts pour démarrer le bilan de compétences.

Vous pouvez effectuer votre Bilan de Compétences en toute confidentialité, sans en informer votre employeur. Dans ce cas, vous le réalisez sur votre temps personnel. **Articles R.900-1 à R.900-7 du code du travail**

- **Le Plan de Développement des compétences de votre entreprise :** financement par votre entreprise, Démarrage possible du bilan dès retour du contrat signé.
- **Fonction Publique :** s'adresser à son responsable des ressources humaines sauf pour la **Fonction Publique Hospitalière :** demander un dossier de prise en charge à l'ANFH. Délai de 2 mois pour débiter le bilan à partir du dépôt du dossier.

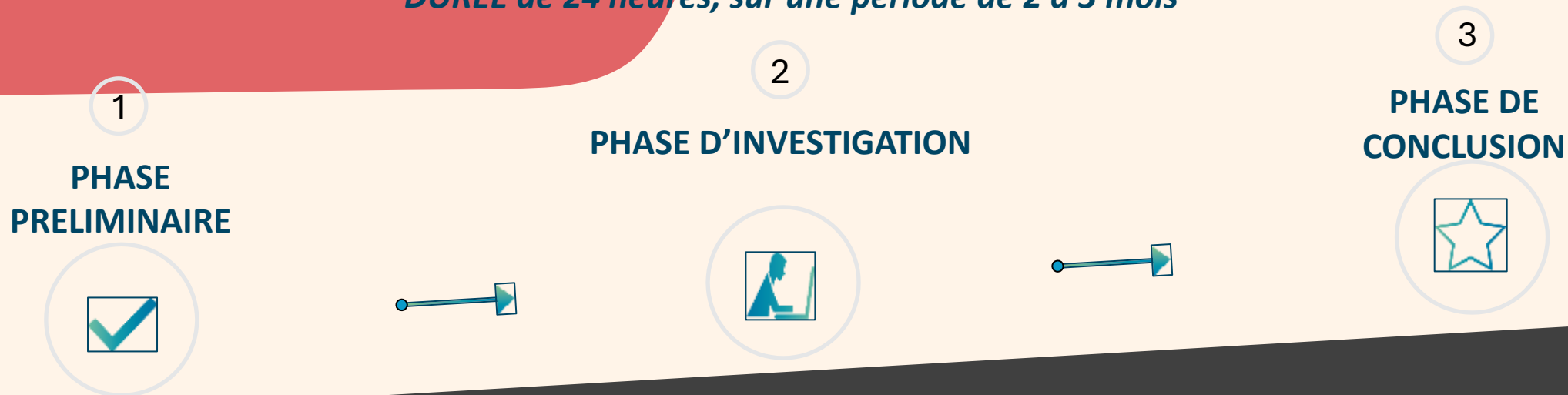
Taux de satisfaction
96 % (6 répondants sur 9)



Un bilan en trois étapes...

+ au préalable une première rencontre pour nous permettre de définir les conditions de l'accompagnement, analyse des attentes et des besoins, accord sur les conditions (horaires, tarifaires, outils utilisés...).

DUREE de 24 heures, sur une période de 2 à 3 mois



Un premier entretien avec un conseiller du cabinet pour :

- Faire une analyse partagée de votre situation et le point sur vos attentes et vos besoins,
- Afin de définir avec votre conseiller des objectifs opérationnels et un programme personnalisé,
- Confirmer votre engagement dans le bilan de compétences et la compréhension de sa méthodologie

A la suite de cet entretien, une convention est signée

MON PROJET :

- Je fais le point sur mon parcours professionnel et mes choix d'orientation,
- J'identifie mon fonctionnement personnel,
- J'analyse mes motivations au travail et mes intérêts professionnels,
- Je définis mon « idéal ».

MON PROFIL :

- Je confronte mon idéal à la réalité du terrain en recherchant des informations sur les perspectives d'emploi et de marché, les conditions d'accès en formation...
- Je détermine mes possibilités d'évolution,
- Je rédige mon projet professionnel « réaliste et réalisable ».

MON PLAN D'ACTION :

- J'identifie mes atouts et limites en rapport avec mon projet,
- Je précise mes éventuels besoins en formation,
- J'élabore un plan d'action : les principales étapes de mise en œuvre du projet,
- J'amorce la mise en œuvre de mon plan avec l'appui de mon conseiller.

