

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 03.56.98.01.54 ou besancon@rh-partners.com – Contact : Sylvie FRENAISIN.

Nous nous engageons à vous répondre sous 5 jours ouvrés.

Prise en charge possible par le **Compte Personnel de Formation** – voir page suivante.

Taux de satisfaction
100 %



Soyez acteur de votre carrière

Réalisez un BILAN DE COMPETENCES sur mesure

- ✓ Depuis février 2026 de nouvelles règles pour mobiliser votre CPF

Montant mobilisable maximum : 1 600 €

Pour être financé par le CPF, un bilan de compétences doit respecter la condition suivante : le titulaire ne doit pas avoir bénéficié d'un financement public ou privé pour un bilan de compétences réalisé au cours des 5 dernières années.

Une participation forfaitaire de 150 € peut être demandée, sauf si votre employeur ou votre OPCO abonde votre projet de formation.

Source [Moncompteformation.gouv](https://moncompteformation.gouv.fr).

- ✓ Vous pouvez choisir d'effectuer votre bilan de Compétences en toute confidentialité, sans en informer votre employeur. Dans ce cas, vous le réalisez sur votre temps personnel.
- ✓ Vous pouvez également réaliser votre bilan de compétences en accord avec votre employeur.
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.
- **Pour la Fonction Publique** : s'adresser à son responsable des ressources humaines.
- **Pour la Fonction Publique Hospitalière**. Le collaborateur doit demander un dossier de prise en charge à l'ANFH. Délai de 2 mois pour débiter le bilan à partir du dépôt du dossier.

Un bilan en trois étapes...

Au préalable, une première rencontre pour faire connaissance et pour définir les conditions de l'accompagnement, recueillir les attentes et les besoins.

Durée de 20 heures, sur une période de 2 à 3 mois

1 PHASE PRELIMINAIRE



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

2 PHASE D'INVESTIGATION



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 compare 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.

3 PHASE DE CONCLUSION



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



Philippe FRENAISIN

Consultant Bilan de compétences

pfrenaisin@rh-partners.com

Interlocuteur central bilan de compétences :
accompagne de A à Z

Sylvie FRENAISIN –

Consultante Bilan de compétences

besancon@rh-partners.com

Interlocutrice centrale bilan de compétences :
accompagne de A à Z





Philippe FRENAISIN

*Coach ICF,
Consultant en management des Ressources
Humaines*
RH Partners Franche-Comté

Présentation

Consultant en recrutement et gestion de carrières depuis 1995, repreneur des cabinets MGC Consulting et RH Partners Franche-Comté en 2016 – dirige les deux cabinets et manage une équipe de 5 personnes.

Intervient en accompagnement des changements, ingénierie RH, conseil en management des ressources humaines, qualité de vie au travail et en coaching de managers.

Mes valeurs et convictions : L'écoute inconditionnelle, le respect de la personne et de ses valeurs, l'éthique et la confidentialité, l'exigence d'une approche pragmatique.

RÉFÉRENCES SPÉCIFIQUES

Groupement Hospitalier Jura Sud, SYDOM du Jura, Hôpital Nord Franche-Comté, Hargassner, Galvanoplast, Conflandey Industries, Parisot Industries, Statrice, Cisteo Médical, Comité Départemental du tourisme, Mutualité Française Doubs : Assessment et recrutement de dirigeants et directeurs de service (finance, RH, Systèmes d'informations développement et communication, ...)

Parcours

Depuis 1995

Dirigeant associé

RH Partners Franche-Comté

MGC Consulting

- **Recrutements** ingénieurs et cadres
- Animation, organisation, gestion et développement commercial de la structure
- **Gestion** de missions RH
- **Diagnostics** organisationnels, RH, GPEC, RPS et préconisations de plans d'actions opérationnels
- Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre du plan d'actions décidé
- Accompagnement à la conception et mise en place d'outils de gestion des ressources humaines
- **Formations** et accompagnement d'équipes RH et de Managers, animation d'ateliers
- **Conseil**, aide à la décision dans le cadre d'actions de diagnostics, détection de potentiels, développement des ressources et des compétences de l'entreprise
- **Pilotage** de projets RH/GPEC au niveau du Groupe pour des clients multisites et dans le cadre de partenariat OPCO

