



RESSOURCES ET CARRIÈRES

Bilan de compétences spécifique TRANSITION PROFESSIONNELLE

*24H de face à face,
pour préparer un projet de mobilité interne ou externe*

- ✓ *Identification et valorisation des motivations et compétences*
- ✓ *Elaboration d'un projet professionnel en cohérence*
- ✓ *Mise au point du « marketing personnel » pour mieux convaincre*



Conformité au code du travail Art. L6313-4, R.6313-4 à R.6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018

Organisme de formation Ressources et Carrières, enregistré sous le N° 11 75 38169 75
auprès de la Direccte - Ce numéro d'enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

« Centre de bilan de compétences habilité ANFH »

Ressources et Carrières répond aux exigences du Décret Qualité



BC_SPEC_TRANS_PRO_BROCHURE-V2.3_22.11.21

01 48 78 82 20 _____
25 boulevard des italiens, 75002 Paris
contact@ressourcesetcarrieres.com

Siret 413 971 672 00048 – RCS Paris
APE 7022Z – TVA FR69413971672
Sarl au capital de 18000 euros _____

BILAN DE COMPETENCES SPECIFIQUE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Bénéficiaires :

- Tout salarié en mobilité interne ou externe,
- Conjoint d'un salarié en mutation interne ou en changement d'affectation.

La plus-value pour l'entreprise :

- *Un outil de GPEC pour le service RH et de sécurisation de parcours, permettant de valider un projet de mobilité interne et de préparer le candidat de façon approfondie (24H en face à face) et très opérationnelle.*
- *Un outil de remobilisation pour accompagner un salarié à faire le point sur ses envies d'évolution, sur le réajustement éventuel de son poste, sur un besoin de formation, et de le préparer à un entretien constructif avec l'entreprise.*
- *Un outil d'aide à la réflexion dans le cadre de l'adaptation de poste d'un salarié senior.*
- *Dans le cadre d'une mobilité interne et avec l'accord du bénéficiaire, possibilité d'entretiens tripartites avec le service RH, autour des conclusions du bilan.*
- *Une prestation d'accompagnement au départ, qui peut être proposée dans le cadre d'une négociation.*

Les avantages pour le salarié :

Ce bilan de transition professionnelle permet au bénéficiaire de :

- **Rechercher des pistes d'évolution interne** en cohérence avec ses compétences transférables et ses motivations, les valider en collaboration avec le service RH et se préparer concrètement à mieux « se vendre » en interne.
- **Concevoir ou mettre à jour des outils de repositionnement opérationnels** : un CV revu, une lettre de motivation percutante, un argumentaire en phase avec le nouveau projet professionnel, un positionnement pertinent sur les réseaux sociaux.
- **Préparer sa réorientation professionnelle en cas de départ éventuel**, élaborer ses outils de communication et se mettre en dynamique de recherche active.

Durée et modalités :

- **Un bilan de 24 heures** mené sur 9 à 13 semaines, par séances de 2 à 3 heures, intégrant, en fonction des besoins et avec l'accord du salarié, un ou plusieurs entretiens tripartites de restitution.
- **Des entretiens en face à face**, méthode de questionnement et d'écoute active en posture de coach.
- Une **implication du bénéficiaire** en intersession et en complément des entretiens (recherches documentaires, enquêtes métiers et filières, outils de recherche d'emploi...).
- **Un bilan en présentiel** dans des bureaux conviviaux au cœur de Paris, **ou à distance** selon les souhaits et contraintes du bénéficiaire.





Méthodologie :

ETAPE 1 : Phase préliminaire

- Présentation de la méthodologie, analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire.
- Diagnostic de sa situation globale, et identification des attentes et objectifs du bénéficiaire pour l'accompagnement de son projet de transition.
- Analyse de ses ressources et ses freins concernant sa situation professionnelle actuelle.
- Détermination du format le plus adapté pour l'accompagnement.
- Fixation des objectifs de l'accompagnement et définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

ETAPE 2 : Phase d'investigation et de confrontation

Analyse de la demande, détermination des objectifs

- Présentation de la démarche et de la méthodologie

Connaissance de soi

- Appréhension de son mode de fonctionnement, sa dynamique individuelle, ses sources de tension et de stress, à travers l'inventaire de personnalité ©GOLDEN ou ©MBTI, complété le cas échéant par d'autres outils (TRICAM, SOSIE...),
- Approfondissement par l'analyse des retours d'image sur les principaux comportements et qualités perçus, issus de l'environnement personnel et professionnel du bénéficiaire,
- Identification des valeurs et moteurs qui l'animent et le pousse à agir,
- Mise en lien de son identité avec ses choix professionnels.

