

EVALUEZ ET DYNAMISEZ VOS CAPACITES A REBONDIR PROFESSIONNELLEMENT !

FORMATION : 1 JOUR

Etre employable, c'est développer sa capacité à évoluer de façon autonome au sein du marché du travail et réaliser de manière durable son potentiel par l'emploi.

L'employabilité est l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser dans sa carrière professionnelle et à s'adapter au changement tout au long de la vie en se créant de nouvelles opportunités. Elle dépend de nos connaissances, de nos qualifications, de nos comportements et de la manière dont nous les valorisons sur le marché.

Votre environnement professionnel change ? Vos aspirations et vos ambitions changent ? Vous vous questionnez sur votre évolution professionnelle ?

Cette formation vous permettra d'évaluer et de dynamiser votre indice d'employabilité à l'intérieur comme à l'extérieur de votre entreprise quelque soit votre position hiérarchique. Développée avec notre partenaire QUALINTRA ⁽¹⁾, elle s'appuie sur des travaux de recherche conduits depuis plusieurs années.

L'action de formation comprend :

1. Un questionnaire en ligne, à compléter sur Internet en toute confidentialité.
2. Un rapport circonstancié permettant de situer :
 - Dans quelle mesure vous êtes vraiment acteur de votre parcours professionnel,
 - Quels sont vos objectifs dans ce domaine,
 - De quelles ressources vous disposez et sur lesquelles de ces ressources vous allez pouvoir vous appuyer.
3. Un face à face pédagogique, confidentiel, avec un FORMATEUR/COACH spécifiquement formé aux questions d'employabilité, de 3 heures, destiné à vous accompagner et à clarifier votre « mécanique de succès ». (Description pédagogique du processus décrit dans la page suivante)
4. Un point téléphonique de suivi, après 6 semaines, d'une trentaine de minutes, avec le même FORMATEUR / COACH certifié à la méthode

Ces sessions se déroulent chez AMBROISE CONSEIL

<http://www.ambroiseconseil.com/fr/pag-473509-Contact.html>

TARIF : **650 € HT**. Prise en charge éligible DIF, Plan de Formation.

La démarche pédagogique des Formateurs/ coaches/ consultants d'Ambroise Conseil repose sur les points suivants suivant les cas, elle sera totalement individualisée :

- " Aider le salarié à sortir de ses contradictions" (ambivalences, distorsions cognitives et autres freins invisibles) qui brouillent la vision et entament – potentiellement - l'engagement de tous,
- « Gérer les fausses attentes » du salarié (dépendance, contre dépendance plutôt que responsabilisation),
- « Révéler leurs atouts, leurs potentiels », en sortant de la logique du CV chronologique qui enferme la personne dans ce qu'elle a parcouru plutôt que de la projeter dans ce qu'elle pourrait réussir en mobilisant ses principaux points d'appui,
- « Passer des messages difficiles » pour amener le bénéficiaire à intégrer certains impératifs, faire certains deuils, identifier ses propres ressources, opérer certains changements... et focaliser son énergie là où la probabilité d'aboutissement est la plus forte, d'une façon qui fasse sens pour lui.
- « Tirer les enseignements positifs de chaque étape » et en déduire des ajustements appropriés pour orienter autrement la dynamique à l'œuvre dans une logique de «cousu-main».
- «Travailler sur le changement » d'une manière générale (sa nature, ses composantes, ses conditions de mise en œuvre, ses phases, ses moteurs et ses freins et ses ressources...)
- Contribuer au renforcement de la confiance et de l'agilité, en faisant accepter « des paliers intermédiaires » accessibles aisément et rapidement, en évoquant un projet potentiel après une mise au banc d'essai de sa faisabilité, puis si nécessaire en relançant la démarche pour maintenir la motivation sur des actions concrètes dans le poste actuel.

Ceci implique que le changement envisagé par un salarié résulte non seulement d'un raisonnement solide, intégrant les caractéristiques de son profil et celles de son contexte, mais qu'il passe aussi "par le cœur". Cette congruence est facteur d'énergie, donc de fluidité relationnelle.

Pour ressentir cette fluidité, le salarié a besoin d'identifier ses ressources, afin d'en faire des points d'appui. Cela lui permet de mieux **réguler ses tensions intérieures et focaliser son énergie sur l'essentiel.**

En prenant ainsi les choses en main de façon plus autodéterminée, le salarié augmente sa sensation d'influence et de responsabilité sur son propre parcours professionnel. En interdépendance avec son environnement, il peut mieux le décoder pour mieux y naviguer. La posture de subordination et le lien dépendance à l'égard de l'entreprise ou du marché du travail sont alors ressentis moins fortement. Les interactions sont plus ouvertes, plus fluides, moins tendues, des idées nouvelles peuvent germer... Et des options plus nombreuses voir le jour.

(1) Qualintra est l'expert européen de dispositifs méthodologiques visant à mesurer et à piloter les facteurs humains dans les organisations, de manière à renforcer leur performance durable. www.qualintra.com