

2026



Fiche passerelle

**PASSERELLES PROFESSIONNELLES ET
PARCOURS-TYPES DES SALARIÉS DE
50 ANS ET PLUS VERS LES MÉTIERS DE
LA COHÉSION SOCIALE**

Sommaire

<u>Préambule</u>	03
<u>Mobilités professionnelles : enseignements clés de l'étude sur les salariés de 50 ans et plus</u>	04
<u>Parcours-types identifiés et illustration à travers 5 personas</u>	07
<u>Faire évoluer son métier pour travailler durablement</u>	11
<u>Evoluer vers des fonctions de coordination ou de direction</u>	17
<u>Sécuriser son parcours</u>	24
<u>Accéder à un métier à vocation sociale</u>	31
<u>Fin de carrière et transmission</u>	38
<u>Dispositifs et ressources pour l'accompagnement des parcours</u>	40

Préambule



Éclairer les parcours professionnels à un moment charnière

Au fil de la vie professionnelle, des questionnements peuvent émerger sur la suite du parcours : fatigue qui s'installe, difficultés à se projeter dans la durée, envie d'évolution, besoin de stabilité ou recherche de sens.

Ces situations concernent particulièrement les salariés de 50 ans et plus, dont les parcours sont riches d'expériences, mais aussi confrontés à des transformations du travail, des métiers et des organisations.

Leurs projets d'évolution ne visent pas nécessairement une rupture ou une reconversion complète, mais reflètent plus souvent un besoin d'ajustement, afin de continuer à travailler dans des conditions compatibles avec sa situation.

Le présent document a été conçu pour mettre en lumière ces moments de transition et proposer des repères concrets pour comprendre les logiques d'évolution possibles. Le document s'appuie sur l'analyse de trajectoires professionnelles observées dans les branches de la Cohésion sociale et sur des situations fréquemment rencontrées sur le terrain.

Il vise à :

- Rendre lisible des parcours professionnels possibles,
- Illustrer des passerelles réalistes entre métiers et fonctions,
- Valoriser les compétences acquises dans la durée,
- Montrer que les évolutions peuvent être progressives et sécurisées.

Ce document est pensé comme un outil d'appui au conseil, mobilisable pour structurer le dialogue, qualifier les situations et accompagner les salariés dans leurs réflexions, sans prescrire de solutions toutes faites.

1.



Mobilités professionnelles : enseignements clés de l'étude sur les salariés de 50 ans et plus

L'étude met en évidence que les mobilités professionnelles après 50 ans constituent une réalité structurelle dans les branches de la Cohésion sociale.

Du côté des employeurs

64% des structures répondantes à l'enquête ont embauché un salarié de 50 ans et plus au cours des deux dernières années. L'analyse des DSN montre que les 50 ans et plus représentent 15% des embauches réalisées en 2024 soit près de 67 000 recrutements (dont 24% en CDI). Les employeurs soulignent largement les atouts des salariés expérimentés (compétences, autonomie, connaissance des publics, etc.) et l'intérêt de mixer les âges au sein des équipes. Néanmoins, 71% des recrutements réalisés auprès de salariés de 50 ans et plus sont réalisés sans recours aux dispositifs d'aide à l'emploi orientés vers les séniors.

Du côté des salariés

21 % des salariés déclarent avoir changé de métier après 50 ans. Ces changements relèvent pour près de la moitié de mobilités choisies (48 %), mais restent majoritairement subis (52 %), en lien avec des problématiques de santé, d'usure professionnelle, de réorganisation ou de fin de contrat. Près de 43 % des salariés concernés ont connu une période de chômage ou d'inactivité avant d'accéder à leur poste actuel.

Les aspirations des salariés sont hétérogènes : 54 % souhaitent rester sur leur poste actuel, 18 % envisagent une mobilité, tandis que 20 % expriment des difficultés à se projeter. Les opportunités de mobilités sont perçues comme limitées, à l'interne comme à l'externe. Il apparaît par ailleurs que seules 12 % des structures de la Cohésion sociales ont défini des possibilités de passerelles ou mobilités en interne. Ces difficultés sont accentuées dans les petites structures, où les possibilités de mobilité interne sont plus limitées.

Les mobilités observées

Les situations de questionnement, d'usure ou de transition professionnelle font partie des trajectoires des salariés, en particulier à partir de 50 ans. Elles ne traduisent ni un échec, ni un désengagement, mais souvent un besoin d'ajustement pour continuer à travailler dans des conditions compatibles avec sa situation, ses capacités et ses priorités.

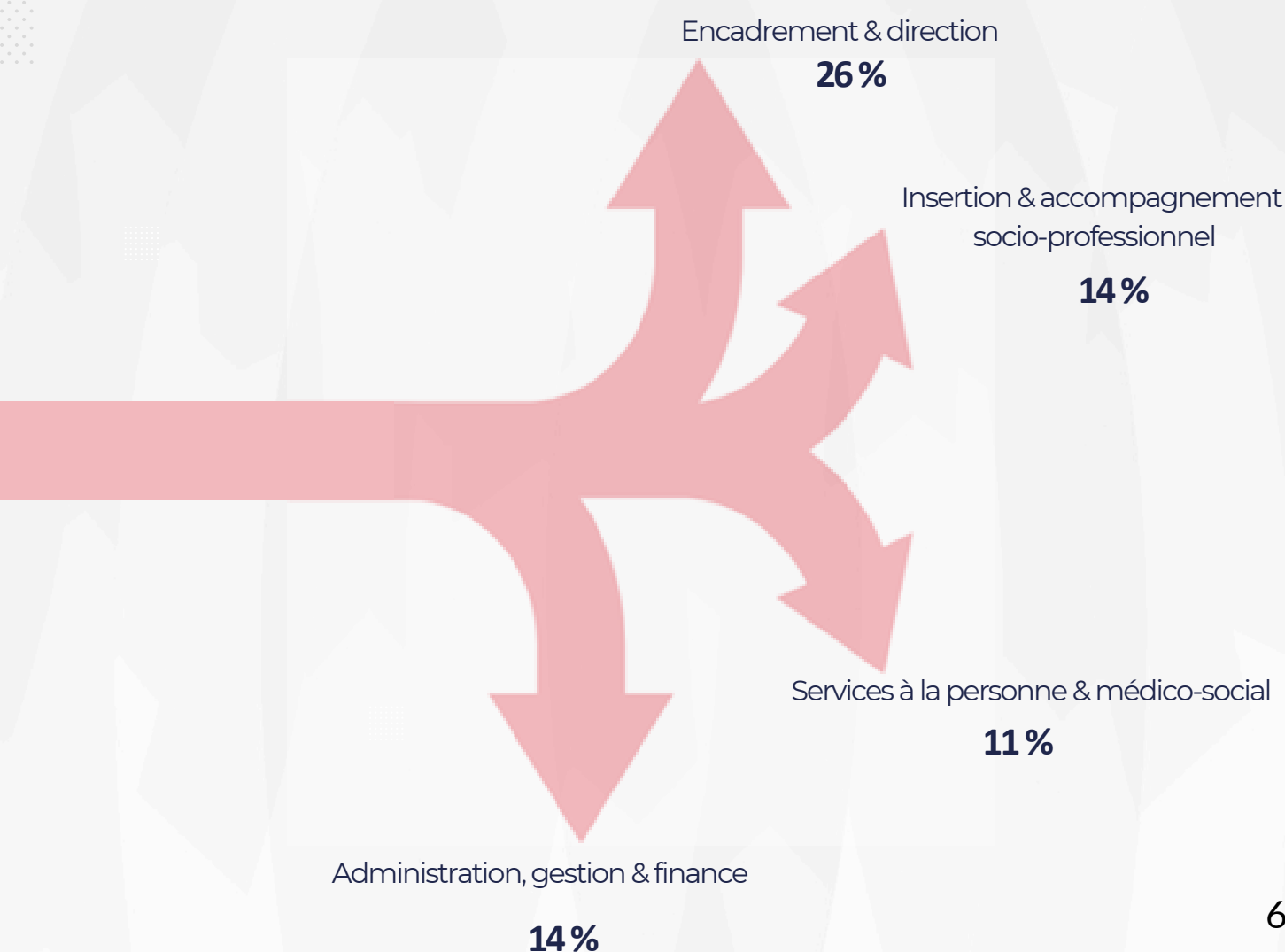
Les mobilités observées s'inscrivent majoritairement dans des logiques de continuité professionnelle. Elles reposent sur la valorisation de compétences transférables, d'une expérience sectorielle et d'un socle de valeurs partagées. Même lorsqu'ils présentent des expériences diversifiées, les salariés mettent en évidence l'existence d'un fil rouge dans leurs parcours. Les mobilités successives s'inscrivent dans une continuité de compétences, de métiers ou de valeurs, traduisant une forme de cohérence professionnelle qui se construit dans la durée.