1992-1995

Responsable formation

CHABLAIS LÉMAN Développement

Conception et animation de modules de formation

Développement d'un organisme de formation (4 salariés)

1988-1992

Responsable formation

INFOP Formation (CCI 25)

EXPERTISES

- *Recrutement de cadres et ingénieurs*
- *Coaching individuel de dirigeants et managers*
- *Coaching de managers à visée opérationnelle : prise de postes, conduite des changements*
- *Conseil et formation au management*
- *Audit et diagnostics RH – conception des méthodes et outils adaptés*
- *Accompagnement à la mobilité professionnelle*
- *Accompagnement social des restructurations*
- *Conseil RH auprès des PME et déploiement de la PCRH.*
- *Accompagnement de dirigeants en rebond.*

Diplômes

Diplôme Grandes écoles (1987)
INSEEC Paris

Undergraduate MBA (1986)
San José State University (USA)

Certifications

2023
AGILEOM (ICF)
Coaching individuel et de relation

Formation continue

- Formation RH : recrutement, intégration, entretien d'évaluation, entretiens annuels et professionnels, accompagnement individuel
- Méthodologie et mise en place de cartographie des métiers, descriptions de poste et référentiels de compétences.
- Communication Non Violente (Marshall Rosenberg)
- Coaching individuel et de relation – ACTP - EMCC
- Théorie des organisations de BERNE (coaching de structure)
- Evaluer les risques professionnels et établir les plans d'actions
- Prévenir les risques psychosociaux, mener une démarche QVCT
- Process Communication de T. KAILER



Sylvie **FRENAISIN**

Consultante en bilan de
compétences et outplacement
RH Partners Franche-Comté

Présentation

J'accompagne les personnes dans leur repositionnement professionnel. Qu'il s'agisse d'une quête d'évolution, de changement ou d'une situation subie lors d'un licenciement économique, je suis animée par la découverte de l'individu, de ses motivations et par l'envie de permettre à chacun de redevenir acteur de son parcours et de son projet de vie.

Mon rôle est de révéler les ressources, de les structurer et de permettre à la personne de reprendre confiance en elle.

Mon approche combine analyse des parcours, outils d'évaluation, remise en confiance et découverte des secteurs économiques de la région.

Mes valeurs : le respect de la personne, l'impartialité, l'éthique et la confidentialité.

Parcours

Depuis 2019

Consultante bilan de compétences

RH Partners Franche-Comté

Bilan de compétences

- Animation d'entretiens individuels
- Analyse des parcours et des compétences
- et formalisation des synthèses
- Construction de projets salarié, reconversion, entrepreneuriat
- Elaboration de plans d'actions personnalisés

Outplacement

- Accompagnement en contexte de rupture professionnelle
- Soutien au repositionnement
- Optimisation CV, LinkedIn, pitch
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Activation du réseau
- Suivi de la personne jusqu'à son retour à l'emploi

1991-2018

Conseiller entreprise

CCI et CCI International

- Conseils sur les stratégies de développement export auprès des dirigeants
- Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre du plan d'actions export
- Animation d'ateliers auprès d'un public de responsables export et/ou dirigeants
- Déploiement des dispositifs de financements publics à l'exportation

EXPERTISES

- Conduite complète du bilan de compétences : phases préliminaire, investigation, construction du projet professionnel, synthèse
- Outplacement individuel
- Analyse des parcours et des compétences
- Travail sur le personal branding (CV, linkedin, pitch)
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Accompagnement à la transition professionnelle
- Connaissance des secteurs d'activités et des métiers en région

Diplômes

1985

BTS Commerce international

Formation continue

- Mises à jour RGPD
- Plateforme Bilan de Compétences – My Talents
- Parcours Transférance – Fondation JAE
- Parcours Parcoureo – Fondation JAE
- Norme QUALIOPi bilan de compétences
- Prévention RPS – AST 25

CABINET DE BESANCON

Description des moyens matériels et techniques

Espace bureaux individuels, salle de passation de tests.

