

# Catalogue

## Bilans de compétences et autres accompagnements individuels en gestion de carrière



CYRCEE Consulting

Linking talent development and motivation to performance

*Travailler sur la gestion de sa carrière individuellement  
pour développer son employabilité et mieux répondre  
aux besoins de l'entreprise de demain.  
Accompagner l'entreprise dans ses projets de  
transformation en construisant des solutions  
d'accompagnement sur mesure.*

**Catherine de Rosamel**  
catherine.derosamel@cyrcee.fr  
Tel : + 33 (0)6 32 18 60 38

**Agnès Bucheli**  
Agnès.bucheli@cyrcee.fr  
Tel : + 33 (0)6 22 74 65 09

**Clotilde Renard**  
clotilde.renard@cyrcee.fr  
Tel : + 33 (0)6 73 98 51 72



- Notre démarche s'appuie sur une **expertise dans l'assistance des entreprises à la gestion de leurs talents**. Accompagner les collaborateurs pour les aider à valoriser leurs atouts et prendre conscience de leurs axes de développement, est **le cœur de notre métier**.
- Toutes nos **actions sur mesure** sont conçues pour correspondre parfaitement aux besoins que vous sont propres en tant que client. A cette fin, nous établissons en amont un cahier des charges très précis pour tenir compte de vos attentes, de vos besoins et de votre culture d'entreprise, et passons du temps dans la préparation.

## **Notre credo : Vous accompagner pour répondre à vos défis et donner du sens à vos transformations.**

- Nous ajustons nos prestations selon vos souhaits pour un déploiement en **présentiel**, en **distanciel** ou en **hybride**.
- Pour les bilans intra proposés, **un devis** est envoyé avant la prestation selon les modalités choisies (déploiement en présentiel, distanciel ou hybride ; adaptation d'une prestation catalogue aux souhaits du client ; choix des outils utilisés - nombre, type..).

- Les bilans en présentiel se tiennent dans les **locaux ERP** de Cyrcee Consulting chez REGUS, à Paris. Ceux-ci sont **accessibles aux personnes en situation de handicap**, en conformité avec les exigences du Code de la Construction et de l'habitation en matière d'accessibilité.

# BILANS de carrière

Une gamme de prestations pour répondre à des besoins et enjeux différents

*Parce que les personnes et les organisations évoluent, il est nécessaire de construire un nouveau projet professionnel*

• *Bilan Ulysse*

*Parce qu'il faut parfois réfléchir à une nouvelle orientation après un contexte difficile à vivre et une confiance en soi ébranlée*

• *Bilan Hermès*

*Parce qu'il faut réfléchir à la suite de sa carrière après un engagement syndical fort*

• *Bilan Passeport Dialogue Social*

*Parce que les managers peuvent avoir besoin de réfléchir à leurs pratiques au moment de leur orientation*

• *Bilans Argos et Odyssea*

*Parce qu'il est parfois nécessaire de prendre une décision rapide pour sa carrière*