Une dernière phase au cours de laquelle vous corédigez avec votre conseiller le document de synthèse comprenant :

- Les analyses détaillées des tests et entretiens
- L'exploitation des résultats pour l'orientation d'un projet d'intégration dans la fonction identifiée ou de réorientation (orientation, formation)

+ un dernier entretien gratuit à 6 mois après la fin du bilan de compétences (prévu dans la loi) et 2 autres offerts en plus

Notre équipe dédiée



Karine SERRANO

**Psychologue du travail – Référente Bilan de
compétences et Handicap**

kserrano@rh-partners.com

Interlocutrice centrale bilan de compétences :
accompagne de A à Z

**Laurence AUBERT - Assistante administrative et
commerciale**

laubert@rh-partners.com





Karine SERRANO

Consultante, Psychologue du Travail
Référente Bilans de compétences et Handicap

Présentation

Depuis plus de 20 ans, intervient au sein d'entreprises et structures publiques en transition professionnelle et auprès de salariés, d'agents de la fonction publique (territoriale, hospitalière et autres), de demandeurs d'emploi et de personnes avec des problèmes de santé, en situation de handicap dans l'élaboration de projets professionnels (mobilité, reconversion, création entreprise)

RÉFÉRENCES

- Bilans de compétences, bilans professionnels : **CPF, ANFH, Entreprises, Etablissements Publics, France Travail**
- Accompagnement en transition professionnelle : entretiens individuels, animation d'ateliers et coordination régulière avec les acteurs RH (**INRAE, Pôle Territorial Ouest**) et les conseillères mobilité (**CNG**)
- Accompagnement en orientation des alternants : entretiens individuels, création et animation d'ateliers, de groupes de techniques de recherche active d'emploi et élaboration du rapport d'activités auprès des RH (**GRDF**)
- Outplacements, accompagnements de conjoint, bilans professionnels et bilans de compétences (**THALES, SAINT GOBAIN, Meda Pharma, UPSA...**)
- Plan de Sauvegarde de l'Emploi, congé de reclassement : **EFFIA, JL International, WELDOM, OXBOW, KENNAMETAL**

Parcours

Depuis 23 ans

**Psychologue du travail, Référente
Bilans de compétences et Handicap**

- Accompagner en transition professionnelle les demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique et les PSH dans l'élaboration, la réflexion et la mise en œuvre de projets professionnels, aides financières et mesures pour l'emploi et la formation, plan d'action
- Créer et animer des ateliers collectifs sur l'identification de compétences, valeurs, intérêts, l'élaboration de projets, les Techniques de Recherche d'Emploi, la Création/Reprise d'entreprise et autres thématiques
- Conduire des entretiens individuels de redynamisation professionnelle (à visée psychologique) : burn out, bore out, brown out et maladie, accident du travail, addictions et troubles du neurodéveloppement

Depuis 09/2023 : Mission Conseillère en orientation professionnelle externe – INRAE

- Accompagnement en orientation des agents titulaires et contractuels (mobilité interne externe, concours, mobilité, PPR, PSH, écoute psychologique et autres) : entretiens individuels, ateliers collectifs, échanges de pratiques, réunion cellule RH : traitement des situations individuelles complexes

Domaines d'expertise

*Bilans de Compétences tous publics et auprès de PSH, Bilans professionnels, Bilans d'Orientation de Carrière, Seconde Partie de Carrière
Accompagnement de situations individuelles et collectives complexes
Accompagnement de conjoint, Outplacement individuel, collectif, PSE
Accompagnement Création et Reprise d'Entreprise
Bilans de Potentiels, Evaluation, Assessment Center
Cellule d'écoute et conduite d'entretiens individuels
Diagnostic et prévention des Risques Psychosociaux*

Habilitations & certifications

Depuis 2023

Bilans de compétences et Formation – Certification QUALIOPI

Depuis 2021

Référente Handicap : accessibilité et compensation du handicap - CRFH

Depuis 2016

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Diplômes

2000 - DESS Psychologie du Travail et des Organisations - Université Bordeaux

Formation continue

- **2025 : Troubles du neurodéveloppement – UNESS**, Mieux appréhender les difficultés cognitives et problématiques d'apprentissage des publics, Intégrer dans sa pratique les nouveaux rapports au travail, Adapter sa pratique avec les apports des neurosciences – **CAP Métiers NA**
- **De 2021-2024** : Accompagner l'analyse réflexive des publics, Usages potentiels de l'IA, Open Badge, outils digitaux pour une formation à distance, Dispositifs et financements de formation, Approche dynamique dans les valeurs humaines, Utiliser les innovations numériques pour l'accompagnement à l'emploi - **Cap Métiers NA**

