

Bilan de Compétences - Mobilité Interne

Être accompagné pour construire un projet professionnel par la mobilité interne.



16 h



présentiel – Accessible aux personnes en situation de handicap

distanciel



1590 € (exo TVA)



Dates à fixer conjointement (délai d'accès à partir de 11 jours)

Objectifs :

Le bilan de compétences mobilité interne s'inscrit dans la démarche de bilan de compétences. Il a pour vocation d'aider le salarié(e) à **construire un projet professionnel** par la **mobilité interne**. Il vise à l'accompagner dans la définition et la **valorisation** de celui-ci **au sein de l'entreprise qu'il emploie**.

Le bilan de compétences mobilité interne s'inscrit conformément au code du travail articles L1233.71, L6313-1, L6313-4 et R6313-4 à R6313-8.

Entretien préalable gratuit sans engagement.

Méthode pédagogique :

Appui d'une consultante spécialisée en Ressources Humaines et d'une Psychologue du Travail. Praticienne certifiée MBTI, SOSIE, PERFORMANSE, BIRKMAN et 360°.

Utilisation de tests d'orientation. Entretiens personnels en face à face.

Respect de la confidentialité et neutralité des intervenants.

Méthodologie du Cabinet Kohesion :

Support de travail structuré bâti par le cabinet Kohesion.

Remise d'un classeur personnalisé contenant la méthodologie de travail.



Tout collaborateur désireux de progresser au sein de son entreprise



Consultante spécialisée en Ressources Humaines et Psychologue du Travail



Pas de prérequis

Programme

Déroulement

Entretien préalable personnalisé gratuit sans engagement. Présentation de la démarche, des 3 phases d'un bilan de compétences (préliminaire, investigation et conclusion) de la méthodologie et des outils, analyse de la pertinence de la démarche. Présentation du cadre légal et de la charte déontologique du cabinet. **Vérification** de la bonne compréhension et **adéquation** du dispositif. Recueil de l'accord du bénéficiaire pour réaliser son bilan de compétences mobilité interne.

1er entretien : Recueil d'informations :

Définition coconstruite des objectifs. Planification des entretiens. Remise d'un classeur personnalisé contenant le déroulé et les supports méthodologiques (tests, documents de travail...).

Présentation du candidat : CV, fiche de poste (si existant), parcours professionnel, situation actuelle. Présentation des postes visés, des appels à candidatures internes... Passation de tests de personnalité, de tests d'orientation ou autres tests.

2ème entretien :

Restitution des résultats des tests par une psychologue du travail. Echanges. Questions – Réponses. Définition des points forts et points faibles, aptitudes, potentiel, sources de motivations.

Analyse des valeurs personnelles et professionnelles, des facteurs de motivation. Analyse des contraintes : matérielles, familiales, physiques, géographiques et financières. Analyse du parcours scolaire et professionnel (faits marquants, réalisations professionnelles...).

3ème entretien :

Définition de la cartographie des compétences. Elaboration du biogramme afin de repérer les centres d'intérêts et les sources de satisfaction. Auto-évaluation du niveau d'intérêt pour les activités réalisées. A partir des éléments et critères définis issus des travaux réalisés. Ciblage des postes. **Recueil des possibilités d'évolution professionnelle : postes à pourvoir, appel à candidatures, besoins futurs...**

4ème entretien :

Analyse des résultats recueillis : mise en perspective d'une part avec les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et d'autre part avec le profil du bénéficiaire. Etude de la faisabilité et de la pertinence des projets retenus. Construction de la candidature et définition du plan d'action à mettre en œuvre. Aide pour postuler. Construction de la candidature : préparation du CV, lettre de motivation. Préparation et simulation d'entretien de recrutement devant un jury.

5ème entretien :

Restitution orale et remise d'une synthèse écrite avec ajustement du plan d'action à mettre en œuvre. Commentaires, discussion et validation. Evaluation par le bénéficiaire de l'atteinte des objectifs codéfinis en début de bilan. *Si souhaité, possibilité de présenter les résultats du bilan mobilité interne et du projet professionnel retenu à l'entreprise (supérieur hiérarchique, DRH...) en présence du bénéficiaire et du consultant.*

Evaluation à la fin du bilan, à 3 mois et à 6 mois.