

Compétences et Mobilité Professionnelle

La mobilité professionnelle est devenue une clé majeure de la réussite individuelle, comme de celle de l'entreprise. **Pour le salarié**, elle est synonyme d'évolution (montée en qualification, valorisation des acquis et de l'expérience, évolution de carrière...) et/ou de maintien à l'emploi (reconversion choisie ou subie, adaptation à la demande...) **Pour l'entreprise**, la mobilité professionnelle est une condition essentielle à l'accroissement de la compétitivité (réactivité, adaptation aux fluctuations du marché...) ainsi qu'à une gestion responsable des ressources humaines (maintien de l'emploi, gestion prévisionnelle des emplois et compétences...)

La formation CMP prépare les salariés à appréhender la mobilité professionnelle de manière active. Elle leur permet de faire le point sur leurs compétences et de se doter d'outils d'aide à la réflexion pour gérer leur carrière et maintenir leur employabilité, sans nécessairement passer par un bilan de compétences.

Objectifs:

La formation concerne les salariés en demande d'évolution (interne ou externe, à court ou moyen terme...) ou travaillant dans un secteur d'activité sensible (transformations économiques, mutation des métiers...) A l'issue de la formation, les participants auront :

- inventorié leurs compétences, leurs connaissances et leurs qualités
- identifié leurs forces motrices et leurs freins au changement
- expérimenté de nombreux outils pour appréhender la mobilité professionnelle
- modélisé leur discours pour préparer un entretien mobilité/embauche/avancement
- acquis des éléments stratégiques pour bien s'intégrer dans une nouvelle équipe

Programme :

1^{ère} journée : Identifier ce qui fait ma VALEUR AU TRAVAIL + hiérarchiser mes MOTIVATIONS = ce que je vauX et ce que je veuX

- Les 3 monnaies sur lesquelles se négocie l'emploi : connaissances, compétences, qualités. Apprendre à les identifier, les inventorier et les hiérarchiser.
- Le système de preuves verbales des compétences : savoir convaincre en parlant de ses compétences en termes intelligibles, impactants et factuels.
- Dessiner son projet professionnel : on s'était dit rendez-vous dans 10 ans ! Réalisation d'un portrait-patchwork projeté à 10 ans.
- Qu'est-ce qui me donne envie de travailler ? Analyse et hiérarchisation des motivations et attentes au travail (motivations extrinsèques et intrinsèques)
- Rédaction d'une fiche de poste/annonce idéale et analyse des manques pour atteindre cet objectif.

Mise en œuvre des outils : Portefeuille de compétences, Quali360, Système de preuves verbales des compétences, Motivations au travail, Ma petite annonce

2^{ème} journée : la PERCEPTION du changement + les OUTILS pour mieux l'appréhender

- La perception du changement :
 - Séquence expérientielle : exercice issu de la formation au jeu d'acteur pour « vivre » le changement.
 - Analyse des attitudes face au changement (Kübler Ross) et mise en perspective avec un texte extrait de « La stratégie du dauphin » (Dudley et Lynch)
- Sphère personnelle/sphère professionnelle, gestion du temps, respect des valeurs... Comment trouver son équilibre ?

- La matrice SWOT est à l'origine un outil d'analyse stratégique d'entreprise : comment l'utiliser pour travailler sur son changement professionnel.
- Booster son employabilité : connaître et investir les nouveaux canaux de recrutement, développer et entretenir son réseau, le personal branding...
- Les dispositifs à mobiliser : formation, bilan de compétences, VAE, DIF, CIF...

Mise en œuvre des outils : La roue des domaines de la vie, SWOT

3^{ème} journée : Réussir son ENTRETIEN mobilité + S'INTEGRER dans une nouvelle équipe

- Tout ce qu'il ne faut pas faire en entretien : analyse du sketch d'Anne Roumanoff
- Apprendre à analyser une fiche de poste ou une annonce d'emploi, la regarder avec un œil critique, puis identifier 4 atouts qui font de vous le candidat idéal.
- Les outils de sélection : entretien individuel, entretien collectif, test « psys ». Les démystifier pour les apprivoiser.
- Notions de communication non verbale et de proxémique : mobilisation d'un exercice issu de la formation au jeu d'acteur (Les non-dits dénoncés)
- Intégrer une nouvelle équipe : quels sont mes rôles préférés ? Comment prendre ma place en respectant l'équilibre de l'équipe ? Séquence expérientielle en demi-groupes (Le pont de papier) avec mobilisation des modèles d'Adizes et Yves Enrègle.

Mode pédagogique :

Le changement n'est pas qu'affaire de raison : son désir, son acceptation ou son rejet sont fortement influencés par notre affect. C'est pourquoi nous alternons des séquences qui mobilisent l'intelligence rationnelle (une grille de hiérarchisation des motivations...) avec d'autres qui impactent la dimension affective de l'individu (un autoportrait « dans 10 ans »...)

Animation assurée par Franck Damée : formateur et coach certifié niveau Senior Practitioner, praticien bilans de compétences depuis 1994, chargé de cours « compétences et projet professionnel » en enseignement supérieur.

Visualisez la bio du formateur sur <http://www.idemedia.fr/ListRezo.htm>

Organisation pratique :

3 journées consécutives ou pas (21 heures), **tarif** modulable en fonction du nombre de participants et du nombre de sessions programmées, possibilité d'organisation en **France métropolitaine** et **pays francophones frontaliers**.

Contact :

La gestion de cette formation inscrite au catalogue Idémédi@ est assurée par **Conjugeurs de Talents** :



☺ Contactez Franck Damée

✉ fdc@conjugueursdetalents.com

☎ 03 21 58 60 06 / 06 58 65 45 91

✉ Conjugeurs de Talents - 10 Bd Schuman App. B15 - 62000 Arras



Conjugeurs de Talents – Siret 414 125 047 00038 – NAF 7022Z –
(-) Activité de formation enregistrée sous le numéro 31 62 02047 62