CABINET DE BORDEAUX-MERIGNAC

Description des moyens matériels et techniques

Espace bureaux individuels, salles de passation de tests et de réunion et salle de documentation
Ordinateurs fixes et portables avec accès internet fibre et wifi sécurisée. Lignes téléphoniques à disposition.
Photocopieur, imprimante et scanner.
Salles de réunion avec vidéo projecteur, paper board, écran.



RH Partners
162 Rue Etchénique – 33200 BORDEAUX
Tél 05 56 13 37 37



- Accès aux personnes à mobilité réduite.
- En conformité avec les contrôles de sécurité incendie et électrique (attestation Q18)
- La salle de réunion, réservée à l'organisation de stages, séminaires et ateliers, est accessible par inscription auprès de notre assistante.
- L'accueil est assuré au rez-de-chaussée.
- Un espace documentation et un ordinateur dédié permet de consulter, sur place, la documentation.



ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité aux personnes en situation de handicap et compensation du handicap

Notre référente handicap : Karine SERRANO - Consultante, Psychologue du Travail - Tél : 05.56.13.37.37 - Mail : kserrano@rh-partners.com

Bien accueillir les personnes handicapées

I. Accueillir les personnes handicapées

Voici quelques conseils généraux et communs à tous les types de handicap :

- ➔ Montrez-vous disponible, à l'écoute et faites preuve de patience.
- ➔ Ne dévisagez pas la personne, soyez naturel.
- ➔ Considérez la personne handicapée comme un client, un usager ou un patient ordinaire : adressez-vous à elle directement et non à son accompagnateur s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.
- ➔ Proposez, mais n'imposez jamais votre aide.

Attention : vous devez accepter dans votre établissement les chiens guides d'aveugles et les chiens d'assistance. Ne les dérangez pas en les caressant ou les distrayant : ils travaillent.

II. Accueillir des personnes avec une déficience motrice

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- ➔ Les déplacements ;
- ➔ Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ;
- ➔ La largeur des couloirs et des portes ;
- ➔ La station debout et les attentes prolongées ;
- ➔ Prendre ou saisir des objets et parfois la parole.



2) Comment les pallier ?

- ➔ Assurez-vous que les espaces de circulation sont suffisamment larges et dégagés.
- ➔ Mettez, si possible, à disposition des bancs et sièges de repos.
- ➔ Informez la personne du niveau d'accessibilité de l'environnement afin qu'elle puisse juger si elle a besoin d'aide ou pas.

III. Accueillir des personnes avec une déficience sensorielle

A/ Accueillir des personnes avec une déficience auditive

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- ➔ La communication orale ;
- ➔ L'accès aux informations sonores ;
- ➔ Le manque d'informations écrites.



2) Comment les pallier ?

- ➔ Vérifiez que la personne vous regarde pour commencer à parler.
- ➔ Parlez face à la personne, distinctement, en adoptant un débit normal, sans exagérer l'articulation et sans crier.
- ➔ Privilégiez les phrases courtes et un vocabulaire simple.
- ➔ Utilisez le langage corporel pour accompagner votre discours : pointer du doigt, expressions du visage...
- ➔ Proposez de quoi écrire.
- ➔ Veillez à afficher, de manière visible, lisible et bien contrastée, les prestations proposées, et leurs prix.

B/ Accueillir des personnes avec une déficience visuelle

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- ➔ Le repérage des lieux et des entrées ;
- ➔ Les déplacements et l'identification des obstacles ;
- ➔ L'usage de l'écriture et de la lecture.



ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité aux personnes en situation de handicap et compensation du handicap

Notre référente handicap : Karine SERRANO - Consultante, Psychologue du Travail - Tél : 05.56.13.37.37 - Mail : kserrano@rh-partners.com

2) Comment les pallier ?