Ces mobilités passées reposent majoritairement sur des ressources personnelles : capacités d'adaptation, expériences accumulées, réseaux informels ou opportunités saisies au fil du parcours.

Ainsi, pour les employeurs comme pour les salariés, il apparaît que les dispositifs de soutien à l'emploi, aux reconversions et à l'adaptation des connaissances ne sont que faiblement engagés au service des mobilités.

Les principaux flux s'observent vers quatre familles de métiers : l'encadrement et la direction de structures sociales (26 %), l'insertion et l'accompagnement socio-professionnel (14 %), l'administration, la gestion et la finance (14 %) ainsi que les services à la personne et le médico-social (11 %).

Mobilités concentrés vers 4 familles de métiers



2.



Parcours-types identifiés et illustration à travers 4 personas

Situations et questionnements fréquemment rencontrés chez les salariés

Les situations accompagnées ne se présentent pas toujours sous la forme d'un projet clair ou d'une demande explicite de reconversion.

Elles s'expriment souvent par des signaux plus diffus, tels que :

- Une fatigue physique ou émotionnelle qui s'installe,
- Une difficulté à se projeter dans la durée,
- Un décalage ressenti entre le travail exercé et les attentes actuelles,
- Une envie de changement sans idée précise de la suite,
- Un besoin de sécurisation ou de stabilisation.

Ces situations ne traduisent ni un désengagement, ni un manque de compétences. Elles correspondent le plus souvent à un moment charnière du parcours, appelant un ajustement plutôt qu'une rupture.

Les trajectoires professionnelles observées montrent que les évolutions ne sont ni linéaires ni immédiates.

Même si chaque situation est singulière, certaines étapes reviennent fréquemment :

- Un malaise diffus ou un déclic, sans projet formulé à ce stade ;
- Un temps de questionnement, souvent marqué par des doutes et des hésitations ;
- Une prise de conscience des ressources, permettant de changer de regard sur son parcours ;
- Une phase d'exploration, faite d'échanges, de tests et de projections ;
- Des arbitrages, pour rendre le projet compatible avec les contraintes personnelles et professionnelles ;
- Une sécurisation progressive ;
- Une appropriation du nouveau cadre, nécessitant un temps d'adaptation.

Ces étapes peuvent se chevaucher, se répéter ou faire l'objet d'allers-retours. De même, l'absence de projet stabilisé n'est pas un frein à l'accompagnement.

Cinq parcours-types identifiés

À partir des enseignements de l'étude, cinq parcours-types ont été identifiés. Ils constituent des repères permettant de mieux qualifier les situations rencontrées sur le terrain. Ce document ne vise pas à standardiser les approches, mais à donner des clés de compréhension en mettant en visibilité :

- La diversité des trajectoires possibles,
- L'importance des compétences acquises dans la durée,

La nécessité de démarches progressives et ajustables.

Les parcours types sont illustrés à travers des personas. Ils constituent des points d'appui pour identifier les enjeux vécus par les salariés. Chaque persona met en évidence :

- Une situation professionnelle,
- Une question centrale,
- Des logiques de parcours possibles.

Parcours 1

Repositionnement professionnel pour une activité durable

Ce parcours concerne des salariés exposés à une pénibilité physique ou mentale durable. L'usure progressive constitue le principal déclencheur de la mobilité. Les passerelles observées prennent la forme de repositionnements vers des fonctions moins exposées, souvent au sein de la même structure ou du même secteur.

Parcours 2

Évolution vers des fonctions de coordination ou de direction

Ce parcours repose sur la valorisation de l'expérience acquise et s'inscrit dans une logique d'anticipation des départs à la retraite des dirigeants. Il suppose un accompagnement structuré de la montée en responsabilités et des dispositifs de tuilage.

Parcours 3

Sécurisation du parcours

Il s'agit de parcours visant à accéder à une plus grande stabilité d'emploi. Les mobilités observées visent à consolider les trajectoires professionnelles, notamment dans un contexte économique ou organisationnel fragile.

Parcours 4

Accès à un métier à vocation sociale

Ce parcours concerne des salariés souhaitant se repositionner vers des métiers porteurs, souvent ouverts aux profils expérimentés. Il mobilise fréquemment des dispositifs de formation d'adaptation au poste.

Parcours 5

Fin de carrière et transmission

Ce parcours vise à aménager la fin de carrière tout en valorisant l'expertise acquise. Il repose sur des dispositifs de temps partiel, de retraite progressive et de transmission des savoirs.



Parcours 1

Faire évoluer son métier pour travailler durablement

A qui s'adresse ce parcours ?

Ce parcours concerne des salariés dont le métier reste porteur de sens, mais dont les conditions d'exercice deviennent progressivement plus difficiles à tenir. Il peut s'agir d'une accumulation de contraintes physiques, émotionnelles, organisationnelles qui ne permet plus d'exercer le métier dans les mêmes conditions qu'auparavant.

L'enjeu n'est pas nécessairement de « changer de voie », mais de faire évoluer son parcours pour préserver sa santé, son équilibre et sa capacité à travailler dans la durée, tout en valorisant l'expérience acquise.

Passerelles observées

Les parcours observés montrent que les reconversions liées à l'usure professionnelle s'appuient souvent sur un déplacement des compétences, plutôt que sur une rupture complète.

À titre d'exemples :

- Des aides à domicile évoluent vers des fonctions d'agent d'accueil ou de secrétariat / gestion administrative, en mobilisant leur expérience du contact avec les publics et de l'organisation du travail ;
- Des animateurs s'orientent vers des fonctions de médiation ou d'accompagnement social, en valorisant leurs compétences relationnelles ;
- Des agents polyvalents accèdent à des fonctions d'appui administratif, en s'appuyant sur leur connaissance du fonctionnement des structures ;
- Des assistantes maternelles évoluent vers des fonctions de conseiller en insertion professionnelle (CIP), en prolongeant leur expérience de l'accompagnement.

Ces passerelles illustrent des évolutions progressives vers des fonctions exercées dans des conditions plus soutenables, tout en valorisant l'expérience acquise.

Compétences transférables clés

Les salariés engagés dans ce type de parcours mobilisent souvent :

- Une connaissance fine des publics et des situations d'accompagnement,
- Des compétences relationnelles développées dans la durée,
- La capacité à s'organiser, à prioriser et à s'adapter,
- Une autonomie importante dans la gestion du travail.

Ces compétences constituent un socle transférable, mobilisable dans des contextes professionnels variés.

Persona 1

De l'assistante maternelle au conseil en insertion professionnelle



Prénom : Martine



Âge : 54 ans



Situation professionnelle :
Assistante maternelle depuis plus
de 25 ans

Situation de départ

Martine exerce le métier d'assistante maternelle depuis de nombreuses années. Elle s'est toujours investie pleinement dans son travail et a construit, au fil du temps, une relation de confiance durable avec les familles.

Aujourd'hui, ce n'est pas le sens du métier qui est en cause, mais la manière dont il s'exerce au quotidien : la fatigue physique, l'amplitude horaire, la vigilance permanente et l'isolement professionnel deviennent plus difficiles à tenir dans la durée.

La question qui s'impose à elle

Au fil des mois, une question revient de plus en plus souvent :

« Comment continuer à travailler encore plusieurs années sans m'épuiser, tout en restant dans un métier utile et tourné vers les autres ? »

Martine ne se reconnaît pas dans l'idée d'une rupture radicale. Elle cherche plutôt une évolution cohérente, qui lui permette de rester dans une logique d'accompagnement, mais dans un cadre plus soutenable.



Comment elle a envisagé le métier de CIP

Le métier de conseiller en insertion professionnelle ne s'est pas imposé immédiatement comme une évidence.

Martine l'a découvert progressivement, en échangeant avec des professionnels et en s'informant sur les métiers de l'accompagnement.

Ce qui a fait écho chez elle :

- La relation individualisée avec des personnes en parcours,
- Le fait d'accompagner dans la durée, sans être dans l'urgence permanente,
- La possibilité d'aider à clarifier des situations, à redonner confiance, à structurer des projets,
- Un cadre de travail plus collectif, avec des temps d'échange et de coordination.

Elle s'est reconnue dans la posture du métier plus que dans son intitulé : être un point d'appui pour des personnes à un moment clé de leur parcours.

Ressources et compétences mobilisées

Martine prend progressivement conscience que son parcours lui a permis de développer :

- Une capacité d'écoute attentive et bienveillante,
- Une expérience solide de l'accompagnement de personnes et de familles,
- Une posture de confiance et de soutien,
- Une capacité à analyser des situations complexes,
- Une aptitude à accompagner des évolutions sur le temps long.

Elle comprend qu'elle ne repart pas de zéro, mais qu'elle change de cadre d'intervention.



Leviers mobilisés dans la transition

Pour sécuriser sa réflexion et avancer à son rythme, Martine s'appuie sur plusieurs leviers :

- Un temps d'accompagnement pour clarifier ce qui est devenu difficile dans son métier actuel et ce qu'elle souhaite préserver,
- Un travail sur ses compétences transférables, pour mieux se projeter dans un autre rôle,
- Une immersion pour confronter sa représentation du métier de CIP à la réalité du terrain,
- Une formation ciblée, pour acquérir les repères du champ de l'insertion et se sentir légitime.

Ce que montre ce parcours

La reconversion face à l'usure professionnelle, même après 50 ans, peut être l'occasion de redonner une nouvelle forme à son engagement professionnel, en s'appuyant sur l'expérience acquise et en construisant une transition respectueuse de son rythme et de ses besoins.

Dispositifs mobilisables pour ce parcours

Dans les parcours marqués par l'usure professionnelle, les dispositifs sont utilisés avant tout pour réduire l'exposition, tester des alternatives réalistes et sécuriser un changement progressif.

Dans les situations observées, les usages peuvent être les suivants :

- **Clarifier ce qui doit changer sans remettre en cause l'ensemble du parcours**

Un accompagnement à l'évolution professionnelle est utilisé pour aider le salarié à identifier précisément ce qui n'est plus soutenable (rythme, gestes, charge relationnelle, organisation) et à cibler des fonctions où ces contraintes sont exercées différemment.

- **Rendre lisibles les compétences transférables**

Le bilan de compétences est utilisé comme un outil de traduction du parcours. Il permet de transformer une expérience de terrain en compétences identifiables et mobilisables pour des postes d'accueil, d'appui administratif, de médiation ou d'accompagnement, sans repartir de zéro

- **Tester la réalité d'un nouveau cadre de travail**

La PMSMP constitue un levier central dans ce type de parcours. Elle permet de confronter la projection du salarié à la réalité du poste envisagé, d'en mesurer l'impact sur la fatigue et d'ajuster le projet avant tout engagement durable.

- **Adapter les compétences sans créer de surcharge**

La formation professionnelle ou l'AFEST sont utilisées de manière ciblée, sur des formats courts ou progressifs, afin de sécuriser une prise de poste ou une évolution, en tenant compte de l'état de fatigue et des contraintes personnelles.

- **Sécuriser l'accès à une nouvelle fonction par la reconnaissance de l'expérience**

La VAE est mobilisée lorsque la reconnaissance formelle des compétences acquises facilite l'accès à une fonction cible ou renforce la légitimité professionnelle dans un nouvel environnement.

- **Changer de cadre tout en conservant une sécurité contractuelle**

La période de reconversion ou le CDD de reconversion peuvent être envisagés lorsque l'évolution nécessite un changement plus structurant, tout en maintenant un cadre protecteur et un lien avec l'emploi.

Facteurs de réussite et points de vigilances

Facteurs de réussite

- **Qualifier précisément ce qui n'est plus soutenable**

Aider le salarié à distinguer ce qui relève du métier lui-même et ce qui relève de ses conditions d'exercice (rythme, contraintes physiques, charge émotionnelle, organisation) afin de cibler des évolutions réalistes

- **S'appuyer sur les acquis du parcours**

Mettre en visibilité les compétences construites sur le terrain (relation aux publics, organisation, autonomie, gestion de situations complexes) pour faciliter l'accès à des fonctions proches et éviter que les salariés ne repartent de zéro.

- **Construire une évolution progressive**

Favoriser des démarches par étapes (test, ajustement, sécurisation) afin de limiter les risques de désengagement.

- **Analyser le futur cadre de travail**

Examiner avec le salarié les conditions concrètes d'exercice du poste envisagé (horaires, charge relationnelle, degré d'autonomie, travail en équipe) pour sécuriser la projection.

- **Anticiper le temps d'adaptation**

Intégrer le fait qu'une période d'ajustement est nécessaire pour s'approprier un nouveau rôle et consolider un sentiment de légitimité.

Points de vigilance

- **Évolution de fonction sans réduction effective de l'usure**

Certaines évolutions peuvent déplacer les contraintes sans les alléger (pression organisationnelle, charge relationnelle, responsabilités accrues).

- **Sous-estimer l'impact de la fatigue accumulée**

La fatigue peut freiner l'apprentissage ou l'adaptation si le rythme du changement est trop rapide.

- **Projection fondée uniquement sur l'intitulé du poste / du métier**

Inviter le salarié à regarder les conditions réelles d'exercice, au-delà du nom du métier, afin d'éviter les écarts entre représentation et réalité.

Parcours 2

Evoluer vers des fonctions de coordination ou de direction

A qui s'adresse ce parcours ?

Ce parcours concerne des professionnels déjà positionnés sur des fonctions de coordination, de responsabilité de dispositif ou de chef de service, qui disposent d'une expérience en management d'équipe et en pilotage opérationnel.

Il s'adresse à celles et ceux qui souhaitent élargir leur périmètre d'action, peser davantage sur les orientations stratégiques de la structure ou se projeter vers des fonctions de direction. Il peut également concerner des directeurs de petites structures qui envisagent une évolution vers des missions transversales en ressources humaines, en conduite de projet ou en expertise sectorielle dans des structures de plus grande taille.

Ce parcours marque une nouvelle étape du parcours professionnel. Après plusieurs années en management intermédiaire, certains aspirent à accéder des responsabilités plus larges. D'autres sont identifiés comme successeurs potentiels de la direction en place, dans un contexte d'anticipation des départs en retraite. Dans tous les cas, la question de la légitimité, de la posture stratégique et de la capacité à piloter dans la complexité devient centrale pour réaliser ce parcours.

Passerelles observées

Les trajectoires observées traduisent une progression graduelle des responsabilités.

Des coordinateurs ou chefs de service accèdent à des fonctions de direction, en prenant la responsabilité globale d'un établissement ou d'une structure. Des responsables de dispositif évoluent vers des postes de direction adjointe, avec un élargissement du champ de décision et une implication accrue dans la gestion budgétaire, la stratégie partenariale et la gouvernance.

Par ailleurs, certaines directions choisissent, en seconde partie de carrière, de s'orienter vers des fonctions plus transversales en passant d'une structure de petite taille à une plus importante. Il peut s'agir de missions en ressources humaines, en pilotage de projets structurants, en accompagnement de structures ou en expertise sectorielle au sein d'un réseau. Ces évolutions permettent de capitaliser sur l'expérience accumulée tout en ajustant le niveau d'exposition opérationnelle.

Ces mobilités s'inscrivent davantage dans une logique de montée en responsabilité que dans une rupture de métier. Elles reposent sur un élargissement du périmètre stratégique et une capacité à articuler vision, pilotage et management.

Parcours 2

Evolution vers des fonctions de coordination ou de direction

Compétences transférables clés

L'accès à des fonctions de direction ou d'expertise stratégique mobilise des compétences construites au fil des responsabilités intermédiaires.

La maîtrise du contexte, des pratiques et des enjeux opérationnels de la structure constitue un socle indispensable. À cela s'ajoute la capacité à piloter des équipes pluridisciplinaires, à gérer des arbitrages budgétaires, à négocier avec des partenaires institutionnels et à inscrire l'action dans un cadre stratégique plus large.

La posture évolue également. Il s'agit moins d'encadrer directement que de structurer, d'orienter, de décider et de représenter la structure. La capacité à prendre du recul, à gérer l'incertitude et à assumer des responsabilités globales devient déterminante.



Persona 2

Du chef de service à la direction d'une structure d'habitat social



Prénom : Marc



Âge : 56 ans



Situation professionnelle : Chef de service au sein d'un organisme d'habitat social depuis 14 ans

Situation de départ

Marc travaille depuis plus de vingt ans dans le secteur de l'habitat social. Il a d'abord occupé des fonctions de chargé de gestion locative, avant d'évoluer vers un poste de chef de service. Il encadre aujourd'hui une équipe composée de gestionnaires, de techniciens et de personnels de proximité.

Il maîtrise les enjeux liés à la relation locataire, au suivi des impayés, à la médiation sociale et à la coordination avec les partenaires locaux. Il participe régulièrement aux réunions stratégiques avec la direction, notamment sur les questions budgétaires, les projets de réhabilitation et la gestion des situations complexes.

À l'annonce du départ prochain du directeur d'agence, la question de sa succession se pose. Marc est identifié comme un candidat naturel. Cette perspective marque un tournant : il ne s'agit plus seulement de piloter un service, mais d'assumer la responsabilité globale d'une agence, avec ses enjeux économiques, sociaux et territoriaux.



La question qui s'impose à lui

Au-delà de la reconnaissance professionnelle, Marc s'interroge :

« Suis-je prêt à porter la responsabilité complète d'une agence, avec ses arbitrages budgétaires, ses relations institutionnelles et les décisions parfois difficiles qu'il faudra assumer seul ? »

Il sait encadrer une équipe et gérer des situations locatives complexes. Mais la fonction de direction implique un niveau d'exposition plus important : représentation auprès des collectivités, gestion des équilibres financiers, gestion de tensions sociales ou médiatiques.

Comment il a envisagé la fonction de direction

Marc n'a pas envisagé cette évolution comme une simple promotion. Ce qui l'a progressivement convaincu, c'est la possibilité d'agir à un niveau plus structurant.

Il se reconnaît dans :

- La capacité à orienter la stratégie d'agence,
- La possibilité d'améliorer durablement l'organisation du travail et les conditions d'intervention des équipes,
- Le rôle de médiation entre les enjeux sociaux des locataires et les contraintes économiques de la structure,
- La dimension territoriale du poste, en lien avec les collectivités et les partenaires.

Ce n'est pas le statut qui l'attire, mais la cohérence d'ensemble qu'il pourrait impulser.



Ressources et compétences mobilisées

Au fil de son parcours, Marc a développé :

- Une expertise fine des problématiques locatives et sociales,
- Une solide expérience du management d'équipe pluridisciplinaire,
- Une capacité à gérer des conflits et à arbitrer dans des situations sensibles,
- Une compréhension des équilibres budgétaires et des contraintes réglementaires propres à l'habitat social,
- Une aptitude à dialoguer avec des élus et des partenaires institutionnels.

Il comprend que la direction représente un élargissement de son rôle, davantage qu'un changement radical de métier.

Leviers mobilisés dans la transition

Au fil de son parcours, Marc a développé :

- Une expertise fine des problématiques locatives et sociales,
- Une solide expérience du management d'équipe pluridisciplinaire,
- Une capacité à gérer des conflits et à arbitrer dans des situations sensibles,
- Une compréhension des équilibres budgétaires et des contraintes réglementaires propres à l'habitat social,
- Une aptitude à dialoguer avec des élus et des partenaires institutionnels.

Il comprend que la direction représente un élargissement de son rôle, davantage qu'un changement radical de métier.

Ce que montre ce parcours

Cette évolution illustre qu'une montée en responsabilité peut s'inscrire dans la continuité d'un parcours, à condition d'être préparée, accompagnée et pensée comme un élargissement stratégique plutôt qu'un simple changement de titre.

Dispositifs mobilisables pour ce parcours

Dans les trajectoires d'accès à des fonctions de direction ou à des missions d'expertise stratégique, des dispositifs sont mobilisés pour consolider la capacité de pilotage, structurer la prise de décision et accompagner le changement d'échelle dans les responsabilités.

Dans les situations observées, plusieurs leviers peuvent être activés :

- **Formaliser un projet d'évolution vers la direction**

Un accompagnement à l'évolution professionnelle permet de clarifier la nature du projet : direction d'établissement, direction adjointe, pilotage RH ou mission d'expertise. Il aide à mesurer l'écart entre le poste actuel et les exigences de la fonction visée.

- **Objectiver les compétences stratégiques déjà mobilisées**

Le bilan de compétences peut être utilisé pour identifier les dimensions de pilotage déjà exercées : gestion d'équipe, arbitrages budgétaires, représentation partenariale, conduite de projets transversaux. Il permet de structurer un positionnement cohérent.

- **Préparer la prise de fonction par une montée en responsabilité progressive**

La prise en charge de projets stratégiques, un tuilage avec la direction sortante ou une fonction de direction adjointe constituent des étapes intermédiaires pertinentes pour éprouver la posture décisionnelle.

- **Renforcer les compétences en gouvernance et en gestion**

Des formations ciblées en management stratégique, en droit social, en pilotage financier ou en gouvernance associative/public contribuent à sécuriser la transition.

- **Valoriser un parcours d'encadrement déjà consolidé**

La VAE peut renforcer la crédibilité d'un parcours managérial et faciliter l'accès à des fonctions supérieures.

- **Organiser une transition structurée vers une nouvelle fonction**

Lorsque le changement implique un repositionnement significatif, une période de reconversion peut permettre d'articuler formation et exercice progressif des responsabilités dans un cadre sécurisé.

Facteurs de réussite et points de vigilances

Facteurs de réussite

- **Clarifier les motivations profondes de l'évolution**

Distinguer la recherche de reconnaissance statutaire d'un véritable projet de pilotage stratégique permet de sécuriser l'orientation.

- **Capitaliser sur l'expérience d'encadrement intermédiaire**

La maîtrise du terrain et des dynamiques d'équipe constitue un socle déterminant pour accéder à des fonctions de direction.

- **Travailler la posture et la représentation**

L'évolution vers la direction implique une capacité à incarner la vision de la structure et à représenter l'organisation auprès des partenaires.

Points de vigilance

- **Confondre expertise technique et capacité stratégique**

Une excellente maîtrise opérationnelle ne garantit pas automatiquement une aisance dans la prise de décision globale.

- **Sous-estimer l'isolement décisionnel**

La fonction de direction modifie la relation au collectif et peut générer une forme d'isolement.

- **Se projeter uniquement sur la progression hiérarchique**

L'attractivité du statut ne doit pas occulter les contraintes structurelles liées à la fonction.

Parcours 3

Sécuriser son parcours

A qui s'adresse ce parcours ?

Ce parcours concerne des salariés dont la situation professionnelle est marquée par une forme d'instabilité : contrats courts, financements dépendants de dispositifs temporaires, missions fragmentées, postes exposés à des restructurations ou à des évolutions budgétaires incertaines.

Il peut également concerner des professionnels occupant des fonctions à forte responsabilité, mais souhaitant, en seconde partie de carrière, réduire l'exposition décisionnelle ou retrouver un cadre plus prévisible.

L'enjeu n'est pas nécessairement de changer de secteur ou de métier, mais de sécuriser les conditions d'exercice : stabilité contractuelle, visibilité financière, équilibre de charge, cadre organisationnel plus structuré.

Passerelles observées

Les trajectoires observées montrent que la recherche de stabilité s'inscrit souvent dans une continuité de compétences.

Des animateurs évoluent vers des fonctions de médiateur ou d'intervenant social, dans des structures disposant de financements plus pérennes ou de cadres contractuels plus sécurisés. Cette évolution permet de maintenir une logique d'accompagnement tout en bénéficiant d'un cadre plus structuré.

À l'inverse, certains directeurs choisissent de quitter une fonction très exposée pour accéder à des postes de chargé de mission ou de responsable RH. Cette transition permet de capitaliser sur leur expertise stratégique tout en réduisant la pression décisionnelle et la responsabilité juridique directe.

Dans ces deux cas, la mobilité ne repose pas sur une rupture, mais sur un ajustement du niveau de responsabilité ou du cadre d'emploi.

Parcours 3

Sécuriser son parcours

Compétences transférables clés

L'accès à un emploi plus stable mobilise des compétences déjà consolidées.

Pour les animateurs, la capacité à gérer des groupes, à instaurer un cadre, à accompagner des publics et à travailler en partenariat constitue un socle transférable vers des fonctions de médiation ou d'intervention sociale.

Pour les directeurs, l'expérience en pilotage de projet, en gestion d'équipe, en dialogue social ou en structuration organisationnelle facilite l'accès à des fonctions transversales telles que les ressources humaines ou les missions stratégiques.

Dans les deux cas, l'enjeu consiste à repositionner des compétences existantes dans un environnement plus sécurisant.



Persona 3

De l'animateur à l'intervenant social en structure pérenne



Prénom : Karim



Âge : 53 ans



**Situation professionnelle :
Animateur socio-culturel en contrat
renouvelé au sein d'une association
depuis 11 ans**

Situation de départ

Karim travaille depuis plus de dix ans dans le champ de l'animation socio-culturelle. Il intervient principalement auprès d'adolescents et de jeunes adultes dans des quartiers prioritaires. Il est investi, reconnu pour sa capacité à créer du lien et à désamorcer des situations tendues.

Son poste est cependant financé par des dispositifs annuels reconduits de manière incertaine. Les renouvellements de contrat successifs, les variations de financement et les réorganisations régulières pèsent progressivement sur sa projection professionnelle.

Ce n'est pas le sens de son métier qu'il remet en cause. Il reste attaché à l'accompagnement des publics. Mais l'absence de visibilité à moyen terme et la dépendance aux subventions fragilisent son équilibre personnel.



La question qui s'impose à lui

Une question revient régulièrement :

« Comment continuer à exercer un métier d'accompagnement, tout en bénéficiant d'un cadre plus stable et plus prévisible ? »

Karim ne souhaite pas quitter le secteur social. Il cherche plutôt un cadre d'intervention plus structuré, avec une stabilité contractuelle et organisationnelle lui permettant de se projeter dans les années à venir.

Comment il a envisagé la fonction de direction

La fonction d'intervenant social ne s'est pas imposée immédiatement. En échangeant avec des partenaires et en observant les passerelles existantes, Karim découvre qu'il peut mobiliser son expérience d'animation vers des missions plus formalisées d'accompagnement individuel.

Ce qui a fait écho chez lui :

- La continuité dans la relation aux publics,
- La possibilité d'intervenir dans un cadre institutionnel plus structuré,
- Une reconnaissance plus formelle du métier,
- Un financement plus pérenne au sein d'une structure établie.

Il se reconnaît dans la logique d'accompagnement, mais dans un environnement plus stabilisé.



Ressources et compétences mobilisées

Au fil de son parcours, Karim a développé :

- Une forte capacité à créer du lien avec des publics variés,
- Une expérience dans la gestion de conflits et la médiation,
- Une connaissance des dispositifs locaux d'accompagnement,
- Une aptitude à travailler en partenariat avec les acteurs du territoire,
- Une capacité d'adaptation à des environnements changeants.

Il comprend que son évolution ne nécessite pas de repartir de zéro, mais d'ajuster son cadre professionnel.

Leviers mobilisés dans la transition

Pour sécuriser sa démarche, plusieurs leviers sont mobilisés :

- Un accompagnement pour clarifier la nature de l'instabilité vécue et préciser ses attentes,
- Un travail sur la formalisation de ses compétences transférables,
- Une immersion dans une structure d'intervention sociale afin de vérifier les conditions réelles d'exercice,
- Une formation complémentaire pour consolider les repères méthodologiques du métier.

Cette progression lui permet de vérifier que la stabilité recherchée est compatible avec ses valeurs et son engagement professionnel.

Ce que montre ce parcours

Cette trajectoire illustre qu'accéder à un emploi plus stable ne signifie pas nécessairement changer de secteur ou renoncer à son expérience. La stabilité peut s'inscrire dans la continuité d'un engagement professionnel, à condition que la transition soit pensée, accompagnée et alignée avec les compétences déjà construites.

Dispositifs mobilisables pour ce parcours

Dans les trajectoires où la recherche de stabilité devient centrale, les dispositifs sont mobilisés pour sécuriser la situation professionnelle, clarifier les attentes et repositionner les compétences dans un cadre plus pérenne.

Dans les situations observées, plusieurs leviers peuvent être activés :

- **Analyser les sources d'instabilité vécues**

Un accompagnement à l'évolution par exemple un conseil en évolution professionnelle permet d'identifier précisément ce qui génère l'insécurité : succession de contrats courts, dépendance à des financements fragiles, charge décisionnelle élevée ou restructurations fréquentes. Cette étape aide à définir si la stabilité recherchée est contractuelle, organisationnelle ou liée au niveau de responsabilité.

- **Repositionner l'expérience dans un environnement plus structuré**

Le bilan de compétences peut être mobilisé pour traduire l'expérience acquise vers des postes offrant davantage de continuité. Un animateur peut ainsi valoriser son expérience d'accompagnement vers une fonction de médiateur ou d'intervenant social. Un directeur peut identifier les compétences transférables vers des fonctions de chargé de mission ou de responsable RH, moins exposées à la responsabilité juridique globale.

- **Évaluer concrètement le cadre du poste envisagé**

Une immersion professionnelle peut permettre de vérifier la réalité du fonctionnement interne, la stabilité des financements et l'organisation du travail avant de s'engager durablement.

- **Consolider les compétences nécessaires au nouveau rôle**

Des formations ciblées peuvent faciliter l'intégration dans un cadre plus structuré, qu'il s'agisse de médiation sociale, d'intervention sociale ou de gestion des ressources humaines.

- **Sécuriser la transition contractuelle**

Lorsque le repositionnement implique un changement significatif de fonction, une période de reconversion peut offrir un cadre progressif pour accéder à un emploi plus pérenne tout en maintenant une continuité d'activité.

Facteurs de réussite et points de vigilances

Facteurs de réussite

- **Clarifier le type de stabilité recherché**

Identifier si la priorité concerne le contrat, la visibilité financière, l'organisation du travail ou la réduction d'exposition permet d'orienter vers une solution adaptée.

- **Maintenir une continuité de compétences**

La réussite repose souvent sur un repositionnement cohérent des acquis plutôt que sur une rupture complète avec le parcours antérieur.

- **Examiner la pérennité réelle du poste visé**

Analyser la solidité des financements, la structuration de l'organisation et les perspectives à moyen terme sécurise la décision.

- **Anticiper l'ajustement professionnel**

Un changement vers un cadre plus stable peut modifier le rythme de travail, le niveau d'autonomie ou la relation au collectif.

Points de vigilance

- **Assimiler stabilité et confort absolu**

Un poste plus pérenne peut comporter d'autres formes d'exigences ou de contraintes.

- **Sous-estimer l'impact identitaire du changement**

Pour un directeur devenant chargé de mission ou responsable RH, la réduction du périmètre décisionnel peut nécessiter un repositionnement professionnel.

- **Se focaliser exclusivement sur la nature du contrat**

La stabilité contractuelle ne garantit pas à elle seule un équilibre durable si les conditions d'exercice ne sont pas cohérentes.

Parcours 4

Accéder à un métier à vocation sociale

A qui s'adresse ce parcours ?

Ce parcours concerne des professionnels qui souhaitent inscrire leur activité professionnelle dans un cadre d'utilité sociale plus affirmé.

Il peut s'agir de salariés expérimentés qui ressentent un décalage entre leur engagement personnel et la nature actuelle de leur poste. Certains recherchent un métier plus concret, plus directement tourné vers le soutien à des personnes fragilisées. D'autres souhaitent réorienter leur expérience vers un secteur où la dimension humaine est centrale.

L'objectif n'est pas nécessairement de rompre avec son parcours, mais d'en redéployer les compétences dans un environnement différent, par exemple vers l'aide à domicile ou l'accompagnement social.

Passerelles observées

Les trajectoires observées montrent plusieurs dynamiques de transition.

Des professionnels issus du commerce ou de l'accueil évoluent vers des fonctions d'aide à domicile, en mobilisant leur expérience du contact avec le public et leur capacité à créer un climat de confiance.

Des assistantes maternelles choisissent également d'accéder à des postes d'aide à domicile, retrouvant une logique d'accompagnement mais dans un cadre institutionnel différent.

Plus largement, des salariés disposant d'une forte expérience relationnelle s'orientent vers des fonctions d'accompagnement social, où leur capacité d'écoute et de présence constitue un socle transférable.

Ces transitions traduisent un déplacement du cadre professionnel, mais une continuité dans la relation à l'autre.

Parcours 4

Accéder à un métier à vocation sociale

Compétences transférables clés

L'accès à un métier d'aide ou d'accompagnement mobilise des compétences déjà construites dans des environnements fortement relationnels.

Pour les professionnels issus du commerce ou de l'accueil, la capacité à créer un contact de confiance, à écouter activement, à gérer des situations imprévues et à maintenir une posture de service constitue un socle transférable vers des fonctions d'aide à domicile. Leur expérience du face-à-face avec des publics variés facilite l'adaptation à des situations individuelles.

Pour les assistantes maternelles, l'habitude d'accompagner dans la durée, d'organiser un cadre sécurisant et de gérer les besoins spécifiques de personnes dépendantes représente un atout important pour évoluer vers l'aide à domicile. Leur autonomie et leur sens des responsabilités sont directement mobilisables.

Plus largement, toute expérience relationnelle structurée peut ouvrir vers des fonctions d'accompagnement social, dès lors que les compétences d'écoute, de régulation et d'adaptation sont formalisées et consolidées.



Persona 4

De l'hôtesse d'accueil à l'aide à domicile



Prénom : Claire



Âge : 52 ans



Situation professionnelle : Hôtesse d'accueil dans un centre commercial depuis 20 ans

Situation de départ

Claire exerce depuis de nombreuses années un métier centré sur l'accueil et l'orientation du public. Elle apprécie le contact quotidien avec des personnes différentes et sa capacité à instaurer un climat de confiance rapide.

Avec le temps, son poste a évolué vers davantage de procédures et de tâches standardisées. Elle ressent progressivement une forme de lassitude et le besoin d'exercer une activité dont l'utilité soit plus tangible et visible.

La question qui s'impose à lui

Une réflexion s'installe :

« Comment continuer à travailler dans la relation humaine, mais avec le sentiment d'apporter un soutien concret et durable ? »

Claire ne souhaite pas quitter le contact avec les personnes. Elle cherche à s'investir dans un métier où sa présence aurait un impact direct sur le quotidien des bénéficiaires.



Comment il a envisagé la fonction de direction

Le métier d'aide à domicile s'est imposé progressivement, au fil d'échanges et de recherches personnelles.

Ce qui l'a particulièrement interpellée :

- La relation individualisée avec une personne,
- La possibilité d'intervenir dans le maintien à domicile,
- Le sentiment d'utilité immédiate,
- La reconnaissance sociale attachée au métier.

Elle a perçu dans cette fonction une continuité avec son sens du service, mais dans un cadre plus engagé.

Ressources et compétences mobilisées

Claire identifie plusieurs atouts issus de son parcours :

- Une aisance relationnelle développée au contact du public,
- Une capacité à rester calme face aux imprévus,
- Une organisation rigoureuse,
- Une aptitude à instaurer rapidement une relation de confiance.



Leviers mobilisés dans la transition

Pour structurer son projet, Claire s'appuie sur :

- Un accompagnement pour préciser les réalités du métier et les contraintes associées,
- Une immersion dans un service d'aide à domicile,
- Une formation qualifiante lui permettant d'acquérir les gestes professionnels et les repères réglementaires,
- Des échanges avec des professionnels du secteur.

Cette préparation lui permet d'engager sa reconversion de manière progressive et réaliste.

Ce que montre ce parcours

Cette trajectoire illustre que des compétences relationnelles construites dans des secteurs éloignés du champ social peuvent constituer un levier solide pour accéder à un métier d'accompagnement social.

La transition vers l'aide à domicile repose moins sur une rupture que sur la transformation d'un savoir-être professionnel en compétence d'accompagnement formalisée.

Dispositifs mobilisables pour ce parcours

Dans ces trajectoires, les dispositifs sont mobilisés pour sécuriser l'entrée dans un nouveau secteur et structurer la professionnalisation.

Dans les situations observées, plusieurs leviers peuvent être activés :

- **Évaluer la cohérence du projet avec les exigences du métier**

Un temps d'accompagnement structuré par exemple dans le cadre d'un entretien professionnel approfondi, d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP) ou d'un bilan de compétences, permet d'analyser les motivations du salarié, d'objectiver les contraintes physiques (déplacements, manutention, rythmes), d'anticiper la charge émotionnelle liée à l'accompagnement de publics fragilisés et d'examiner concrètement les conditions d'intervention à domicile (horaires, isolement, coordination avec la structure).

- **Mettre en forme les compétences issues d'un parcours relationnel**

Le bilan de compétences peut aider à formaliser les aptitudes développées dans le commerce, l'accueil ou la petite enfance, afin de les repositionner dans un métier d'aide ou d'accompagnement.

- **Découvrir concrètement le métier**

Une immersion professionnelle permet de confronter la représentation du métier à la réalité des situations rencontrées au domicile des bénéficiaires.

- **Acquérir les repères professionnels nécessaires**

Une formation qualifiante ou certifiante peut sécuriser l'accès à l'emploi et renforcer la crédibilité auprès des employeurs.

- **Faciliter une transition progressive**

Lorsque le changement implique une formation ou une adaptation importante, une période de reconversion peut permettre d'articuler apprentissage et intégration professionnelle.

Facteurs de réussite et points de vigilances

Facteurs de réussite

- **Aligner la motivation personnelle avec la réalité du métier**

Le désir d'utilité sociale doit s'accompagner d'une compréhension précise des tâches et des contraintes.

- **S'appuyer sur les compétences relationnelles déjà éprouvées**

L'écoute, la capacité d'adaptation et le sens du service constituent des atouts essentiels.

- **Anticiper les exigences physiques et organisationnelles**

Les déplacements, la gestion du temps et l'intervention en autonomie nécessitent une préparation.

- **Construire un parcours de formation adapté**

Une montée en compétences structurée sécurise l'intégration dans le secteur.

Points de vigilance

- **Idéaliser la dimension humaine du métier**

L'aide à domicile inclut des tâches techniques et parfois répétitives.

- **Sous-estimer la charge émotionnelle liée aux situations de vulnérabilité**

Le contact quotidien avec des personnes fragilisées peut être exigeant.

- **Négliger l'importance du cadre collectif**

Même si l'intervention se fait au domicile, le soutien de l'équipe et de la structure est déterminant.

Parcours 5

Fin de carrière et transmission

A qui s'adresse ce parcours ?

Ce parcours concerne des salariés en fin de carrière qui souhaitent valoriser leur expérience avant leur départ.

Il peut s'agir :

- de professionnels occupant des fonctions techniques ou d'encadrement,
- de salariés disposant d'une expertise métier reconnue, parfois seuls à exercer cette fonction au sein de la structure,
- de cadres ou de responsables dont le départ nécessitera une anticipation organisationnelle.

L'enjeu n'est pas uniquement individuel. Il concerne également la structure, qui doit sécuriser la continuité d'activité, préserver les savoir-faire et organiser la transmission des compétences.

Actions types pour la transmission

- **Identifier les compétences critiques détenues par le salarié**

Cartographier les savoir-faire, les réseaux, les pratiques implicites et les connaissances stratégiques

- **Mettre en place un tutorat formalisé**

Organiser un accompagnement progressif d'un successeur ou d'un collègue, avec des temps dédiés à l'échange.

- **Organiser un tuilage sur une période définie**

Prévoir un chevauchement entre le salarié en fin de carrière et son remplaçant afin d'assurer une transmission opérationnelle.

- **Formaliser les pratiques professionnelles**

Documenter les procédures, méthodes de travail, outils spécifiques ou partenariats clés.

- **Aménager le temps de travail si nécessaire**

Mettre en place un passage progressif à temps partiel ou un ajustement du périmètre pour faciliter la transition.

- **Valoriser le rôle d'expertise interne**

Positionner le salarié comme référent ou expert, afin de reconnaître son expérience tout en allégeant certaines responsabilités.

Facteurs de réussite et points de vigilances

Facteurs de réussite

- **Anticiper suffisamment tôt la fin de carrière**

- **Reconnaître la valeur de l'expérience accumulée**

La transmission doit être vécue comme une valorisation, et non comme un retrait progressif.

- **Formaliser les étapes de transition**

Clarifier le calendrier, les responsabilités et les objectifs de transmission.

- **Associer le collectif de travail**

Impliquer les équipes et préparer le changement pour limiter les tensions ou les pertes d'information.

- **Maintenir l'engagement du salarié jusqu'au départ**

Préserver le sens et la reconnaissance professionnelle favorise une transmission active.

Points de vigilance

- **Réduire la fin de carrière à une diminution d'activité**

La transmission suppose un rôle actif et structuré.

- **Sous-estimer les savoirs implicites**

Certaines compétences informelles (réseaux, arbitrages, mémoire organisationnelle) peuvent être difficiles à formaliser si elles ne sont pas identifiées à temps.

- **Reporter l'anticipation du départ**

Une succession non préparée fragilise la continuité d'activité.

3.

Dispositifs et ressources pour l'accompagnement des parcours



Principaux dispositifs mobilisables

Dans les situations où un salarié engage une réflexion sur l'évolution ou la reconversion de son parcours, différents dispositifs peuvent être mobilisés comme leviers d'accompagnement :

- **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Permet de faire le point sur sa situation, d'exprimer ses interrogations et d'explorer des pistes d'évolution ou de reconversion, avec l'appui d'un professionnel.

Plus d'informations: [Service-public.gouv.fr](https://service-public.gouv.fr) , [Ministère du Travail et des Solidarités](https://www.ministere-emploi.gouv.fr/)

- **Le bilan de compétences**

Aide à analyser son parcours, à identifier ses compétences, ses motivations et ses points d'appui. Il permet souvent de reprendre confiance, de formuler un projet plus structuré ou de confirmer une orientation envisagée.

Plus d'informations: [Service-public.gouv.fr](https://service-public.gouv.fr) , [France Travail](https://www.francecompete.com/)

- **La formation professionnelle**

Permet d'acquérir de nouvelles compétences, de renforcer des savoir-faire existants ou d'accompagner une évolution de poste ou de métier. Elle peut constituer un levier important pour sécuriser une transition.

Repères généraux disponibles sur [France compétences](https://www.francecompete.com/) , [Uniformation](https://www.uniformation.fr/)

3.

- **L'AFEST (action de formation en situation de travail)**

Permet de développer des compétences directement à partir des situations de travail réelles. Elle est particulièrement adaptée pour accompagner une évolution progressive ou une montée en compétences en lien avec l'activité exercée ou visée.

Plus d'informations: [France Travail](#)

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Offre la possibilité de faire reconnaître officiellement des compétences acquises par l'expérience professionnelle, afin d'obtenir une certification sans repartir de zéro. Elle peut faciliter une évolution ou une mobilité professionnelle.

Plus d'informations: [Ministère du Travail et des Solidarités](#); [France VAE](#)

- **La PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)**

Permet de découvrir concrètement un métier ou un environnement de travail, de tester une orientation et d'ajuster un projet avant de s'engager plus durablement.

Plus d'informations: [Service-public.gouv.fr](#); [Immersion facilitée](#); [Ministère du Travail et des Solidarités](#)

- **Les dispositifs de mobilité ou d'évolution interne**

Permettent d'envisager un changement de poste ou de fonction au sein d'une même structure ou d'un même secteur, en s'appuyant sur des passerelles existantes et une connaissance déjà acquise de l'environnement de travail.

- **Période de reconversion**

Permet à un salarié d'évoluer vers un autre métier ou une autre fonction par une alternance entre activité professionnelle et formation, tout en conservant un lien avec l'emploi. Elle vise à accompagner des reconversions ou des évolutions professionnelles construites et sécurisées.

Plus d'informations: [Uniformalion](#)

- **Les dispositifs de sécurisation des transitions professionnelles**

Accompagnent les périodes de transition en prenant en compte les enjeux de statut, de financement et de conditions de travail, afin de rendre les changements plus progressifs et soutenables.

Plus d'informations: [Service-public.gouv.fr](#); [Transitions Pro](#)

- **CDD de reconversion**

Permet à un salarié d'accéder à un nouveau métier ou à une nouvelle fonction dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, intégrant un parcours de formation. Il offre la possibilité de se reconvertir tout en conservant un cadre contractuel et une rémunération, ce qui contribue à sécuriser la transition professionnelle.

Plus d'informations: [Ministère du Travail et des Solidarités](#)

3.

Ressources pour aller plus loin

Les parcours présentés dans ce document ont vocation à éclairer les situations et à ouvrir des perspectives. Pour aller plus loin dans l'accompagnement, vérifier des informations ou sécuriser certaines étapes, des ressources institutionnelles sont également mobilisables.

- **Service-public.fr**

Pour accéder à une information officielle et à jour sur les droits des salariés, les dispositifs de reconversion, de formation et de sécurisation des parcours.

- **France Travail**

Pour s'informer sur les dispositifs mobilisables, les immersions professionnelles, les formations et bénéficier d'un appui dans les démarches liées à l'évolution professionnelle.

- **France compétences**

Pour mieux comprendre le système de la formation professionnelle, les certifications, la VAE et les repères sur les parcours de formation.

- **Transitions Pro**

Pour les projets de reconversion nécessitant une formation plus structurée ou un changement de cadre professionnel, avec un accompagnement dédié.

- **France VAE**

Pour s'informer sur les démarches de validation des acquis de l'expérience et les conditions de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience.

- **Unifformation**

Pour connaître les possibilités d'accompagnement et de financement en lien avec les secteurs d'activité et les situations professionnelles.

Ces ressources peuvent être mobilisées à différents moments du parcours, pour consolider une réflexion, sécuriser une étape ou orienter vers un accompagnement adapté.