

PROBLEMATIQUE

L'accompagnement de la mobilité vise à opérer une rencontre entre l'emploi et ses caractéristiques (missions, activités, attentes des employeurs) et l'individu et ses caractéristiques (formations, compétences, aptitudes, motivations, expériences).

Les Conseillers en Evolution Professionnelle, Conseillers en Mobilité Carrière, coaches en transition professionnelle accompagnent les projets et parcours professionnels des personnes. Le changement (qu'il soit une évolution, une reconversion ...) sera d'autant plus facile à vivre pour elles que les conseillers sauront faire évoluer leurs pratiques, sauront personnaliser leur accompagnement afin d'aider ces personnes à clarifier leur projet et à préparer leur évolution.

Cette action de formation peut servir d'appui pour revoir le rôle de conseiller et les techniques d'accompagnement d'une personne en transition professionnelle.

Comment la **rendre acteur** de son parcours professionnel ? Comment l'amener à identifier et à valoriser ses compétences afin d'augmenter sa « **confiance en soi** » ?

Cette action de formation propose une méthode concrète pour jouer ce rôle indispensable de conseil, afin de répondre au mieux aux demandes de plus en plus nombreuses des personnes, quel que soit leur statut.

POUR QUI ?

Tous les acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines, l'orientation, le développement des compétences, en charge de l'accompagnement de la mobilité et des carrières.

POURQUOI ?

- Pour professionnaliser la fonction de **Conseil en Evolution Professionnelle**, en particulier pour mieux assurer auprès des personnes le rôle de conseil et d'accompagnement, en passant d'une logique de gestionnaire centrée sur l'expertise « **donner conseil** » vers une logique d'accompagnement centrée sur les personnes « **tenir conseil** »
- Pour acquérir une meilleure connaissance des outils et des méthodes au service de la mobilité

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier les enjeux et l'intérêt de développer l'employabilité des personnes ; mesurer les conséquences des évolutions récentes et obligations actuelles en matière de mobilité.
- Traduire la fonction de conseil en évolution professionnelle en bonnes pratiques à partager.
- Cartographier les compétences transférables et durables de manière à faciliter une représentation concrète, positive et dynamique des « voyages » professionnels.
- Distinguer les situations à accompagner, permettre aux personnes de faire un point sur leur parcours professionnel et devenir acteur de leur évolution.
- Développer lors de l'entretien une relation positive vis-à-vis des personnes, de manière à encourager et développer chez eux l'envie d'apprendre à s'orienter et d'évoluer.
- Utiliser des techniques d'entretien appropriées ; en particulier pour mettre à l'aise les personnes, pour s'adapter à leur profil professionnel, pour décrypter leurs motivations.

METHODES PEDAGOGIQUES

1. Participation active : Mises en situation / exercices en sous-groupes, échanges ...
2. Apports d'outils et de méthodes rendus concrets par une illustration permanente
3. Documentation et support participant
4. Le livre « *jouer des compétences pour évoluer et s'orienter* »
5. **Plateforme MPP** : des applications seront présentées en vue d'une utilisation par les participants dans le cadre de leur activité de **Conseil en Evolution Professionnelle** :
 - *Test « l'archipel des compétences »*
 - « *Journal de mes expériences* »
 - « *Définition d'un emploi cible* »

PROGRAMME (2 JOURS)

Journée 1 : La logique de compétences

1. L'identification des compétences :

de la logique de statut vers la logique de compétences

- Clarification et définition du concept de compétences
- La notion d'employabilité et l'évolution de la réglementation
- Méthodologie de l'analyse des compétences
- Ecrire ou décrire une compétence : un exercice de formulation
- Traduire les missions et les activités en compétences acquises ou requises
- La méthode ABC
- Les liens Compétence - Aptitude - Moteur

2. Analyser les compétences pour cerner un profil :

du diagnostic de compétences au pronostic d'évolution

- Comment analyser un parcours professionnel ?
- Les différents niveaux d'évaluation des compétences :
- Du diagnostic de compétences à l'analyse du potentiel - aptitudes et talents
- Les compétences transversales et durables :
- **L'archipel des compétences**, une carte pour se situer et s'orienter
- Les ressorts de la motivation : comment les décrypter ?

3. Situer et caractériser les projets des personnes :

de la logique de position (statut) à la logique de trajectoire (projet)

- Cerner le marché du travail (interne et externe)
- Utiliser les répertoires des métiers et les référentiels emplois / compétences
- Identifier et analyser des écarts de compétences / poste cible
- Identifier les ressources de la personne : **apprendre à se projeter**
- Elaborer et suivre un plan d'action

Cas Pratique : exercices d'identification des compétences et d'analyse des motivations

Journée 2 : La dynamique des compétences

4. Les caractéristiques d'une population en situation de mobilité :

Comprendre les personnes en reconversion/reclassement

- Identifier les caractéristiques et enjeux d'une évolution professionnelle
- Les craintes et les attentes des personnes en situation de mobilité
- L'évolution du rôle de la fonction de conseiller : **se positionner pour agir**
- Comment fixer des règles et formaliser les engagements respectifs ?
- Les règles éthiques, les limites du pronostic et les précautions à prendre

5. La conduite de la relation :

Etablir une relation positive et constructive

- Le style relationnel et les attitudes spontanées
- Créer le contact : La pratique de la synchronisation
- L'écoute active et la compréhension de l'autre
- L'observation et la calibration : repérer et lire les messages non verbaux
- Comment gérer les situations difficiles ?

6. La conduite de l'entretien d'accompagnement :

Rendre acteur les personnes

- Les spécificités de l'accompagnement : **donner conseil et tenir conseil**
- Le canevas de l'entretien : Comment dialoguer ?
- Les questions à aborder : comment investiguer ?
- Comment questionner pour responsabiliser ?
- Comment mobiliser les ressources des personnes ?

Cas Pratique : Mises en situation pour conduire un entretien de conseil en évolution professionnelle adapté aux situations de mobilité et aux profils des personnes