- ➔ Présentez-vous oralement en donnant votre fonction. Si l'environnement est bruyant, parlez bien en face de la personne.
- ➔ Informez la personne des actions que vous réalisez pour la servir. Précisez si vous vous éloignez et si vous revenez.
- ➔ S'il faut se déplacer, proposez votre bras et marchez un peu devant pour guider, en adaptant votre rythme.
- ➔ Informez la personne handicapée sur l'environnement, en décrivant précisément et méthodiquement l'organisation spatiale du lieu, ou encore de la table, d'une assiette...
- ➔ Si la personne est amenée à s'asseoir, guidez sa main sur le dossier et laissez-la s'asseoir.
- ➔ Si de la documentation est remise (menu, catalogue...), proposez d'en faire la lecture ou le résumé.
- ➔ Veillez à concevoir une documentation adaptée en gros caractères (lettres bâton, taille de police minimum 4,5 mm) ou imagée, et bien contrastée.
- ➔ Certaines personnes peuvent signer des documents. Dans ce cas, il suffit de placer la pointe du stylo à l'endroit où elles vont apposer leur signature.
- ➔ N'hésitez pas à proposer votre aide si la personne semble perdue.

IV. Accueillir des personnes avec une déficience mentale



A/ Accueillir des personnes avec une déficience intellectuelle ou cognitive

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- ➔ La communication (difficultés à s'exprimer et à comprendre) ;
- ➔ Le déchiffrage et la mémorisation des informations orales et sonores ;
- ➔ La maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul ;
- ➔ Le repérage dans le temps et l'espace ;
- ➔ L'utilisation des appareils et automates.

2) Comment les pallier ?

- ➔ Parlez normalement avec des phrases simples en utilisant des mots faciles à comprendre. N'infantilisez pas la personne et vouvoyez-la.
- ➔ Laissez la personne réaliser seule certaines tâches, même si cela prend du temps.
- ➔ Faites appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.
- ➔ Utilisez des écrits en « facile à lire et à comprendre » (FALC).
- ➔ Proposez d'accompagner la personne dans son achat et de l'aider pour le règlement.

B/ Accueillir des personnes avec une déficience psychique

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- ➔ Un stress important ;
- ➔ Des réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés ;
- ➔ La communication.

2) Comment les pallier ?

- ➔ Dialoguez dans le calme, sans appuyer le regard.
- ➔ Soyez précis dans vos propos, au besoin, répétez calmement.
- ➔ En cas de tension, ne la contredisez pas, ne faites pas de reproche et rassurez-la.

Pour en savoir plus sur la manière d'accueillir une personne handicapée :
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Bien-accueillir-les-personnes.html>

Conçu par la DMA en partenariat avec :
APAJH, CDCF, CFPSSA, CGAD, CGPME, FCD, SYNHORCAT, UMIH, UNAPEI.

Outil métier évolution : MyTalents

Prise de rendez-vous optimisée

Un outil de visio intégré

Un outil responsif :

Optimisé pour tous les appareils : Ordinateur, Tablette et SmartPhone



Le candidat alimente son profil en suivant les étapes du parcours. Il complète ses expériences, ses diplômes, ses centres d'intérêt et ses compétences. La plateforme sera personnalisée en fonction de son profil.

Après avoir complété son profil, le candidat peut créer un CV en lien avec CVDesignr (plusieurs modèles à disposition) et sélectionner les informations qu'il souhaite mettre en avant.



Nos outils pour définir son projet professionnel en ligne

- Tests psychotechniques
- Fiches métiers
- Catalogues de formation
- Catalogue de compétences



Agrégation des offres de la plupart des jobboards dans 50 pays

- Rechercher des offres
- Candidater depuis l'outil
- Suivre ses candidatures directement dans l'outil



Accès unique au marché caché :
250.000 entreprises recrutent sans diffuser d'annonce

- Potentiel d'embauche des entreprises qui recrutent
- Moyen de les contacter
- Meilleure période pour envoyer sa candidature

TALOGY : Questionnaire de personnalité et test d'aptitudes

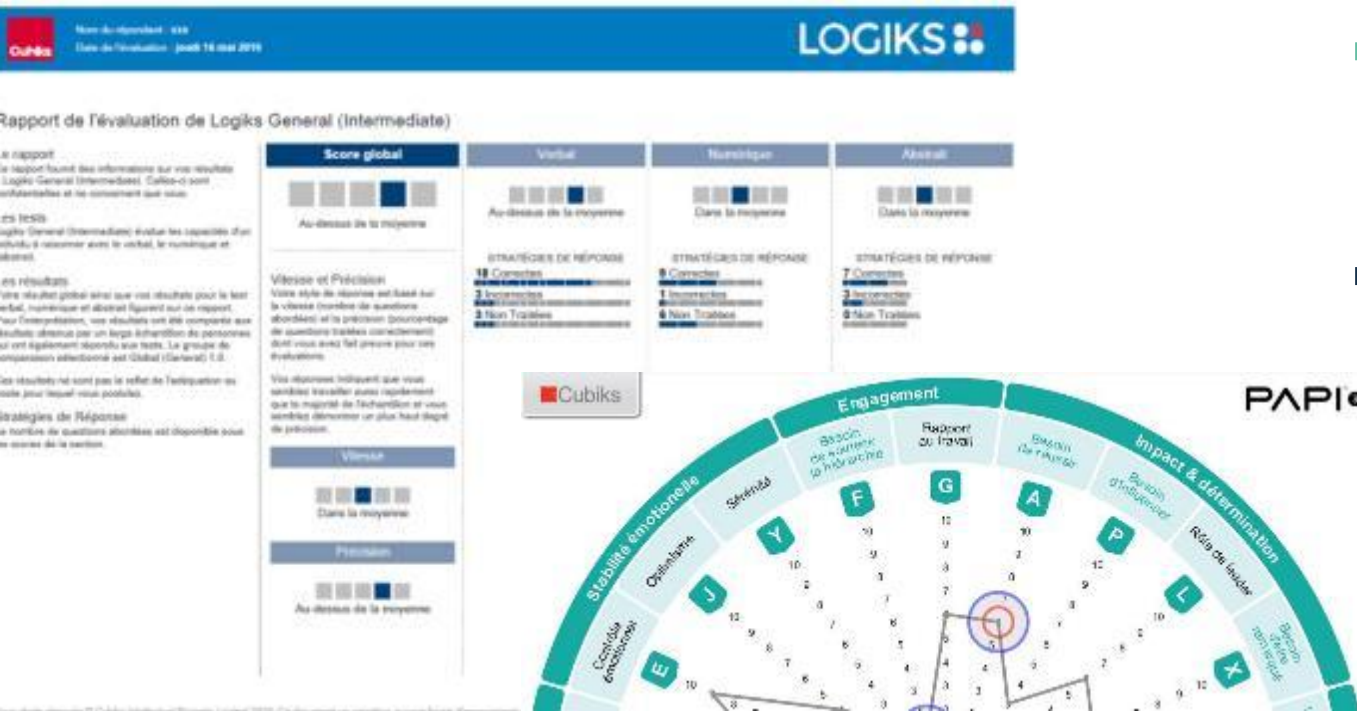
Une mutualisation de l'achat du test PAPI et du test LOGIKS distribués par TALOGY.

Être utilisateur PAPI ou LOGIKS, c'est : Être rattaché à une licence et être formé et accrédité au test.

Présentation du PAPI : Il permet d'explorer les motivations et les styles de travail privilégiés des participants pour tous types de postes et à tous les niveaux. L'analyse scientifique se base sur 26 traits de personnalité, répartis en 7 dimensions clés.

Il mesure à la fois :

- Les motivations et préférences professionnelles du répondant
- La perception de ses comportements dans son environnement professionnel

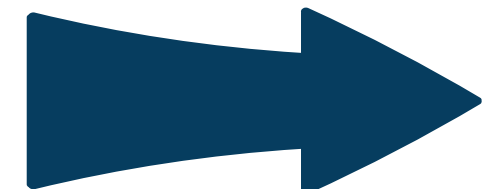


Présentation du LOGIKS : Ce test de raisonnement est conçu pour explorer la façon dont le candidat va traiter les informations verbales, numériques ou abstraites.



Le PAPI 3 évalue également des dimensions spécifiques aux compétences commerciales et managériales.

Les résultats sont présentés sous forme de rapport interactif qui permet de choisir les éléments essentiels pour mener les entretiens et produire des restitutions.



PLATEFORME PARCOURS : TRANSFERENCE


Transférance permet d'identifier les compétences individuelles et de les traduire en métiers


Cette application intègre un encyclo Métiers qui analyse 74 compétences transférables sur l'ensemble du tissu professionnel français.

