

Renforcer l'organisation apprenante pour s'adapter et se renouveler

8 jours

Public

Cette formation s'adresse aux directeurs, chefs de service, cadres du champ social et médico-social

Le prérequis pour cette formation est l'appartenance à la structure qui fonctionne selon une modalité apprenante

Si vous êtes en situation de handicap, indiquez vos besoins lors du contact afin d'adapter les modalités d'intervention

Infos pratiques

En intra

Dispensée en journée ou demi-journée

En présentiel

Objectif et méthode

Entre théorie et mises en situation, un travail sur l'ajustement de la posture du cadre et de ses compétences pour renforcer le modèle de l'organisation apprenante au travers du déploiement stratégique et organisationnel de la structure

Objectifs de cette formation

Être capable de :

Evaluer le process de l'organisation apprenante

- Apprécier la mise en place du projet
- Réviser le système de pilotage

Développer la culture de l'apprentissage

- Créer une culture d'apprentissage collaboratif
- Construire et animer l'apprentissage collaboratif

Viser une posture managériale transversale

- Manager l'art du « faire faire »
- Actualiser les types de management
- Caractériser le rôle/les qualités du manager : Développer son style de management

Méthodes

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec le groupe autour de situations pratiques et d'expériences des participants

Intervenante

Formation animée par Françoise HILLEREAU



FRANÇOISE
HILLÉREAU

Formation - Supervision

Contenu

En amont : Une évaluation diagnostique des compétences (auto-évaluation)

Contenu de cette formation

Jour 1 et 2 :

Evaluer le process de l'organisation apprenante

1. Apprécier la mise en place du projet
 - Penser la logique de l'évaluation de l'organisation apprenante
 - Etablir le plan d'évaluation du projet : Outil Tableau du plan
2. Réviser le système de pilotage
 - Analyser les données et repérer les causes des freins/définir de nouvelles opportunités : Outil Tableau récapitulatif
 - Corriger et opérationnaliser l'adaptation du système de pilotage : Outil Plan d'actions correctives

Jour 3, 4, 5 et 6 :

Piloter une dynamique de l'apprentissage

1. Créer une culture d'apprentissage collaboratif
 - Définir l'apprentissage collaboratif : Apports sur la théorie de l'apprentissage et illustrations
 - Mobiliser l'intelligence collective : Définir les périmètres d'apprentissage des équipes et utiliser l'outil la triple attention
 - Améliorer l'apprentissage actif et l'engagement : Valoriser l'impact des idées sur le fonctionnement
 - Favoriser la culture de l'apprentissage :
 - Faciliter la mobilité professionnelle : Outil Cartographie des compétences individuelles de départ et développées
2. Construire et animer l'apprentissage collaboratif
 - Accroître une démarche d'équipe apprenante : Développer des compétences de résolution de problème et une pensée critique : Outil Brainstorming inversé
 - Mettre en place des rituels d'apprentissage et en valeur le travail d'équipe réussi : Outil Recensement des contributions collectives
 - Construire des outils collaboratifs : Outil Plateforme et Réunions animées
 - Développer un dispositif de suivi de retours d'expérience
 - Définir et affiner les délégations dans les projets : Outil Revue de délégation

Jour 7 et 8 :

Viser une posture managériale transversale

1. Manager l'art du « faire faire »
 - Définir le management transversal de projet et caractériser le style
 - S'appuyer sur la pluralité de sens pour : *Outil La carte mentale*
2. Différencier le management transversal, horizontal et de projet
 - Examiner les points communs et repérer les différences
 - Savoir se situer et déterminer ses compétences managériales : *Outil compétences en étoile*
3. Caractériser le rôle et les qualités du manager
 - Qualifier les attributs du manager transversal et se qualifier
 - Incarner une culture transverse et collaborative dans une équipe de direction transversale : *Outil Le totem pour caractériser et développer son style de management*
 - S'acculturer pour acculturer les membres des équipes

En aval : Une fiche de fin de formation d'auto-évaluation des acquis

Modalités d'évaluation

Les attentes, les acquis et les connaissances des participants-es sont recueillis au lancement de la formation (auto-évaluation) et confrontés aux objectifs de la formation par la formatrice.

Une évaluation « à chaud » à l'issue de la formation sera réalisée avec un tour de table et accompagnée d'une fiche de satisfaction à renseigner. Une fiche d'auto-évaluation des compétences en fin de formation permettra d'analyser les effets de la formation sur les pratiques professionnelles individuelles et collectives.

Une évaluation « à froid » avec le client s'effectuera dans un délai de 6 mois après la fin de la formation afin de déterminer l'impact de la formation.



FRANÇOISE
HILLÉREAU

Formation - Supervision

Sanction de la formation

Une attestation de formation pour chaque participant-e.

Modalités pédagogiques

En intra 8 jours de 7 heures en discontinu.

En présentiel.

Possibilité de découper les journées en demi-journée de 3h30.

Durée totale de 56 heures

Modalités d'accès

Formulaire en ligne sur le site internet ou contact par téléphone.

Délais d'accès

Votre demande de devis sera traitée dans les 5 jours ouvrés. Après accord du devis, la programmation de la prestation se fera avec le commanditaire.

Coût

8400 euros

Indicateurs qualité

Taux de satisfaction : En cours de réalisation

Taux de présence : En cours de réalisation

Nombre d'apprenants : En cours de réalisation

ME CONTACTER 06 64 51 15 35