

Fonction

FORMATEUR III.3 (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [CHEF DE PROJET FORMATION IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE PROJET FORMATION III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE PROJET FORMATION III.3 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR III.2 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR III.3 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE FORMATION IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE FORMATION IV.B \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT FORMATION II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT FORMATION II.3 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le formateur participe au développement et à la montée en compétences des postiers en animant des sessions de formation dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés, il participe également à la communication interne.

Missions

- Contribue à la montée en compétence et au développement professionnel des personnels de la filière RH par la démultiplication des processus et procédures RH en collaboration avec les experts du domaine concerné et par la conception et la dispense d'actions de formation réglementaire RH
- Démultiplie la communication interne en assurant un relais de proximité auprès du personnel du CSRH

Animation de sessions de formation

- Assure la préparation des sessions / contribue à la conception des modules de formation avec les experts du domaine et l'OGRH
- Dispense la formation
- Utilise les différentes méthodes pédagogiques
- Veille à la bonne compréhension des messages et au bon apprentissage des stagiaires
- Assure l'entraide avec les autres formateurs des CSRH

Evaluation de la formation

- Utilise les outils d'évaluation
- Analyse les évaluations de formation et dresse les bilans pédagogiques, assure leur reporting auprès de l'OGRH
- Apporte des propositions d'amélioration

Actualisation et adaptation des formations

- Met à jour des formations ou certains modules de formation en fonction des évolutions de l'organisation, de la réglementation ou des procédures en collaboration avec les experts du domaine et l'OGRH
- Adapte le contenu des modules aux spécificités d'une cible de formation et en fonction du niveau de connaissance préalable des stagiaires
- Contribue aux tests des actions de formation conçues et aux aménagements nécessaires avant leur mise en oeuvre

Selon les organisations, pilotage, organisation de l'activité et de l'animation fonctionnelle

- Créer les codes de formation
- Pilote la logistique liée aux sessions
- Elabore un planning de formation conciliant les contraintes de l'exploitation et les objectifs de réalisation du plan de formation, contribue au pnf
- Produit des reportings
- Contribue au développement des compétences pédagogiques de ses homologues

Selon les organisations, conseil au prescripteur

- Détecte, au travers de ses animations, les besoins en développement des compétences collectifs et / ou individuels des stagiaires
- Sensibilise les managers des stagiaires sur les actions à mettre en oeuvre et propose des modalités de développement des compétences adaptées
- Détecte, au travers de ses animations, les problématiques pouvant interférer sur les compétences mobilisées : organisation, information procédures et remonte des propositions d'amélioration aux managers concernés

Selon les organisations, relai de communication

- Relaye la communication interne de La Poste / Branches au sein du CSRH
- Accompagne la bonne démultiplication des ETC auprès des équipes
- Actualise l'affichage et supports de communication

Compétences

COMPORTEMENTALES

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Orientation stratégique

Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroître la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

Analyse et discernement

Pouvoir apprécier, décomposer avec justesse et clairvoyance, une situation observée ou des faits vérifiés et distinguer les éléments marquants à partir du réel pour faciliter la prise de décision. Savoir faire preuve de remise en question, de sens critique, de mise en perspective et de jugement.

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Culture RSE

Acquérir et/ou développer des connaissances sur la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et connaître les enjeux et les actions du groupe La Poste en la matière (sujets environnementaux, sociaux, sociétaux, et/ou de gouvernance)

Digital et Data

Culture digitale

Connaître l'environnement et les enjeux du digital pour un usage personnel ou professionnel, par une veille régulière. Être conscient(e) de l'impact du numérique sur les méthodes de travail et les relations

avec la clientèle. Faire preuve de curiosité et d'adaptabilité face aux évolutions digitales (nouveaux outils et usages).

Travail et outils collaboratifs

Adopter des pratiques collaboratives dans le travail au quotidien, notamment en travaillant principalement sur les plates-formes collaboratives. Participer à des projets en mode collaboratif, en travaillant sur les outils en ligne qui facilitent la transversalité. Echanger et partager les bonnes pratiques ou retours d'expérience. Maîtriser les règles de confidentialité.

Efficacité professionnelle

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des process inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Expression orale et écrite

Savoir s'exprimer aussi bien à l'écrit qu'à l'oral de manière claire et compréhensible, avec un vocabulaire adapté à l'interlocuteur et au contexte professionnel, et selon le canal de communication.

Réaliser une veille sur les réglementations et/ou innovations

Se tenir informé(e) des tendances, des évolutions réglementaires, technologiques et des innovations en vigueur dans son domaine d'intervention en lien avec les enjeux de l'entreprise et attentes des clients / partenaires et à les intégrer dans son activité. Analyser les impacts et communiquer auprès des acteurs concernés.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client (interne ou externe) / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Techniques RH

Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

Conception et animation de solutions d'apprentissage

Etre capable d'élaborer et d'animer des dispositifs adaptés au besoin de développement de compétences : solutions d'apprentissage, méthodes pédagogiques...

Environnement de travail

Rattachement entité : CSRHRattachement hiérarchique : Responsable de pôle CSRHLieu et conditions d'exercice de la fonction : CSRHRelations internes et externes : Responsable CSRH, Responsables de pôles, Encadrants RH,DRH de NOD, Responsable formation OGRH

Famille

Filière

Métier

Effectif de la fonction

De 10 à 49