



PRISMAVIE RH

---

# 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 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 fondatrice de **PRISMAVIE RH**, je m'appuie sur un réseau de recruteurs indépendants, expérimentés et spécialisés, et notamment plusieurs **experts**.

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](mailto:contact@prismavie-rh.fr)

06 07 79 79 20

[www.prismavie-rh.fr](http://www.prismavie-rh.fr)

**Suivez moi :**

LinkedIn & Facebook

