

PARCOURS MODULAIRE DE FORMATION-ACTION

MODULE 6 : ÊTRE ACTEUR DE SON ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL

Objectifs Pédagogiques : **veiller à la réussite de votre projet professionnel**

- Être acteur de votre prise de poste
- Organiser votre poste de travail et faire évoluer l'organisation en fonction des évolutions
- Identifier et relater les difficultés
- Renforcer pas à pas votre efficacité professionnelle

PUBLIC VISE :

☞ Agents engagés dans un processus de transition professionnelle : Vous êtes aujourd'hui confronté(e) à une situation de reclassement professionnel, suite à des restrictions d'aptitude, vous devez vous réorienter en raison d'une réorganisation de services ou vous envisagez une reconversion dans le cadre d'une mobilité interne, dans chacun de ces cas, vous êtes amené(e) à engager une réflexion individuelle sur votre parcours personnel et professionnel pour préparer l'avenir.

DATE :

☞ A définir

DUREE :

☞ 2 à 10 entretiens individuels d'une ½ journée (7 à 35 heures)

MODALITES :

☞ Intra

PREREQUIS :

☞ Avoir participé au module 1 du parcours de formation-action

MOYENS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT :

☞ Éléments matériels de la formation :

Un dossier de suivi de l'agent est actualisé à la clôture de chaque module avec un outil/feuillelet spécifique. Salle permettant un entretien dans le respect de conditions de confidentialité.

☞ Compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques du formateur :

Neeria mobilise une équipe pluridisciplinaire de consultants formateurs, composée d'experts spécialistes du secteur sanitaire : Consultants en ressources humaines, ergonomes, psychologues du travail.

☞ Suivi de l'exécution de l'action :

- Une feuille d'émargement est signée par chaque participant par demi-journée,
- Une attestation de présence et une attestation de fin de formation sont remises à chaque participant en fin de session.

☞ A chaque fin d'entretien, une synthèse des décisions sera rédigée, avec un ajustement du plan d'actions individuel de l'agent.

1. Être acteur de l'aménagement de votre poste
2. Organiser votre poste de travail et savoir faire évoluer cette organisation au gré d'étapes clés
3. Développer son autonomie pour gérer son rythme de travail en accord avec ses capacités
4. Savoir identifier et relater les difficultés présentes notamment en termes de capacités physiques, de fatigabilité, de concentration permettant d'éviter des situations d'échec
5. Renforcer pas à pas son sentiment d'efficacité personnelle et le contrôle de la situation de travail.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

En fonction de la situation individuelle de l'agent, plusieurs entretiens seront proposés. Les modalités alterneront entre des analyses au poste de travail, des entretiens avec l'agent seul, et des entretiens avec le cadre de proximité.

Les analyses au poste de travail permettront d'évaluer l'organisation du poste de travail de l'agent pour lui proposer des améliorations, en fonction de ses capacités physiques et cognitives, mais également en fonction de son ressenti suite à son intégration. Le diagnostic évaluera les difficultés rencontrées dans la réalisation de ses tâches.

Les entretiens permettront d'évaluer les points de blocage rencontrés sur le nouveau poste de travail, le niveau d'autonomie, les difficultés de gestion du rythme et de la charge de travail. Ils permettront de désamorcer les situations d'échec pour analyser les causes et aider l'agent à trouver les ressources pour y faire face.

Le cadre de proximité pourra être rencontré seul ou avec l'agent, afin de le sensibiliser dans son rôle d'accueil, de tutorat et de soutien à l'agent. Les pistes de solutions et les propositions d'action seront co-construites pour assurer une mise en place efficace et pérenne. Des temps d'échange seront organisés régulièrement avec le cadre de proximité en fonction de l'avancement du plan d'actions.



SUIVI ET EVALUATION

Évaluation des connaissances : Tout au long de la formation des exercices et/ou quizz permettent d'évaluer la compréhension des connaissances acquises et de recadrer si nécessaire.

Évaluation des attentes et de l'atteinte des objectifs : Au début de la formation, l'échange permet au formateur d'identifier les attentes des stagiaires et de valider la cohérence avec les objectifs de formation. La synthèse en fin de séquence permet de s'assurer de l'atteinte des objectifs et de recadrer si nécessaire les séquences suivantes.

Évaluation de la satisfaction : Des questionnaires d'évaluation sont remis aux stagiaires à l'issue de chaque module. Une évaluation à froid est réalisée après chaque parcours clôturé. Un questionnaire d'impact de la formation