

BILAN DE MOBILITÉ INTERNE

Miser sur la co-construction tout en permettant aux salariés de rester acteurs de leur parcours professionnel.

OBJECTIFS

Le bilan de mobilité interne permet d'aider un salarié et son responsable hiérarchique à identifier les pistes d'actions et les perspectives d'évolution, qui permettront de maintenir ou d'améliorer la performance et le bien-être du salarié dans son travail.

Ces pistes sont définies à partir d'une analyse des compétences et des motivations du salarié, dans le respect des besoins et des contraintes de la structure.

Le cas échéant et si le salarié en formule la demande, le bilan permet également d'identifier les pistes d'emplois possibles à l'extérieur de l'entreprise.

RESULTATS ATTENDUS

Pour le salarié :

- Identifier ses motivations professionnelles, ses valeurs, ses objectifs professionnels
- Identifier ses compétences (savoir-être, savoir-faire, connaissances acquises)
- Définir des hypothèses de changements tenant compte de ses aspirations et de ses compétences
- Être en mesure de définir un projet prioritaire et de l'argumenter auprès de son employeur
- Disposer d'un plan d'actions visant à la mise en œuvre de son projet

Pour l'employeur :

- Trouver des solutions de mobilité interne sécurisées
- Définir un plan d'action (formation, tutorat, coaching...) qui favorisera une adaptation au poste ou une mobilité externe
- Accompagner et sécuriser les départs de l'entreprise
- Fidéliser ses collaborateurs
- Maintenir la motivation au sein des équipes
- Développer les compétences des collaborateurs à s'orienter et à se positionner de façon réaliste

Ainsi, au-delà du contenu de l'accompagnement, similaire au bilan de compétences, il convient d'organiser des temps d'échanges entre l'employeur, le salarié et le consultant.

Il est à noter que **la confidentialité des échanges est préservée** : les salariés accompagnés valident les informations qu'ils souhaitent transmettre ou non auprès de leur hiérarchie. Par voie de conséquence, les informations partagées en entretien tripartite ne rendent pas forcément compte du travail mené dans sa globalité, préservant ainsi la liberté d'élaboration et de choix du salarié.

ORGANISATION

- Séances individuelles
- En présentiel et/ou distanciel
- Echanges réguliers avec un consultant dédié durant toute la durée du parcours

DEROULEMENT

1ère étape : Exploration préliminaire

Objectifs

- *Faire connaissance,*
- *Présenter la méthode*
- *Identifier les attentes par rapport à l'accompagnement*
- *Déterminer l'organisation, le planning le cas échéant*

Durée : environ 2 h 30 (échange et réflexion individuelle)

Contenu

Cette exploration préliminaire est structurée en **2 entretiens**, le premier avec le participant, puis un autre, consécutif, avec toutes les « parties » concernées par le bilan professionnel.

Entretien entre le participant et son consultant :

- Premier contact permettant de faire connaissance.
- Définition des objectifs du bilan et présentation de la méthodologie.
- Prise de recul sur le poste actuel.
- Adaptation du contenu des étapes d'accompagnement.
- Réponse aux questions du bénéficiaire.

Entretien tripartite, ou quadripartite selon le besoin entre le participant, un responsable RH, son responsable hiérarchique si souhaité, et le consultant LFC humain :

- Définition des objectifs (du salarié, de l'employeur)
- Présentation de la démarche
- Rappel concernant la confidentialité des échanges
- Analyse du contexte de la demande (Volonté de faire évoluer un salarié à potentiel sur un poste de management, dynamiser un salarié, réorganisation en cours, inaptitude sur un poste...)

2ème étape : Faire le point sur les ressources personnelles et professionnelles

Objectifs

- *Prise de recul sur la personnalité*
- *Réflexion sur les priorités de vie*
- *Identification des savoirs et savoir-faire acquis*
- *Identification des freins / contraintes / croyances limitantes.*

Durée : environ 8h (échange et réflexion individuelle)

Contenu

- Auto-évaluation de la personnalité.
- Evaluations par l'entourage.
- Questionnaire de personnalité.
- Investissement actuel et idéal dans les différentes sphères de vie.
- Analyse des fonctions tenues et des missions menées dans le parcours professionnel, élaboration des compétences (savoirs et savoir-faire).
- Exploration des freins éventuels à la réalisation des projets.

3ème étape : Ouvrir les perspectives professionnelles

Objectifs

- *Etablir un cahier des charges des besoins / motivations / valeurs*
- *Identifier des pistes de réflexion pour l'avenir professionnel*

Durée : environ 6 h (échange et réflexion individuelle)

Contenu

- Analyse du parcours sur le plan subjectif (ce qui m'a permis ou non de m'épanouir dans mes différents postes)
- Identification et analyse des motivations et des intérêts professionnels
- Verbalisation des aspirations
- Réflexion sur l'emploi idéal.
- Ebauche des perspectives professionnelles internes et externes.

Entretien tripartite

- Echanges afin d'étudier la faisabilité des projets en interne
- Mise en place éventuellement de « Vis ma vie » (immersion sur poste de travail)

4ème étape : Valider un ou des projets

Objectifs

- *Mettre l'épreuve les projets professionnels*
- *Identifier un plan d'action*

Durée : environ 7h30 (échange et réflexion individuelle)

Contenu

- Organiser, en lien avec la structure, des périodes d'immersions ou des rencontres avec des professionnels (enquête métier)
- Réaliser des enquêtes métiers pour des projets externes
- Explorer le marché de l'emploi et les attentes des recruteurs sur les projets externes
- Identification des besoins en formation
- Définition d'un plan d'action à mettre en œuvre : *recherche d'emploi ciblée...*
- Définition d'objectifs intermédiaires : *recherche de formation, ...*
- Validation par le bénéficiaire du document de synthèse qui sera présenté.

Entretien final tripartite

- Validation et finalisation du plan d'actions
- Remise du document « Fiche Synthèse Bilan Repositionnement ».

OUTILS

Nous proposons 2 types d'outils afin de répondre au mieux aux profils des personnes accompagnées.



OUTILS DIGITAUX

Accès à un espace personnel (Web et Mobile) contenant des outils de réflexion, des questionnaires, des liens vers des sites utiles, base documentaire variée...

Réflexion progressive, visibilité sur l'avancement - Espace ludique, simple d'utilisation - Suivi en temps réel par le consultant des objectifs et de la progression de la réflexion des bénéficiaires.

Bonus : accès à des contenus complémentaires adaptés à l'issue du bilan (rédiger un CV, réfléchir à la création d'entreprise, dynamiser une recherche d'emploi, préparer des entretiens, initier une démarche réseau...)

Accès individuel et sécurisé

Utilisation aisée via PC ou Smartphone - 24h/24, 7jours/7 - Données conservées 2 ans.

Choisir le digital, c'est aussi gagner en souplesse dans l'organisation du bilan, avec la possibilité d'effectuer des temps d'échanges à distance (Skype, Teams ou téléphone).



OUTILS PAPIERS

Un support papier peut être remis au démarrage du bilan. Cet outil permet de consigner ses réflexions et l'avancée de ses projets.