- ❖ A partir de l'analyse des différents métiers exercés, Transférance recense et identifie l'ensemble des compétences transférables acquises lors du parcours professionnel. La personne sélectionne à l'intérieur de ce « capital – compétences » celles qu'elle désire mettre en œuvre à l'avenir. Elle peut y ajouter si elle le souhaite, des compétences développées hors contexte professionnel. Puis Transférance présente les listes de « métiers-cibles » correspondant à sa sélection
- ❖ A partir d'un questionnaire d'autoévaluation, la personne se positionne pour chacune des 74 compétences sur une double échelle d'intérêts et de capacités.
Transférance établit son profil-compétences individuel :
 - compétences – clés
 - potentiel
 - écarts entre motivations et capacités
 - listes de « métiers-cibles » correspondant au profil

Orientation

ParcourèO
AVENIR PROFESSIONNEL & ORIENTATION

 Facilité et rapidité de mise en œuvre du logiciel

 Double échelle « intérêts - capacités » et ses multiples exploitations : employabilité à court terme, identification de potentiel, identification des besoins en formation, indices de motivation et de satisfaction au travail..

PLATEFORME PARCOURSÉO : PASS' AVENIR

Pass'Avenir met à la portée de ses utilisateurs une véritable pédagogie du projet professionnel.

100% web, la plateforme est accessible à domicile. C'est le·la conseiller·ère qui paramètre les modules et qui choisit de les mettre à la disposition du bénéficiaire. Cette solution qui permet de mixer séquences en présentiel et séquences à distance en autonomie.

- Pass'Avenir fait parcourir au bénéficiaire toutes les étapes nécessaires à l'élaboration de son projet.
- Il l'aide d'abord à mieux se connaître, à réfléchir sur ses goûts, ses aptitudes, ses attentes, ses refus...
- Il lui apprend à questionner une base de données Métiers à partir de ses critères personnels : explorer différentes pistes, s'inscrire dans une logique d'ouverture, tester des compromis...
- Enfin, Il lui apprend à s'informer : comparer les ressemblances et différences entre les métiers, traiter des sources documentaires variées pour un même métier...

Orientation

Parcouréo
AVENIR PROFESSIONNEL & ORIENTATION



Pour découvrir un métier, rien ne remplace la rencontre avec les professionnels qui l'exercent ! Parcouréo a intégré le service de web-conférences interactives «Japro» où des professionnels viennent parler de leur métier et les internautes peuvent lui poser leurs questions en direct. Bien évidemment, toutes les vidéos peuvent être visionnées en replay.

Nos OUTILS d'Evaluation & d'Orientation

 <p><u>Questionnaire de personnalité au travail et outil de coaching</u></p>	 <p><u>Questionnaire de personnalité sur le modèle des Big Five et outil de coaching</u></p>	 <p><u>Questionnaire de personnalité et outil de coaching</u></p>	 <p><u>Questionnaire de préférences (Jung)</u></p>
 <p><u>Plateforme de test</u></p>	 <p><u>Test d'aptitudes</u></p>	 <p><u>Test de personnalité pour les managers</u></p>	 <p><u>Test de personnalité & motivations professionnelles</u></p>

Référencement Qualiopi – Bilans de compétences & Formation



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

N° 2021/96154.4

Certificat
Certificate

AFNOR Certification certifie que l'organisme :
AFNOR Certification certifies that the company:

RH PARTNERS BORDEAUX - Société AQUITAINE RECRUTEMENT

N° de déclaration d'activité : 72330072133
N° SIREN : 332723576

pour les activités suivantes :
for the following activities:

RÉALISATION DE PRESTATIONS DE :
- ACTIONS DE FORMATION
- ACTIONS DE BILANS DE COMPETENCES

sur le(s) site(s) suivant(s) :
on the following location(s):

162 RUE ETCHENIQUE FR - 33200 BORDEAUX

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

- le décret n°2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
- le décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, mentionné à l'article L.6316-3 du code du travail
- l'arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail
- l'arrêté du 24 juillet 2020 portant modification des arrêtés du 6 juin 2019 relatifs aux modalités d'audit associées au référentiel national qualité et aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs
- le décret n°2020-894 du 22 juillet 2020 portant diverses mesures en matière de formation professionnelle
- l'arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation
- le programme de certification AFNOR Certification - CERTI A 1814

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2024-11-05

Jusqu'au
Until

2027-10-25

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification



Qualiopi est la certification qualité unique pour les organismes de formation et centres de bilan de compétences depuis le 1er janvier 2022. Depuis le 26 octobre 2021, RH Partners Nouvelle Aquitaine est certifié pour le Bilan de compétences, et pour la Formation depuis 2023.

