

PARCOURS MODULAIRE DE FORMATION-ACTION

MODULE 4 : ÉLABORER SON PROJET

Objectifs Pédagogiques : **élaborer votre projet professionnel**

- Définir vos besoins en termes de parcours professionnel
- Recueillir les informations nécessaires et la mise en place de votre projet
- Compléter le projet professionnel
- Organiser et évaluer la mise en œuvre de ce projet

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 :

➔ 3 à 4 entretiens individuels d'une ½ journée (10,5 à 14 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.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1^{er} entretien :

- Temps d'échange avec l'agent sur son dossier de suivi et l'état d'avancement de son projet professionnel : identifier les axes d'amélioration, les difficultés rencontrées, etc.
- Échanges entre le formateur et le représentant de l'établissement, afin de présenter l'état d'avancement du projet de l'agent, faire le lien avec les possibilités internes, les restrictions éventuelles et les projets de l'établissement
- Réunion d'échanges tripartite entre l'agent, le formateur et le représentant de l'établissement
- Débriefing avec l'agent et identification des actions à réaliser en intersession : approfondir le portefeuille de compétences s'il ne l'a pas terminé, identifier un poste cible et travailler sur ses représentations à la session suivante

2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} entretiens :

- Réalisation d'un point d'avancement du plan d'actions et identification des actions à réaliser en intersession
- Accompagnement de l'agent à l'identification d'un poste précis : le contenu de chaque session sera donc adapté en fonction de l'état d'avancement du projet de l'agent
- Échanges sur les évolutions des représentations de l'agent concernant le ou les métiers visés
- Mesure des écarts entre les compétences actuelles et les compétences requises pour le poste identifié.



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