

Bilan de Compétences



CONSULTANTS

www.rg-consultants.fr





Le Bilan de compétences en questions...

Une démarche qui favorise l'évolution professionnelle du salarié tout en accompagnant l'entreprise dans la gestion de ses emplois et compétences

Quel intérêt pour le salarié ?

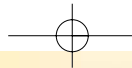
Evoluer professionnellement dans une direction qui lui corresponde

- > Etre accompagné dans sa réflexion personnelle et professionnelle
- > Mieux connaître ses atouts, ses axes d'amélioration et son potentiel d'évolution
- > Formaliser un projet professionnel cohérent et réaliste
- > Définir les moyens de sa mise en œuvre :
 - Evoluer directement dans ses missions ou se diriger vers un autre poste
 - Valoriser son expérience professionnelle au moyen d'une Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)
 - Se perfectionner et/ou acquérir de nouvelles connaissances par une formation

Quels avantages pour l'entreprise ?

C'est pour elle l'occasion de gérer au mieux ses ressources humaines

- > Favoriser la mobilité et l'évolution interne
- > Mettre en valeur et développer les compétences
- > Motiver et fidéliser ses collaborateurs
- > Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.)
- > Mieux gérer le programme D.I.F. et/ou le plan de formation
- > Contribuer à une meilleure adéquation homme-fonction



Pour quels objectifs ?

Sous l'appellation générique « Bilan de compétences », tel que défini par le Code du Travail dans le Décret N° 92-1075 du 2/10/92, on peut envisager différents bilans :

Le Bilan d'Orientation

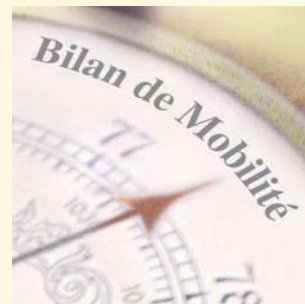
Pour construire un projet d'évolution professionnelle : évoluer dans ses fonctions, de manière transversale ou verticale

Le Bilan de Compétences

Pour se positionner sur un nouveau poste ou un nouveau projet : pratiquer le même métier mais dans une autre fonction

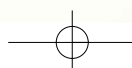
Le Bilan de Mobilité

Pour envisager le changement : changer de métier, organiser une reconversion dans un contexte de mobilité interne ou externe



Avec quels outils et quelles méthodes ?

- > des entretiens individuels approfondis
- > 20 à 24 heures réparties sur 6 à 10 semaines consécutives
- > des tests psychologiques certifiés
- > une concertation possible en cours et à la fin du bilan de compétences avec les responsables de l'entreprise, sous réserve de l'accord du salarié
- > un rapport de synthèse élaboré en collaboration avec le salarié



« Choisissez un travail que vous aimez
et vous n'aurez pas à travailler
un seul jour de votre vie »
CONFUCIUS

RG Consultants

est un cabinet de conseil en Ressources Humaines

existant depuis plus de vingt ans
avec une équipe composée de Psychologues du Travail
et de consultants « seniors » en Ressources Humaines

possède une expérience probante dans la réalisation de
bilans de compétences dans des domaines d'activités et
des métiers diversifiés

applique strictement le code de déontologie lié à la loi
sur les bilans de compétences et au métier de psychologue

dispose d'un réseau d'entreprises et de partenaires,
d'un portefeuille de clients fidélisés (PME et grands
groupes), d'agrèments

intervient sur la région Rhône-Alpes

**L'équipe RG Consultants
est à votre disposition pour vous rencontrer**



6, rue Docteur Albert Schweitzer
38180 SEYSSINS
Tél. 04 76 49 20 51
Fax 04 76 70 00 05

www.rg-consultants.fr