• *Bilan Nausicaa*

*Parce que l'on a besoin d'être aidé pour préparer ses entretiens de mobilité*

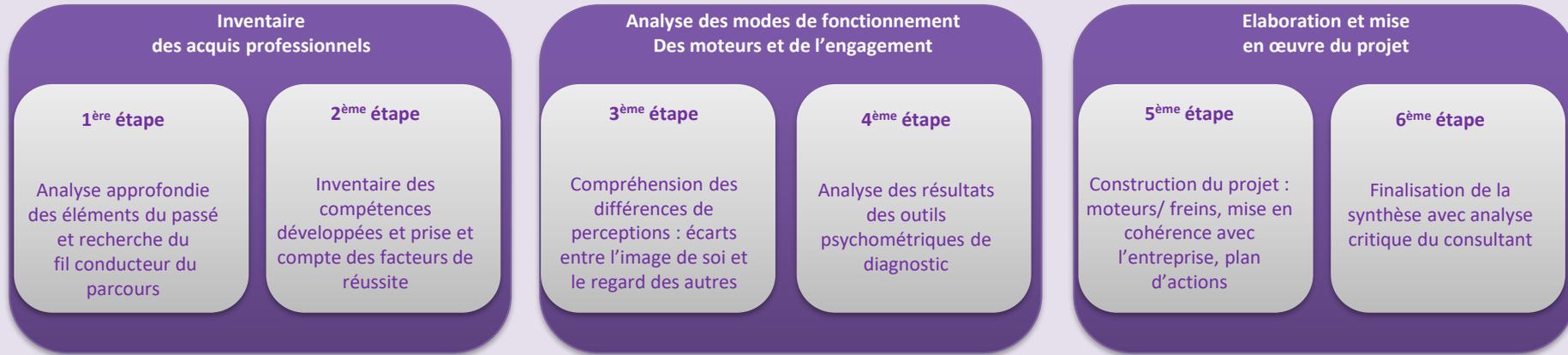
• *Bilan Hélios*

*Parce que les métiers changent et qu'il faut se repositionner sur un autre poste*

• *Bilan Eos*

# BILAN de carrière

## Processus en 6 étapes



## LES ENGAGEMENTS DE CYRCEE Consulting

- Une équipe de consultants seniors, des experts de la gestion de carrière, formés régulièrement aux outils et méthodes de mobilité professionnelle en partenariat avec des chercheurs internationaux
- Un réseau d'experts partenaires, spécialistes qui peuvent intervenir en tandem, pour faciliter l'identification de projets de collaborateurs aux profils atypiques (partenaires sociaux, ...)
- Une garantie de qualité par des pratiques supervisées au cours de réunions d'échanges de pratiques
- Une convention tripartite engageant la confidentialité, signée au début de chaque bilan.
- Une synthèse co-rédigée avec le salarié.
- Un rythme dans la conduite du bilan qui tient compte des besoins d'investigation du salarié et des contraintes organisationnelles

## LES BÉNÉFICES ATTENDUS

- Un support à la demande pour les Responsables de la fonction RH dans l'exercice de leur rôle
- Des salariés qui se réengagent et qui reprennent confiance
- Des collaborateurs qui se mettent en mouvement et qui savent gérer leur carrière
- Une valorisation de la politique RH menée par l'entreprise
- Des projets qui peuvent être partagés entre les salariés et l'entreprise

# BILANS de carrière – Programmes « Longs »

Des programmes approfondis pour passer de la réflexion à l'action

Tous nos Bilans de carrière ont un socle commun :

*Définir un projet professionnel.*

Ils comportent une analyse des compétences, des aptitudes et des motivations afin de définir un projet professionnel et un plan d'actions pour donner au bénéficiaire de la prestation, les moyens de ses ambitions.

Ils peuvent se dérouler en véritable partenariat avec l'entreprise qui s'implique dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du collaborateur, deux *entretiens tripartites (ou quadripartites)* se déroulent alors au démarrage et à la fin du bilan.

## Bilan Passeport Dialogue Social

*Permettre le dialogue pour favoriser la gestion de carrière des collaborateurs ayant un fort engagement syndical et les aider à se repositionner dans une logique de changement*

Ce bilan à quatre mains est une démarche qui vise à aider le salarié à élaborer un projet professionnel en tenant compte des spécificités de son « expertise ». Il offre à l'entreprise la possibilité de mettre en place un dispositif de mobilisation, perçu par les mandats lourds comme un espace ouvert et équitable dans une période de forte incertitude quant à leur avenir.

*Modalités particulières* : L'intervention d'un expert reconnu dans le syndicalisme, en support au consultant senior. Une étape diagnostique en amont pour qualifier le besoin spécifique du dispositif.

*Durée* : 24 h – *Toujours avec un entretien tripartite, au démarrage et à la fin de l'action*

## Bilan Ulysse

*Pour construire la suite de son parcours professionnel*

La méthodologie de notre « bilan de compétences » est conçu en fonction des besoins spécifiques liés à l'âge. Repérer les perspectives d'évolution, dans l'entreprise, d'un salarié qui à l'évidence ne sont pas identiques selon la génération. Une méthodologie spécifique (différents outils) pour chaque tranche d'âge permet de travailler le rapport au temps, les représentations liées à l'âge et les problématiques de développement. Au-delà des intérêts, les facteurs motivationnels pour trouver une nouvelle dynamique professionnelle sont également pris en compte dans cette perspective.

*Durée* : 24 h

*Peut être réalisé en tripartite*

## Bilan Hermès

*Prendre conscience de ses forces pour construire l'avenir et assurer ses réussites*

Ce programme s'adresse tout particulièrement aux collaborateurs qui se posent des questions d'orientation à un moment charnière de leur parcours professionnel après avoir **vécu un événement difficile récent**. S'inspirant de la psychologie positive, cet outil de pilotage de carrière centre l'attention – et fait reposer le changement – sur les réussites, les acquis et l'énergie de la personne. Il encourage le collaborateur, à prendre en considération l'analyse de ses forces et à déterminer ce dont il a besoin pour réussir, avant de prendre une prochaine orientation professionnelle.

L'analyse des points clés du parcours, l'investigation du mode de fonctionnement, la manière dont les situations complexes ont été prises en compte et gérées sont étudiées dans une approche positive, pour servir de point d'appui énergisant et inspirant à l'élaboration du nouvel objectif du bénéficiaire.

*Durée* : 24 h

*Peut être réalisé en tripartite*

# BILANS de carrière – Programmes Courts

Des programmes ciblés pour se mettre en mouvement

Les programmes décrits ci-contre ont pour objectif de répondre à une « urgence » organisationnelle en matière de mobilité. Ils se présentent sous format d'action de formation en individuel.

Il s'agit de démarches concises, rapides à mettre en œuvre qui répondent à une problématique précise de mobilisation ou d'orientation.

Nausicaa, peut être utilisé comme une alternative au bilan classique, quand le bénéficiaire a déjà une idée de projet qu'il souhaite valider.

Helios et Eos sont à recommander pour des actions de déploiement, sur une temporalité qui peut être cadencée, selon les priorités de l'entreprise.

## Programme Eos

### *Point carrière en appui au management*

Cette démarche flash est utile dans des contextes de réorganisation interne. Elle permet d'assister le management à la meilleure affectation des ressources tout en tenant compte des compétences et les aspirations individuelles du salarié. Ce programme permet de faire un point d'ensemble sur les acquis professionnels, intérêts et motivations et de positionner le salarié sur un référentiel métier et d'en mesurer l'écart. Dans un contexte de déploiement et de transformation ce programme permet d'élaborer le plan de formation.

**Modalités particulières :** Une grille de postes cibles et un référentiel des compétences attendues sont communiqués en amont. Un support d'entretien est bâti sur mesure et fait lieu de synthèse.

**Durée : 4h**

## Programme Nausicaa

**Faciliter la réflexion en période de changement. Prendre une décision en matière d'orientation**

Cette approche du bilan est recommandée dans toutes les situations personnelles où la question du choix se pose (prise de poste, mobilité, VAE, ...). Il agit comme outil de « check-up » de la gestion de carrière.

**Modalités particulières :** Un livret à compléter, Pas de synthèse écrite

**Durée : 6 h**

## Programme Hélios

**Accompagner la mobilité interne en période de changement : Se Préparer aux entretiens de mobilité interne**

La démarche Hélios est une prestation qui dynamise la mobilité. Elle vise à aider le salarié à se positionner sur des types de postes définis dans un contexte de mobilité interne. Le focus porte sur la préparation aux entretiens de mobilité et la manière de présenter au mieux ses atouts de carrière via une méthodologie personnalisée.

**Modalités particulières :** Un livret à compléter, Pas de synthèse écrite

**Durée : 6 h**

*Ces trois programmes sont les plus utilisés par nos clients mais nous avons développé d'autres méthodologies pour des besoins spécifiques.*

*Nous pouvons créer de nouveaux dispositifs pour nous ajuster à vos besoins précis.*

# BILANS COMPETENCES TRANSVERSES MANAGERIALES

## Deux programmes dédiés aux managers et leaders expérimentés

### Deux programmes dédiés aux managers

Occuper une fonction d'encadrement, c'est faire face aujourd'hui à des situations de plus en plus complexes et à des exigences paradoxales, qui bouleversent les repères et obligent les managers à repenser leurs façons d'agir. Au-delà de la gestion de carrière classique, leur fonction interroge au quotidien la place à occuper, l'influence à utiliser, et les relations à développer.

Les deux approches proposées combinent diagnostic du cursus antérieur du manager (d'équipe ou de projets transversaux) analyse des aspirations, et focus sur leur style de leadership. Différents retours d'images sont proposés pour éclairer les zones d'ombre. L'objectif de ses bilans visent à identifier des pistes (des solutions concrètes) pour aider les managers à répondre aux nouveaux défis qu'ils rencontrent dans l'entreprise.

Les outils utilisés sont adaptés aux situations rencontrées (dans une logique de sur-mesure) et à leur projet de développement professionnel.

### Programme Argos

*Identifier des pistes pour accroître l'agilité dans des contextes de transformation*

Ce programme s'adresse tout particulièrement aux managers expérimentés dans des contextes où incertitude et imprévisibilité bouleversent les repères passés. Il s'agit de leur apporter un soutien pour identifier leurs sources d'efficacité et d'inefficacité, dépasser leurs rigidités. L'enjeu est prendre conscience de comportements devenus avec le temps inopérants et de trouver de nouveaux leviers pour assouplir le style de leadership.

*Durée : 24 h*

### Programme Odyssea

*Permettre par un retour d'images structuré, une meilleure compréhension de ses atouts et de ses points de progrès pour développer sa carrière managériale et renforcer son leadership.*

Ce bilan permet au manager de favoriser la connaissance de ses angles morts et de développer son style de leadership. L'usage du « 360° » permet de renforcer la conscience de son potentiel managérial au-delà du retour d'image classique pour développer ses compétences. Le plan de développement qui en découle permet de faciliter la mise en œuvre des changements désirés.

*Modalités particulières* : Par rapport à un bilan classique, un temps plus long est nécessaire dans le processus. Il faut compter un mois supplémentaire entre le début et la fin du bilan (communication, passation et analyse des retours du 360°).

*Durée : 24 h.*



## Nos convictions

- Le salarié est au centre, acteur privilégié dans la réflexion et la mise en mouvement.
- Chaque bilan est unique, un espace privilégié pour interroger le futur et se projeter dans son devenir professionnel.
- Le temps est un allié qui permet aux idées de murir et au projet de prendre forme.
- Comme il est parfois nécessaire de prendre des décisions rapidement, nous adaptons méthodes et outils aux temps impartis.
- Le consultant participe activement à la validation de la faisabilité du projet au regard des compétences, de la motivation, des dimensions personnelles. Il pointe quand il le faut sur les besoins de l'environnement et la réalité de l'entreprise.

## Notre approche

- S'appuie sur la connaissance des organisations et du marché de l'emploi.
- Notre philosophie est d'apprendre aux individus à mieux s'orienter et à faire face aux imprévus de la vie professionnelle, dans une logique de transfert de connaissance.
- L'enjeu est de rendre les hommes et les femmes que nous accompagnons autonomes et réalistes, acteurs de leurs choix professionnels et efficaces dans la mise en œuvre de leurs projets.
- Notre ambition est de faire du bilan, un outil de gestion de carrière au service des salariés et de l'entreprise.
- Soutenir les équipes RH pour réaliser des bilans réalistes en tenant compte des logiques d'âge des bénéficiaires, des moments clés de leur évolution au sein de l'entreprise et en ayant en tête les réalités de l'organisation et des dynamiques économiques.
- Notre démarche est orientée résultats, centrée sur le projet, avec pour souci de concilier le rêve et le réel et l'épanouissement des collaborateurs dans une logique de performance.