

Développer l'organisation de travail apprenante et transversale

4 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 sur ce modèle d'organisation de travail

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

Infos pratiques

En intra

Dispensée en journée ou demi-journée

En présentiel

Objectif et méthode

Un retour d'expériences et des mises en situation en complément de notions théoriques seront exploités pour consolider et développer la nouvelle vision stratégique du système organisationnel apprenant et transversal.

Objectifs de cette formation

Être capable de :

Consolider le modèle de l'organisation

- Conduire jusqu'au bout les actions du changement
- Favoriser la mise en œuvre du système de pilotage
- Affirmer une posture managériale transversale

Définir un déploiement stratégique

- Repositionner la structure dans son contexte
- Définir la nouvelle stratégie
- Formaliser un plan de développement

Méthodes

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec le groupe

- Apports théoriques
- Échanges autour des situations pratiques et des expériences des participants

Intervenante

Formation animée par Françoise HILLEREAU



Contenu

En amont : Une évaluation diagnostique des compétences est réalisée par l'apprenant qui détermine ses compétences par rapport aux objectifs de la formation à partir d'une fiche d'auto-positionnement à renseigner

Contenu de cette formation

Jour 1 et 2 : Consolider le modèle de l'organisation

Evaluer le process de l'organisation apprenante

Jour 1

Conduire jusqu'au bout les actions du changement et favoriser la mise en œuvre du système de pilotage

- Bilancer les actions conduisant au nouveau pilotage
- Analyser et réajuster le système de pilotage : Outil Tableau de suite du schéma directeur
- Repérer les freins et les points forts des actions décloisonnées

Jour 2

Affirmer une posture managériale transversale et développer de l'apprentissage collaboratif

- Décrire et analyser sa stratégie de positionnement : Aligner les actes et les intentions
- Proposer des actions correctives de son positionnement
- Développer délégation, rôle collaboratif, montée en compétence
- Développer délégation des mécanismes de collaboration et d'apprentissage : Outil Design Thinking
- Recenser des compétences requises et des profils des nouveaux recrutements nécessaires aux nouvelles modalités de fonctionnement : Outil tableau de bord

Jour 3 et 4 : Définir un déploiement stratégique

Piloter une dynamique de l'apprentissage

Jour 3

Repositionner la structure dans son contexte

- Redéfinir les forces, faiblesses, menaces et opportunités : Outil SWOT
- Resituer la structure dans ses partenariats et réseaux : Outil Carte des relations et de réseaux

- Etablir un diagnostic sur la base de son positionnement : *Outil cartographie*
- Déterminer un plan de développement : enjeux et objectif clairement partagé et combiné
- Identifier les freins et accentuer les facteurs clés de réussite

Jour 4

Formaliser un plan de développement à partir des éléments de diagnostic et de prospectives

- Décrire et rationaliser un document de synthèse
- Développer l'intelligence collective et les contributions : définir les conditions pour optimiser les ressources : *Outil Design Thinking et tableau de bord*

En aval : Une évaluation des acquis est réalisée à la fin de la formation

Modalités d'évaluation

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

Les modalités d'évaluation des acquis se feront en cours de formation par des mises en situations contextualisées évaluées et par un questionnaire individuel d'évaluation des compétences acquises à la fin de la formation dispensée.

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 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 sur les pratiques professionnelles.

Sanction de la formation

Une attestation de formation pour chaque participant-e.



FRANÇOISE
HILLÉREAU

Formation - Supervision

Modalités pédagogiques

En intra 4 jours de 7 heures en discontinu.

En présentiel.

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

Durée totale de 28 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

4200 euros

Indicateurs qualité

Taux de satisfaction : 100% d'apprenants satisfaits

Taux de présence : 100% de participants

3 participants

Année de référence : 2022

Version 1

ME CONTACTER 06 64 51 15 35