Qualiopi est l'expression des exigences de nos clients et nos bénéficiaires et les rassure sur la capacité de RH Partners à réaliser des prestations de qualité.

La certification leur permet de demander le financement public de leurs actions.

Elle nous différencie, notamment sur les appels d'offres et permet de nous placer sous contrôle.



Le code de déontologie du bilan



Le volontariat de l'utilisateur

Nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences. L'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation.

Le respect du secret professionnel

Le respect du secret professionnel

Les personnels du cabinet sont tenus au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être condamnée pénalement). Le cabinet ne doit garder aucune trace nominative des documents ayant servi à réaliser les bilans (ces derniers sont détruits ou anonymés dans un délai de trois mois après la remise du document de synthèse). L'utilisateur peut cependant demander qu'ils soient conservés un an.

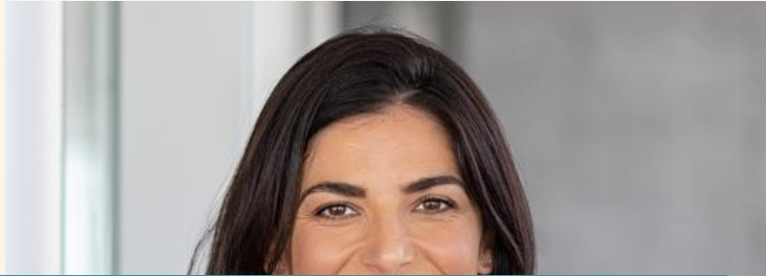


La priorité aux résultats du bilan

L'utilisateur est propriétaire des résultats. Ceux-ci sont traduits par un compte-rendu détaillé et un document de synthèse, dont le cadre est fixé par la loi. Le document de synthèse ne peut être transmis à un tiers qu'avec le consentement du salarié.



Quelques témoignages



« Tout à fait satisfaite de mon bilan de compétences tant au niveau de l'organisation que de la qualité des informations fournies. Je prenais plaisir à échanger avec ma consultante et j'ai trouvé cette démarche très enrichissante. Elle m'a permis de me redonner confiance. Le travail entrepris m'a conforté dans mon choix de changement de profession. Le planning a été tenu et je n'en sors que du positif. »



« Tout à fait satisfaite de mon bilan de compétences tant au niveau de l'organisation que de la qualité des informations fournies. Je prenais plaisir à échanger avec ma consultante et j'ai trouvé cette démarche très enrichissante. Elle m'a permis de me redonner confiance. Le travail entrepris m'a confortée dans mon choix de changement de profession. »



« Un bilan de compétences très intéressant avec Madame Serrano qui a su être à l'écoute tout au long du bilan, échange facile et professionnel. »

Quelques témoignages



« Cela faisait des années que je voulais faire un bilan de compétences et cela a été au-delà de mes espérances. L'introspection personnelle et professionnelle est parfois déroutante mais tellement riche d'enseignements, ce bilan ne pouvait pas mieux tomber car il m'a aidé à un tournant crucial dans ma carrière. Dans le cadre de l'annonce d'un déménagement de mon entreprise, j'ai pu me lancer sereinement et postuler dans une autre entreprise en toute confiance, consciente et forte de mon expérience, qualités et capacités. »



« Ravie de ce bilan de compétences - Cela me conforte dans l'idée que je suis capable d'avoir un poste avec plus de responsabilités mais avec une formation complémentaire. Je me sens un peu plus rassurée. »

Que sont-ils devenus ?

Résultats sur 9 personnes :

Évolution externe : 4

Évolution interne : 2

Formation (projet de reconversion) : 1

Enquête, entretien recrutement : 2



Contactez-nous et profitez
d'un premier rendez-vous
GRATUIT

Tél : 05.56.13.37.37

bordeaux@rh-partners.com



RH Partners est un cabinet de Conseil en Ressources Humaines & Management 100% Made In France

40 années d'expérience et près de 10
000 clients à nous
avoir fait confiance



135 collaborateurs



33 Implantations
en France

Plus de 3000 missions de conseil
chaque année



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines