

Faire émerger les besoins de formation de son équipe

La formation continue professionnelle permet à chaque agent de développer ses connaissances et ses compétences tout au long de sa carrière professionnelle. Faire que le travail du professionnel reste apprenant et lui donner notamment par la formation les moyens de s'adapter à ces évolutions contribuent au sentiment de qualité de vie au travail chez les agents. En outre, de ce développement des compétences des professionnels résulte une meilleure qualité du service rendu à l'utilisateur.

Dans le processus de développement des compétences, l'encadrant joue un rôle essentiel à différentes étapes, à commencer dans l'émergence des besoins individuels et collectifs au sein de son équipe.

Cette étape est complexe car, parfois, les agents ne parviennent pas à exprimer leurs besoins réels ou formulent des demandes imprécises ou en décalage avec ce qui leur faut en lien avec leur poste et le projet de service. Un travail de clarification, voire d'aide à la prise de conscience, à partir de techniques de communication, incombe alors au cadre pour répondre au mieux aux objectifs de ce recueil des besoins.

Cette formation vise à permettre aux cadres hospitaliers de mieux situer leur rôle dans la formation continue de leur équipe et de s'approprier des outils et techniques pour favoriser l'émergence des besoins.

1 JOUR

Dates

18 juin 2018

Public

Personnel
d'encadrement,
toutes filières
confondues

Intervenant

Mme Dominique
HOUEL

Techniques pédagogiques

Apports cognitifs
synthétiques
appuyés par
diaporama
Etudes de cas en
plénière et en sous-
groupes sur
l'émergence des
besoins
Travaux en sous-
groupes sur les
sources
d'identification des
besoins
Partage de pratiques
Jeu pédagogique

Objectifs pédagogiques et contenu

Situer son rôle en tant qu'encadrant dans le processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation du plan de formation

- ✗ Le développement des compétences des professionnels et le processus de formation - Rôles respectifs des différents acteurs
- ✗ Qu'est-ce qu'un besoin de formation ?
- ✗ La conciliation de logiques différentes (individuelle, collectives, institutionnelle) - Des besoins individuels et des besoins collectifs

Identifier les différentes opportunités de recueil des besoins pour les exploiter au mieux

- ✗ Les stratégies d'identification des besoins de formation - De la compétence actuelle à celle attendue
- ✗ Exploiter les entretiens managériaux et les temps d'approche réflexive sur les pratiques et d'analyse d'EIAS
- ✗ La remontée organisée des besoins de formation (et de DPC) vers le service de la formation continue et les outils de ce recueil institutionnel

Atelier : Quelles sources diversifiées pour identifier les besoins ?

S'approprier les techniques pour amener les agents à prendre conscience de leurs besoins et à exprimer ou clarifier leurs besoins réels de formation

- ✗ Les différents niveaux de besoins - Des besoins exprimés aux besoins réels de l'agent - Du feed-back centré sur le comportement à l'identification des solutions aux niveaux supérieurs des besoins
- ✗ Des attitudes adaptées pour les cadres lors des entretiens pour aider à la prise de conscience du besoin de formation et le faire émerger
- ✗ Des techniques de communication pour faire émerger les besoins : S'en tenir au factuel pour éviter l'imprécision - Les différents types de questionnement et de reformulation

Atelier : Comment faire émerger les besoins réels de ses collaborateurs ?

Identifier les ressources et éléments de réponse aux besoins recueillis

- ✗ Les moyens du développement des compétences des professionnels
- ✗ L'offre de formation et de DPC