



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



Qualiopi
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification Qualiopi a été
délivrée au titre des catégories
d'action suivantes :
Actions de formation
Bilans de compétences

Conformité au code du travail Art. L.6313-4, 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,
- Entraînement 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

