

Favoriser la gestion des parcours professionnels internes en accompagnant un salarié dans son projet d'évolution



Le constat :

- L'enjeu commun à tout dirigeant et/ou manager, c'est d'identifier les collaborateurs ayant les aptitudes, les compétences pour accompagner le développement de l'entreprise et/ou les changements à venir (réorganisation, changements d'activités, nouveaux métiers, développement de nouveaux services...).
- Il arrive que les ressources internes ne soient pas suffisamment exploitées alors que bien souvent elles pourraient répondre au besoin de l'entreprise.
- Interrogeons-nous sur :
 - Comment accompagner les projets de demain avec les ressources internes ?
 - Comment optimiser les performances ?
 - Comment accompagner les salariés vers un changement de métier ?

A ces interrogations, une solution externe peut être apportée : mais pourquoi ne pas favoriser la promotion interne tout en confortant vos choix en réalisant une évaluation de potentiels ?

Souvent utilisée dans le cadre d'évolution ou de recrutement interne, l'évaluation de potentiels peut permettre à une entreprise **d'évaluer en toute objectivité les compétences et motivations d'un salarié à évoluer en son sein**. Cette prestation permet de mieux apprécier les compétences des collaborateurs et ainsi de **mieux appréhender les mobilités possibles**. Aussi, l'entreprise limite ses risques d'erreur en **basant ses décisions sur des éléments fiables et étayés**.

L'Institut pour le Développement des Compétences se propose :

- d'analyser les enjeux du postes/projet d'évolution interne,
- d'identifier les compétences du salarié et d'évaluer son potentiel.

A l'issue, un plan d'action (formation, coaching...) pourra être formalisé afin d'accompagner l'entreprise dans les actions à mener pour combler les écarts entre les compétences acquises et celles requises pour le nouveau poste.



Favoriser la gestion des parcours professionnels internes en accompagnant un salarié dans son projet d'évolution



Objectifs

- Évaluer les compétences du salarié
- Vérifier la motivation du salarié à évoluer au sein de l'entreprise
- Identifier les capacités et les savoirs être du salarié
- Mesurer les écarts de compétences entre celles acquises et celles requises pour le poste
- Élaborer un plan d'action pour accompagner le changement

Public

Toute entreprise souhaitant être guidée et accompagner un salarié dans sa stratégie de mobilité interne

Durée

- 12 heures dont 9h d'entretiens face à face

Moyens

- Consultants spécialisés en gestion des compétences et des emplois

Contenu

EN AMONT DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ, L'ÉVALUATION DE POTENTIELS SERA INITIÉE PAR UN ENTRETIEN TRIPARTITE EN PRÉSENCE DE L'ENTREPRISE, DU SALARIÉ ET DU CONSULTANT.

PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES ET CONNAISSANCE DE SOI

- Analyse du parcours de formation et professionnel
- Analyse des effets d'expériences
- Identification des compétences (savoirs, savoir faire)
- Passation de tests (test de personnalité, test d'aptitude, valeurs professionnelles)

ÉTUDE DE POSTE ET DÉTECTION DES MOTIVATIONS

- Analyse du poste à pourvoir et des compétences requises
- Détection des transferts de compétences et des freins et/ou écarts de compétences

BILAN ET PRÉCONISATIONS

- Retour sur l'identification des atouts et freins
- Analyse des écarts/faisabilité du projet
- Identification d'axes d'amélioration et/ou actions de formation à mettre en œuvre

Un bilan tripartite conclura l'évaluation de potentiels