

RESKILLING

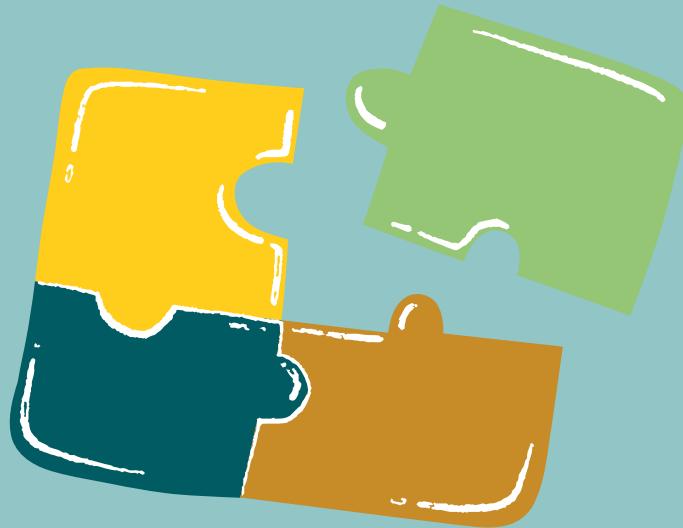
 **Les bons profils sont rares. Créons-les ensemble**

Recruter devient complexe, les bons profils se raréfient et vos besoins évoluent.

Nous croyons que les compétences de demain sont déjà là.

Pourquoi remplacer si nous pouvons révéler et transformer les talents ?

Nous misons sur vos collaborateurs internes et sur des profils externes à fort potentiel.



Deux axes stratégiques

Requalifier vos collaborateurs internes

Quand les métiers évoluent, faites évoluer vos talents au lieu de les perdre. Préservez l'expérience et la motivation tout en les orientant vers les fonctions d'avenir.

Recruter des profils externes à fort potentiel

Quand les compétences idéales sont introuvables, recrutez autrement. Nous détectons des profils curieux, adaptables, avec des compétences transférables et une forte capacité d'évolution.

Le reskilling : une solution pour anticiper les défis de demain

Les bénéfices pour votre entreprise

- ✓ Anticipez les mutations de vos métiers techniques
- ✓ Créez vos viviers internes de compétences clés
- ✓ Recrutez autrement, en valorisant l'adaptabilité
- ✓ Réduisez les erreurs de casting dans les parcours de formation
- ✓ Offrez des parcours motivants et fidélisant
- ✓ Renforcez vos engagements RSE et votre marque employeur
- ✓ Optimisez vos budgets RH grâce aux dispositifs OPCO (Pro-A, FNE, CPF...)

Les bénéfices pour de notre intervention

- ✓ Repérer les talents cachés (internes ou externes), avant même qu'ils ne soient visibles sur le marché.
- ✓ Limiter les erreurs de casting grâce à une évaluation fine des aptitudes, motivations et capacités d'évolution.
- ✓ Sécuriser vos investissements formation, avec un taux de réussite plus élevé sur les parcours de requalification.
- ✓ Renforcer votre marque employeur, par une approche humaine, individualisée et valorisante pour les collaborateurs.
- ✓ Offrir une expérience RH fluide et concrète, alignée avec vos réalités du terrain et vos enjeux métiers.

Une approche en 4 étapes clés

1

Cadrage et identification des compétences à développer

- Analyse des enjeux stratégiques et des métiers en tension
- Cartographie des compétences existantes
- Anticipation des compétences futures
- Identification des écarts entre compétences actuelles et compétences cibles
- Définition du profil métier cible (technique et comportemental)

Cibler les bons profils, au bon moment, pour les bons enjeux.

2

Évaluation des talents internes et externes

- Repérage des collaborateurs internes à potentiel (sourcing interne)
- Identification de profils externes pertinents si besoin (sourcing externe)
- Entretiens centrés sur les appétences, tests d'aptitudes et de personnalité
- Notre expertise intervient ici pour cibler les bons profils, au bon moment

Nous validons les profils capables d'évoluer avec confiance.

3

Co-construction du parcours individualisé (avec votre OF & OPCO) *si besoin*

- Élaboration du plan de formation (interne, AFEST, e-learning...)
- Mise en place de mises en situation ou simulations professionnelles
- Mobilisation des financements (Pro-A, FNE, CPF...)

Une orchestration fluide pour un parcours sur-mesure et cofinancé.

4

Intégration et accompagnement dans le nouveau rôle

- Mise en situation professionnelle encadrée (tutorat, mentorat)
- Suivi régulier à 1, 3, 6 mois mois pour sécuriser la montée en compétences
- Appui managérial et RH jusqu'à l'appropriation complète du poste

Car un reskilling réussi ne s'arrête pas à la formation, mais à l'appropriation du poste.

Engagement / Expertise

Je crois profondément à la puissance du **NOUS**. En tant que dirigeante de **PRISMAVIE RH**, je m'appuie sur un réseau de recruteurs indépendants, expérimentés et spécialisés, et notamment un **expert commercial & Sourcing**.

Nous allions **expertise, pragmatisme et engagement humain** pour répondre à vos enjeux de recrutement et d'évolution.

Dans le cadre d'un accompagnement global, nous débutons par un travail de **cadrage** afin d'identifier les compétences à développer et de définir le **profil métier cible**.

Nous procédons ensuite à un repérage des **profils internes à potentiel**, au travers d'entretiens avec les managers et les collaborateurs. En parallèle, un **sourcing ciblé de profils externes** est réalisé.

Un travail de **co-construction** permet alors d'évaluer les capacités d'apprentissage et la logique mécanique des candidats. Cette étape conduit à la formalisation d'un **parcours de formation sur mesure**, élaboré avec l'**OPCO** et l'**organisme de formation**, en combinant l'**AFEST** avec d'autres dispositifs adaptés.

Enfin, un **suivi RH individuel** est assuré sur six mois, incluant un retour d'**expérience structuré** et un accompagnement du tuteur tout au long du parcours, afin de sécuriser l'**intégration dans le nouveau rôle**.



Géraldine LEBRETON
Consultante RH Indépendante

Contactez moi :

contact@prismavie-rh.fr

06 07 79 79 20

www.prismavie-rh.fr

Suivez moi :

LinkedIn & Facebook



PRISMAVIE RH