Histoire professionnelle et analyse de parcours

- Réappropriation de ses principales réalisations professionnelles et des moments clés de son parcours,
- Analyse des choix professionnels du bénéficiaire, des postes occupés en termes de missions, résultats, motivation, évolution,
- Synthèse sur son «histoire professionnelle», rapprochements entre moments forts et moments difficiles de son parcours.

Inventaire des compétences

- Inventaire des formations initiales et continues menées par le bénéficiaire,
- Identification des savoirs théoriques, des capacités liées aux emplois exercés, des compétences « métiers » et « humaines »,
- Analyse des compétences transférables et celles « à consolider ».

Exploration et identification de pistes professionnelles pour le projet de transition

- Inventaire des pistes professionnelles émergées,
- Clarification et hiérarchisation des projets dégagés,



- 1re analyse de la faisabilité d'un projet d'évolution, de réorientation professionnelle, de création d'activité ou de formation,
- Plan d'action pour un travail de recherche et d'approfondissement, à mener durant l'intersession,
- Identification des interlocuteurs à contacter pour approfondir la connaissance métier ou du poste et mener d'éventuelles interviews.

Formalisation du projet professionnel

- Retour sur les informations collectées,
- Formalisation des pistes-projets avec liste des tâches principales, analyse des compétences possédées ou à acquérir par rapport à ces tâches, évaluation de leur intérêt pour le bénéficiaire,
- Mise en balance des projets en regard de l'intérêt, des compétences, des opportunités du marché,
- Priorisation des projets et déclinaison en termes de secteur d'activité, types d'entreprises ou de structures ciblées, zones géographiques envisagées, dans le cadre d'un repositionnement externe,
- Préparation des points clés de l'argumentaire, dans le cadre d'une mutation interne,
- Aide éventuelle dans le choix d'une formation, le montage du dossier, la préparation aux tests psychotechniques...

Marketing personnel

- Rédaction du CV du bénéficiaire en cohérence avec son projet professionnel,
- Conception de lettres de motivation, spontanées ou en réponse à l'offre, valorisant les points de force de sa candidature et sa motivation,
- Déclinaison d'une présentation professionnelle percutante, à l'oral et à l'écrit,
- Entrainement à la prise de parole et à l'entretien d'embauche.

Mise en visibilité « réseaux »

- Création et/ou mise à jour du profil LinkedIn,
- Identification des réseaux professionnels internes et externes en relation avec le projet et « mise en visibilité »,
- Transmission des points clés sur les réseaux et préparation aux premières prises de contacts.

ETAPE 3 : Phase de conclusion

- Rédaction d'un plan d'action avec dates d'échéances pour la mise en œuvre du projet de transition
- Remise d'un document de synthèse rédigé avec le bénéficiaire.

Un entretien de suivi est proposé à six mois, pour faire le point sur la mise en œuvre et l'ajuster si besoin.



Méthodes et outils

- *MBTI ou GOLDEN : Inventaire de personnalité jungien permettant de mieux cerner ses modes de fonctionnement préférentiels,*
- *Retour d'image de type « 360° »,*
- *TRICAM : test d'intérêts issu de la typologie de HOLLAND, pour confirmer ses centres d'intérêt et motivations, au regard de son projet,*
- *GENOGRAMME, pour faire émerger les valeurs du bénéficiaire, à partir de ses influences familiales et des « figures marquantes » de son parcours de vie,*
- *SOSIE : inventaire analysant les comportements professionnels du bénéficiaire (utilisé le cas échéant),*
- *Tableau d'analyse de parcours, synthétisé par sa « courbe de satisfaction »,*
- *Inventaire de compétences,*
- *Tests d'évaluation et de préparation à l'entrée en formation (le cas échéant).*

Lieu des RV :

*Si présentiel : Ressources et Carrières, 25 boulevard des Italiens, Paris 2 - www.ressourcesetcarrieres.com
Accès M° Opéra (lignes 3, 8 et 7), Chaussée d'Antin (lignes 7 et 9) – RER A Auber, RER E Haussmann St Lazare.*

Tarif et financements :

Forfait 3 900 € HT (plus TVA en vigueur) pour un bilan de 24h.

Financements possibles : plan de développement des compétences, CPF du salarié, ...

Nous sommes à votre disposition pour vous conseiller sur l'optimisation de la prise en charge et vous accompagner dans le montage du dossier.

Contact :

Accueil 01 48 78 82 20 contact@ressourcesetcarrieres.com