Ordinateurs fixes et portables avec accès internet fibre et wifi sécurisée. Lignes téléphoniques à disposition.

Photocopieur, imprimante et scanner.

Salle de réunion avec vidéo.



RH Partners
11B rue Christiaan Huygens
25000 BESANCON
Tél 03 56 98 01 54



- Accès aux personnes à mobilité réduite.
- Un espace numérique dédié pour consultation des sites d'information.
- Parking gratuit

CABINET DE BELFORT

Description des moyens matériels et techniques

Espace bureaux individuels, salle de passation de tests.

Ordinateurs fixes et portables avec accès internet fibre et wifi sécurisée. Lignes téléphoniques à disposition.

Photocopieur, imprimante et scanner.

Salle de réunion avec vidéo & paper board.



RH Partners
1 avenue de la Gare TGV – JONXION 1
90400 MEROUX
Tél 03 56 98 01 54



- Accès aux personnes à mobilité réduite.
- Un espace numérique dédié pour consultation des sites d'information
- Accueil à l'entrée du centre d'affaires
- Parking gratuit

ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité aux personnes en situation de handicap et compensation du handicap

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

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

Nos **OUTILS** d'Evaluation & d'Orientation

 recruitee <i><u>ATS</u></i>	 <i><u>Interface digitale</u></i>
 <i><u>Plateforme de test</u></i>	

Référencement Qualiopi – Bilans de compétences



Certificat
Certificate

N° 2021/96826.2

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

MGC CONSULTING

N° de déclaration d'activité : 27250305225
N° SIREN : 752927525

pour les activités suivantes :
for the following activities:

RÉALISATION DE PRESTATIONS DE :
- BILANS DE COMPETENCES

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

11 B RUE CHRISTIAAN HUYGENS FR - 25000 BESANCON

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

- le décret n°2018-584 du 8 juin 2018 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
- le décret n° 2018-686 du 8 juin 2018 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, mentionné à l'article L.8318-3 du code du travail
- l'arrêté du 8 juin 2018 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 8318-1-1 du code du travail
- l'arrêté du 24 juillet 2020 portant modification des arrêtés du 8 juin 2018 relatifs aux modalités d'audit associées au référentiel national qualité et aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs
- le décret n°2020-884 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)

2024-12-03

Jusqu'au
Until

2027-12-02

Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification

Plus de certificats disponibles consultables sur www.afnor.org. Merci de ne pas divulguer les données de certification aux organismes.
More certificates available on www.afnor.org. Please do not disclose the certification data to the organizations.
AFNOR Certification est une marque déposée. AFNOR Certification is a registered trademark. CERTIF 1814 1812023



Flasquez ce QR
Code pour vérifier la
validité du certificat

Qualiopi est la certification qualité unique pour les organismes de formation et centres de bilan de compétences depuis le 1er janvier 2022. Depuis le 3 décembre 2021, RH Partners Franche-Comté est certifié pour le Bilan de compétences.

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.

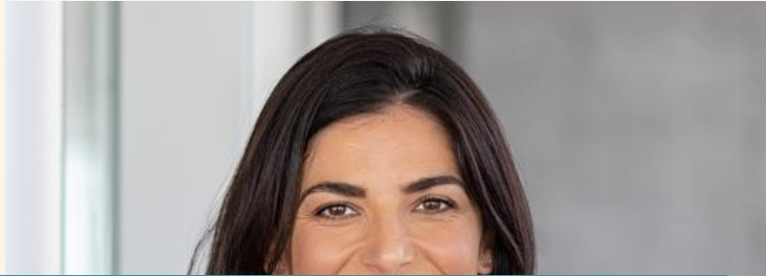


La priorité aux résultats du bilan

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 satisfait 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.»



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

Que sont-ils devenus ?

Résultats sur 15 personnes :

Évolution externe : 2

Évolution interne : 2

Formation (projet de reconversion) : 4

Enquête, entretien recrutement : 4

Pas d'évolution : 3



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

Tél : 03.56.98.01.54

besançon@rh-partners.com



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

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



70 collaborateurs



20 implantations
en France

Plus de 1000 missions de conseil
chaque année




RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines