

# GUIDE

---

## La Transition Professionnelle pour le **salarié**



UN OBJECTIF SANS PLAN D'ACTION N'EST QU'UN RÊVE !





# REMERCIEMENTS

## PARTENAIRES CONTRIBUTEURS :

Nous remercions l'ensemble des partenaires qui ont contribué à l'élaboration de ce guide : du projet, en passant par la rédaction jusqu'à sa mise en ligne.



## ILS NOUS SOUTIENNENT :



## Maison de l'Initiative et de l'Emploi du Roubaix (MiE)

ADRESSE : 78b boulevard du Général Leclerc, 59100 Roubaix TEL : 03 59 30 66 00

EMAIL : equiprh@mie-roubaix.fr - www.mie-roubaix.fr  mieduroubaixis  @MiE\_Roubaixis

DIRECTION DE LA PUBLICATION : Catherine DORPE, directrice de la MiE

RÉDACTION : Équipe Rh MiE, Map Territoires

CONCEPTION GRAPHIQUE, MISE EN PAGE : Service communication MiE

# Sommaire

*Édito : Salariés, soyez acteurs de votre parcours professionnel - page 5*

**TRANSITION PROFESSIONNELLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?** page 6

**REPÉRER ET MOBILISER LES ACTEURS POUR CONSTRUIRE MON PROJET**  
page 8

**DÉFINIR OU ÉCLAIRCIR MON SOUHAIT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE** page 10

**M'INFORMER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI** page 10

**UTILISER LES OUTILS À MA DISPOSITION** page 11

**IDENTIFIER MES COMPÉTENCES ET CELLES À ACQUÉRIR** page 13

**RECHERCHER ET TROUVER MA FORMATION** page 14

**MOBILISER LES DISPOSITIFS** page 15

**SÉCURISER MA TRANSITION PROFESSIONNELLE** page 16

**CONCLUSION : RÉSUMÉ DES ÉTAPES DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE** page 18



**LE SAVIEZ-VOUS ?**  
page 9



**CAS PRATIQUE**  
page 12



**TÉMOIGNAGE**  
page 17



**TÉMOIGNAGE**  
page 19

# Édito

---

*“Salariés, soyez acteurs de votre parcours professionnel...”*

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises doivent en permanence s'adapter à leur environnement, au renouvellement des techniques de production et des services.

Cette situation engendre souvent d'importantes restructurations qui nécessitent l'initiative, l'implication et l'évolution des compétences des salariés. Ceux-ci aspirent d'ailleurs de plus en plus à une meilleure maîtrise de leurs changements professionnels.

Il est rare aujourd'hui de garder le même métier tout au long de sa vie.

Afin de sécuriser son parcours professionnel, notamment lors d'une période de transition professionnelle, **il est primordial d'initier et de construire son évolution professionnelle, d'être mobile et d'élargir ses compétences.** Un processus de transition professionnelle ne peut se mettre en place sans **implication forte du salarié, sans accompagnement** et sans son accord.

Quelles sont les enjeux de la mobilité professionnelle ?

- ▶ Informer les salariés sur leurs possibilités d'être accompagnés dans leurs démarches d'évolution, en donnant un nouveau cap à leurs parcours,
- ▶ Favoriser les mobilités professionnelles entre secteurs d'activité, orienter vers les métiers porteurs et donner accès à un autre emploi salarié dans le territoire,
- ▶ Sécuriser les parcours professionnels,
- ▶ Permettre aux entreprises et aux salariés de faire face à des difficultés conjoncturelles et ainsi de mieux préparer l'avenir.

**CE GUIDE EST CONÇU POUR TOUT SALARIÉ SOUHAITANT S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE.**

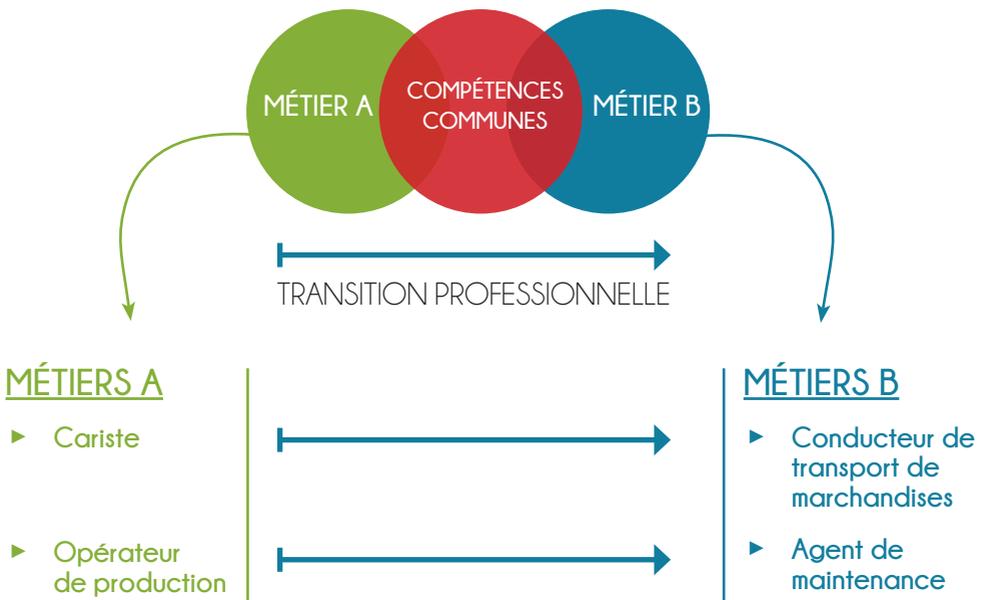
# TRANSITION PROFESSIONNELLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

**PASSAGE ENTRE DEUX ÉTATS PROFESSIONNELS**, la transition professionnelle peut-être volontaire, par souhait d'évoluer, de changer de métier... ou non volontaire, due à une rupture dans le parcours professionnel ou déclenchée pour des raisons personnelles.

Elle s'appuie sur la possibilité de **transférer les compétences acquises par le salarié dans une fonction ou un métier similaire** au sein d'une autre entreprise.

Une démarche de transition professionnelle **est possible lorsque des compétences communes entre deux métiers sont identifiées**, même si elles nécessitent une adaptation ou des formations complémentaires pour accéder au nouveau métier.

Lorsqu'aucune compétence commune n'est identifiée, il s'agit plutôt de reconversion professionnelle.



# LES ÉTAPES CLÉS DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

## MOI

## AUTOUR DE MOI

1

CHANGER DE  
MÉTIER, ÉVOLUER,  
MONTER EN  
COMPÉTENCES

2

REPÉRER ET  
MOBILISER LES  
ACTEURS

3

DÉFINIR MON  
SOUHAI  
D'ORIENTATION

4

M'INFORMER  
SUR LE MARCHÉ DE  
L'EMPLOI ET UTILISER  
LES OUTILS À MA  
DISPOSITION

5

IDENTIFIER  
MES  
COMPÉTENCES

6

TROUVER  
MA  
FORMATION

7

MOBILISER  
LES  
DISPOSITIFS

8

SÉCURISER  
MA  
TRANSITION

# REPÉRER ET MOBILISER LES ACTEURS POUR CONSTRUIRE MON PROJET

L'accompagnement dans le processus de transition professionnelle constitue un enjeu essentiel pour tout salarié et permet d'optimiser les chances de réussite du projet.

Cet accompagnement s'appuie sur la mobilisation, le rôle et la responsabilité de nombreux acteurs pour la préparation et la réalisation du projet professionnel. Leur engagement est essentiel pour que le salarié puisse **développer un projet professionnel réaliste et être soutenu lors de sa réalisation.**

Il est également indispensable de **s'appuyer sur des outils et des dispositifs visant à sécuriser et à accompagner ces transitions.**

## LES PRINCIPAUX ACTEURS SUR LESQUELS VOUS POUVEZ VOUS APPUYER

- ▶ les acteurs de l'entreprise (dirigeant, service des ressources humaines, etc.)
- ▶ les représentants des institutions représentatives du personnel...
- ▶ les acteurs de l'emploi et de la formation du territoire :
  - Conseillers des OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé gérant les contributions financières des entreprises relatives à la formation professionnelle),
  - Conseillers FONGECIF (orientation, CIF),
  - Conseillers des centres de bilan de compétences,
  - Conseillers professionnels de Pôle Emploi,
  - Conseillers de l'AFPA,
  - Conseillers des Maisons de l'Emploi,
  - Conseillers Cap Emploi,
  - Conseillers des Espaces Info Formation (EIF),
  - Conseillers des Missions Locales,
  - Conseillers APEC,
  - Conseillers INTERVAL (VAE)...

# VOS DROITS À LA FORMATION ONT ÉVOLUÉ !

*Comment élaborer et suivre mon parcours de transition, quelles sont les mesures d'accompagnement, les périodes de formation, d'insertion au sein d'une nouvelle entreprise... ?*

Suite à la réforme de la formation professionnelle de 2014, un accompagnement est possible dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) depuis le 1er janvier 2015.

**Les CEP\*** vous accompagne, soit de manière externe à l'entreprise, ou dans le cadre d'un projet validé avec le service des ressources humaines, mais toujours à votre demande.

Il s'agit d'un **accompagnement personnalisé** permettant d'obtenir une information individualisée, un temps d'écoute et de recul sur le parcours professionnel et d'être suivi par un référent dans les différentes phases :

- ▶ La construction des étapes du projet professionnel,
- ▶ L'identification des compétences et qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer en fonction de son projet,
- ▶ La mise en place d'un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles.

**\*Les opérateurs du Conseil en Évolution professionnelle sont** : les conseillers Missions locales, du Fongecif, de l'Afdas, de l'Uniaf, d'Unifformation, du FafTT, de la Fafsea et d'Unagecif).

# DÉFINIR OU ÉCLAIRCIR MON SOUHAIT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

**Faire le point** sur mes centres d'intérêts, mes aspirations professionnelles, mes désirs d'évolutions... et surtout sur le choix de poursuivre mon parcours professionnel à partir de mes compétences acquises.

**A partir de mes souhaits et de mes possibilités d'orientation professionnelle, je peux cerner le(s) métier(s) ou le(s) poste(s) susceptible(s) de correspondre à mon projet.**

Le travail d'accompagnement et de validation peut se faire avec le référent du dispositif utilisé que ce soit celui du Bilan de compétences, du Conseil en Evolution Professionnel, de l'AFPA Transitions...

## M'INFORMER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

### ■ TROUVER DES INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE TERRITOIRE :

- ▶ Pôle Emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr), [www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org) et [www.emploi-store.fr](http://www.emploi-store.fr)
  - <http://bmo.pole-emploi.org/static/bmo2015>
  - <http://www.pole-analyse-emploi.fr/territoires.html>
- ▶ Web tv de Pôle Emploi : <http://www.pole-emploi.fr/tv/>
- ▶ ONISEP : [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)
- ▶ Espace Info Formation (EIF) : [www.mie-roubaix.fr](http://www.mie-roubaix.fr)
- ▶ Maisons de l'emploi
- ▶ CBE (Comité de bassin d'emploi) : [www.cbelille.org](http://www.cbelille.org)
- ▶ Organismes consulaires : [www.grand-lille.ccif.fr](http://www.grand-lille.ccif.fr); [www.artisanat-npdc.fr](http://www.artisanat-npdc.fr)
- ▶ INSEE : [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
- ▶ Plateforme régionale d'information sur les métiers (PRIM) : [www.prim-nordpasdecalais.fr/](http://www.prim-nordpasdecalais.fr/)
- ▶ Portail de l'emploi local de l'arrondissement de Lille : [www.portail-mle.fr](http://www.portail-mle.fr)

### ■ TROUVER DES INFORMATIONS SUR UN SECTEUR D'ACTIVITÉ :

- ▶ Les branches professionnelles et OPCA (observatoires prospectifs)
- ▶ <http://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/accueil>

# UTILISER LES OUTILS À MA DISPOSITION

## ■ UTILISER LES OUTILS D'INFORMATION SUR LES MÉTIERS

Les **ateliers de découverte des métiers, forums métiers, visites et immersions en entreprises** : Chaque année, les acteurs des territoires (Service Public de l'Emploi, Maisons de l'Emploi et Espace Info Formation, Branches professionnelles...) organisent des événements pour vous permettre de découvrir les métiers et vous mettre en relation avec les entreprises.

## ■ UTILISER LES OUTILS D'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES PRÉSENTS DANS MON ENTREPRISE

L'**entretien professionnel**, avec l'employeur, permet au salarié d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, les formations qui peuvent y contribuer, mais également l'accompagnement qui pourra être mis en place. (Tous les 2 ans).

## ■ UTILISER LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION ET D'ANALYSE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, PERSONNELLES, DES APTITUDES ET DES MOTIVATIONS

**Evaluer** mes connaissances générales et professionnelles, mes savoir-faire, mes aptitudes, ... à partir de mes différentes expériences professionnelles et personnelles; **Analyser et mieux appréhender** ma personnalité, mes motivations, mes valeurs, mes centres d'intérêts.

- ▶ **Bilan de compétences** : Analyse et évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que des aptitudes et des motivations d'une personne. Il aboutit à la définition d'un projet professionnel réaliste et adapté au marché de l'emploi et, le cas échéant, à la définition d'un projet de formation continue ou complémentaire.
- ▶ **Passeport d'orientation, de formation et de compétences** : Ce document, mis en place progressivement, vous appartient et doit être rempli à votre convenance tout au long de votre vie professionnelle. Il contient vos connaissances, vos compétences, vos aptitudes et acquis professionnels... À partir de 2016, vous pourrez stocker toutes ces données dans l'espace sécurisé de votre compte personnel de formation (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

# CAS PRATIQUE

## MÉTIER + EXPÉRIENCE + DYNAMIQUE D'EMPLOI = AIRE DE MOBILITÉ

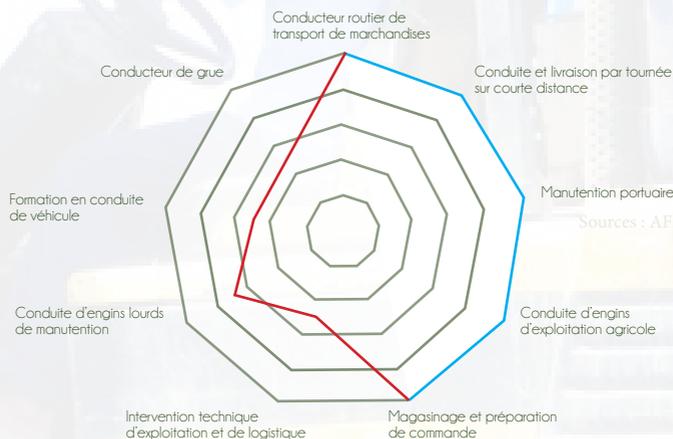
PÔLE EMPLOI ET L'AFPA TRANSITIONS PROPOSENT UN DISPOSITIF D'APPUI AUX ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES : LES AIRES DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE.

Nicolas, 41 ans, est titulaire d'un CAP de sérigraphie. Après avoir débuté son parcours professionnel à un poste de conducteur de colleuse dans l'imprimerie, il a évolué vers le métier de cariste toujours dans une imprimerie de la métropole lilloise.

Ce secteur étant en difficulté, son entreprise a procédé à des licenciements économiques. Confronté à ces difficultés, Nicolas a donc travaillé son projet professionnel.

En tenant compte de son métier de cariste, de son expérience en logistique et des dynamiques d'emploi des secteurs d'activité, Nicolas s'est orienté vers le métier de conducteur routier de marchandises.

## AIRE DE MOBILITÉ D'UN CARISTE



LÉGENDE :

- MÉTIERS PROCHES
- MÉTIERS ENVISAGEABLES SI ACQUISITION DE COMPÉTENCES

SOURCES : AFPA TRANSITIONS

# IDENTIFIER MES COMPÉTENCES ET CELLES À ACQUÉRIR

## LAETITIA, SANS DIPLÔME, DES PETITS BOULOTS ... DES COMPÉTENCES À TRANSFÉRER !

*Laetitia enchaîne les « petits boulots » dans la restauration et la grande distribution mais ne parvient pas à stabiliser sa situation. Elle voudrait prendre le temps de s'orienter vers un métier qui lui corresponde et lui offre un avenir.*

*Avec l'accompagnement de son conseiller, elle définit son projet professionnel et examine les compétences qu'elle pourrait transférer grâce à une démarche d'accompagnement spécifique.*

*Laetitia se rend alors compte qu'elle a des compétences transversales et pas seulement techniques, qu'elle pourrait utiliser dans un autre métier. Mais lequel ?*

*A partir des pistes possibles et des compétences transversales acquises, plusieurs cibles de métiers apparaissent. Laetitia effectue des recherches, des tests complémentaires, fait des stages non rémunérés pour valider son projet... et fait son choix : elle sera bouchère ! Elle n'y aurait jamais pensé mais tout la conduisait à ce choix : son parcours, ses rencontres, ses compétences transférables et son souhait de trouver un métier à temps plein qui lui plaise, proche de chez elle et correctement rémunéré...*

### Compétences pour lesquelles elle devra développer ses acquis

Appliquer les règles d'hygiène, sécurité et de la protection de la santé au travail

Manipuler, manoeuvrer avec dextérité des outils et des équipements

Contrôler la conformité d'un produit ou d'un service

Intégrer les principes de développement durable dans son travail

Savoir actualiser ses connaissances et compétences

### Compétences déjà acquises qui vont lui servir dans son nouveau métier

Manipuler et utiliser les ordres de grandeur

Veiller au bon fonctionnement des matériels, machines ou systèmes

Mettre en oeuvre des modes opératoires

Maintenir son attention de façon continue

Communiquer par écrit (Comprendre et s'exprimer)

Traiter des opérations administratives et financières

Organiser, préparer une action

### Compétences qu'elle détient et dont le niveau de maîtrise demandé dans le métier de bouchère est plus faible que dans les activités qu'elle a exercé précédemment

Communiquer oralement (Comprendre et s'exprimer)

Mobiliser un comportement orienté client et une posture de service

Travailler en équipe

Gérer les situations interpersonnelles

SOURCES : AFPA TRANSITIONS

# RECHERCHER ET TROUVER MA FORMATION

Une fois le projet professionnel validé, en adéquation avec les besoins du territoire et les compétences du métier visé, il est important :

- D'identifier les compétences à acquérir pour exercer le métier cible,
- Rechercher la formation adéquate pour acquérir ces compétences,
- Repérer les organismes de formation qui proposent cette formation adaptée.

## PLUSIEURS SITES INTERNET PEUVENT VOUS RENSEIGNER :

- ▶ Plateforme régionale d'information sur les métiers : [www.prim-nordpasdecalais.fr](http://www.prim-nordpasdecalais.fr)
- ▶ Portail Régional de la formation, Sofia : [www.sofia.c2rp.fr](http://www.sofia.c2rp.fr)
- ▶ FAQ formation - orientation : [www.monguideformation.fr](http://www.monguideformation.fr)
- ▶ [www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)
- ▶ [www.lesmetiers.net/](http://www.lesmetiers.net/)
- ▶ [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)
- ▶ [www.certifinfo.org](http://www.certifinfo.org)
- ▶ [www.cncp.gouv.fr/inventaire/recherche\\_une\\_fiche/](http://www.cncp.gouv.fr/inventaire/recherche_une_fiche/) plus de critères

# MOBILISER LES DISPOSITIFS

Un parcours de formation, ou de validation de ses acquis professionnels, peut être nécessaire pour acquérir ou justifier les compétences requises dans le métier visé et ainsi concrétiser son projet professionnel.

**Différents dispositifs existent** pour vous permettre de construire au mieux votre parcours de mobilité :

- ▶ **Le Compte Personnel de Formation (CPF)** : Il permet à tout salarié de suivre, à son initiative, une action de formation par ses droits acquis. Si cette formation figure sur les listes de certifications éligibles. Ces droits sont intégralement transférables d'une entreprise à l'autre.
- ▶ **Le Congé Individuel de Formation (CIF)** : Il s'agit d'un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.
- ▶ **La Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE)** : C'est un droit individuel qui permet au salarié d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle, après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises.
- ▶ **Le Contrat de mise à disposition (CMAD)** : Afin de sécuriser la transition professionnelle, l'employeur actuel et l'employeur futur peuvent signer un contrat de mise à disposition (CMAD) du salarié avant son embauche définitive pour confirmer son projet professionnel et lui permettre d'acquérir de nouvelles connaissances dans un contexte de travail différent.

Pour plus d'informations sur ces dispositifs, vous pouvez consulter les outils suivants :

- ▶ [www.monguideformation.fr](http://www.monguideformation.fr)
- ▶ [www.vae-npdc.fr](http://www.vae-npdc.fr)
- ▶ <http://www.fongecif5962.fr/>
- ▶ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

# SÉCURISER MA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Un dispositif d'accompagnement dans toutes les étapes de votre parcours de transition professionnelle est donc indispensable afin d'optimiser vos chances de réussite.

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EXISTENT :

- ▶ **Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** permettent aux salariés de se confronter à des situations réelles de travail, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement. Ces périodes sont d'une durée d'un mois maximum et doivent être prescrites dans le cadre d'une démarche d'accompagnement. Pour en savoir plus : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/periodes-mise-situation-milieu-professionnel>
- ▶ **Le Contrat de mise à disposition (CMAD)** permet de sécuriser la transition professionnelle du salarié ayant finalisé son projet professionnel, l'employeur actuel et l'employeur futur peuvent signer un contrat de mise à disposition (CMAD) du salarié avant son embauche définitive pour confirmer son projet professionnel et lui permettre d'acquérir de nouvelles connaissances dans un contexte de travail différent.
- ▶ **L'accompagnement par un tuteur** est une autre méthode consistant à tutorer le salarié dans sa nouvelle fonction pour lui transférer les savoir-faire nécessaires, notamment pour les compétences complémentaires à acquérir.
- ▶ Le maintien et le suivi dans le nouvel emploi par un **management et une organisation du travail adaptés** à sa progression.

## UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR UN PARCOURS SÉCURISÉ

Son projet construit et justifié tant par ses recherches que par les possibilités d'emploi au regard de son parcours, un financement a été trouvé (OPCA) et Nicolas a intégré une formation de 3 mois à l'AFT IFTIM. Son diplôme, ses permis obtenus, il a ensuite entrepris des démarches actives et a retrouvé un emploi à temps plein.



# TÉMOIGNAGE

---

## PATRICIA, UNE SALARIÉE AMBITIEUSE ET PERSÉVÉRANTE QUI A SU SAISIR LES OPPORTUNITÉS POUR ÉVOLUER

« Le bac en poche, j'ai débuté ma carrière en tant que secrétaire. En 1997 l'entreprise a subi un PSE et je me suis retrouvée au chômage. Je me suis alors rapprochée d'un cabinet de reclassement afin d'identifier mes compétences et **élargir mes recherches à l'ensemble de mes compétences** et non plus par rapport à mon métier initial. Les tests m'ont orientée vers les relations humaines. J'avais **déjà de l'expérience en administration du personnel, mais très peu de connaissances en paie. J'ai donc suivi une formation** de 10 mois à la suite de laquelle je n'ai malheureusement pas eu d'opportunité d'embauche.

Je voulais absolument travailler quel que soit le poste, j'ai alors été embauchée en tant que rédactrice au service client de Movitex. Un poste qui ne me correspondait pas vraiment, mais dans **une entreprise qui permet à ceux qui le souhaitent, de se former, d'évoluer et d'apprendre tout au long de leur carrière.** J'ai **sollicité le service RH** pour faire partie d'un vivier (salariés qui interviennent sur d'autres postes pour des missions ponctuelles) et j'ai obtenu une mission d'un an et demi au service RH pour l'administration du personnel.

Un poste s'est ensuite libéré au service formation. Je n'avais aucune expérience dans ce domaine, et il me manquait certaines compétences, j'ai donc suivi une **formation «Assistante formation» en alternance. Financée par l'entreprise,** elle me permettait d'alterner apprentissage et pratique dans mon entreprise.

J'ai ensuite pu compter sur l'implication de mon responsable, très pédagogue et suivi différents **modules de formation pour élargir mes connaissances** : «accompagner les collaborateurs sur leurs besoins en formation», «concevoir et rédiger un plan de formation», «rédiger un cahier des charges», et d'autres modules orientés sur la fiscalité ou encore la législation.

Aujourd'hui je suis Chargée de formation, la preuve que **rien n'est inaccessible. Il faut chercher l'information, solliciter la hiérarchie ou le service RH et croire en ses compétences. De nombreux dispositifs existent pour permettre aux salariés de suivre des formations et pouvoir évoluer,** et le Compte Personnel de Formation me semble être une vraie opportunité de développer nos compétences. Il ne faut pas hésiter à en profiter ! »

# CONCLUSION : RÉSUMÉ DES ÉTAPES DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

---

1

**JE SOUHAITE CHANGER DE MÉTIER, ÉVOLUER OU MONTER EN COMPÉTENCES** - PERTE D'EMPLOI / PERTE D'INTÉRÊT / PROBLÈMES DE SANTÉ / ETC.

2

**JE REPÈRE ET MOBILISE LES ACTEURS** - ACTEURS DE L'ENTREPRISE / ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

3

**JE DÉFINIS MON SOUHAIT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE** - CENTRES D'INTÉRÊTS / ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES / DÉSIRS D'ÉVOLUTION

4

**JE M'INFORME SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET UTILISE LES OUTILS ET DISPOSITIFS À MA DISPOSITION** - INTERNET / ATELIERS MÉTIERS / VISITES D'ENTREPRISES / PÉRIODE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE / ETC..

5

**J'IDENTIFIE MES COMPÉTENCES ET CELLES À ACQUÉRIR** - ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION / BILAN DE COMPÉTENCES / PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

6

**JE RECHERCHE ET TROUVE MA FORMATION** - PLATEFORME RÉGIONALE D'INFORMATION SUR LES MÉTIERS / PORTAIL RÉGIONAL DE LA FORMATION / GUIDES DE FORMATION EN LIGNE

7

**JE MOBILISE LES DISPOSITIFS À MA DISPOSITION** - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION / CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION / VAE

8

**JE SÉCURISE MA TRANSITION PROFESSIONNELLE** - CONTRAT DE MISE À DISPOSITION / ACCOMPAGNEMENT PAR UN TUTEUR / MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTÉS

# TÉMOIGNAGE

---

## MADELEINE, DES FORMATIONS DIPLÔMANTES, DE BELLES ÉVOLUTIONS DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL.

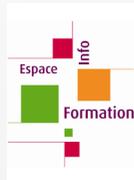
« Madeleine a débuté sa carrière avec un poste de production au sein d'une entreprise textile. Lorsque son entreprise a cessé son activité elle était consciente qu'**il fallait changer totalement d'orientation pour retrouver un emploi durable**. Aucun diplôme en poche, elle a alors travaillé son projet de reconversion avec un conseiller et s'est orientée vers une **formation** d'Assistante de vie aux familles. Un diplôme obtenu avec fierté et une belle expérience de vie à aider les autres, mais à 55 ans, elle souffre de **problèmes de dos et prend conscience qu'elle ne doit pas mettre sa propre santé en danger**, au risque de subir une inaptitude.

Elle **aborde le sujet avec son employeur, qui l'accompagne dans sa réflexion et lui permet de réaliser un bilan de compétences** axé « sénior » grâce au **financement de son OPCA**. Au fil des entretiens et après avoir passé des **tests d'intérêts, de valeur, de personnalité...** le secteur de la restauration semble être une piste d'orientation. Mais Madeleine ne se sent pas capable de tenir les cadences de la restauration traditionnelle et les horaires ne lui conviennent pas. Elle poursuit ses recherches et fait des enquêtes terrain, puis découvre la restauration collective.

A la fin de son bilan, son projet professionnel est clair, elle souhaite devenir cuisinière en restauration collective. Mais pour cela, il faut **suivre une formation et éventuellement quitter son emploi, ce qui lui est impossible, compte tenu de ses charges financières**. Son responsable est prêt à l'accompagner dans sa démarche de formation et à valoriser son profil auprès de ses contacts afin de lui permettre de rebondir. Reboostée, elle reprend contact avec l'OPCA, part en quête de propositions de formation et s'engage dans la rédaction d'une **demande de CIF** (congé individuel de formation).

Tous ses efforts payent enfin et elle intègre un **parcours de formation au GRETA** en vue d'obtenir le second diplôme de sa vie ! Cette **formation est entièrement prise en charge et son salaire est quasiment maintenu !** L'appui et le réseau de son responsable lui permettent de trouver facilement ses stages et elle s'implique à 200 % dans sa formation. A ce jour, Madeleine arrive brillamment en fin de formation et elle a déjà une proposition d'emploi. »

# Contact :



Espace Info Formation de la Métropole Lilloise

DOCUMENTATION MÉTIERS / FORMATIONS - NAVIGATION INTERNET -  
1<sup>er</sup> NIVEAU DE CONSEIL

**MiE - Maison de l'Initiative  
et de l'Emploi du Roubaisis**

78b boulevard du Général Leclerc  
à Roubaix  
**Tél : 03.59.30.67.26**

**Maison de l'Emploi Lille-  
Lomme-Hellemmes**

5 boulevard du Maréchal Vaillant  
à Lille  
**Tél : 03.20.14.85.50**

[www.mie-roubaix.fr](http://www.mie-roubaix.fr)