

# Savoir s'impliquer en tant que cadre de direction, Acteurs clés de l'organisation apprenante

**5 jours**

## Public

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

Aucun prérequis demandé

*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

Pour favoriser une culture de l'apprentissage dans une organisation de travail, des apports de connaissance et des exercices pratiques seront exploités pour consolider et développer un système organisationnel apprenant et transversal.

## Objectifs de cette formation

### **Être capable de :**

#### **Favoriser et créer une culture de l'apprentissage**

- Connaître la culture de l'apprentissage
- Déployer la culture de l'apprentissage

#### **Apprendre à développer les compétences des collaborateurs**

- S'appuyer sur la théorie de l'apprentissage
- Transférer les connaissances au contexte pour le développement des compétences

#### **Sensibiliser les cadres à une posture de « développeur des potentiels »**

- Comprendre les spécificités du cadre développeur de potentiels
- Caractériser les éléments de contexte pour devenir cadre « développeur de potentiels »

## **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 : Favoriser et créer une culture de l'apprentissage**

##### **Le rôle clé des managers dans le déploiement de la culture de l'apprentissage**

###### 1<sup>er</sup> Jour : Matin

- Connaître la culture de l'apprentissage, 2 théories celle de la culture d'entreprise et de l'apprentissage : Apports de connaissances
- Rappeler les intérêts/inconvénients de la mise en place de l'OA
- Repérer les réussites des pratiques expérimentées : Outil les +/à développer

###### 1<sup>er</sup> Jour : Après-midi

- Caractériser le rôle des managers dans la culture de l'apprentissage : Concept d'innovation et illustrations
- Déployer la culture de l'apprentissage : Créer un temps d'échange pour capitaliser les pratiques nouvelles

#### **Jour 2 et 3 : Apprendre à développer les compétences des collaborateurs**

##### **Appliquer les principes de l'organisation apprenante pour libérer les apprentissages et le développement des compétences**

###### Jour 2 : Matin

- S'appuyer sur la théorie de l'apprentissage organisationnel
- Transférer les notions dispensées au contexte de travail

###### Jour 2 : Après-midi

- Développer le rôle de la fonction RH : Des dispositifs et outils dans l'objectif de favoriser l'écosystème de l'apprentissage
  - Repérer des outils au service de la culture apprenante
- Déployer des situations de travail apprenantes au travers d'exercices pratiques issus de la pratique professionnelle

### Jour 3 : Matin

- S'inspirer de la méthode AFEST : Présentation de la méthodologie Actions de Formation En Situation de Travail
- Créer les conditions de la méthode dans l'environnement de travail

### Jour 3 : Après-midi

- Faciliter l'apprentissage par la réflexivité : Apports de connaissances
  - Illustrer une/des mises en situation de travail apprenantes
- Cas pratiques évalués

## **Jour 4 et 5: Sensibiliser les cadres à une posture de « développeur des potentiels »**

### Jour 4 : Matin

- Comprendre les spécificités du cadre développeur de potentiels : Les raisons de pratiquer de nouveaux modes de management
- Accompagner ses équipes au quotidien au travers d'outils : Notions et illustrations
- Adapter son mode d'intervention au niveau d'autonomie du collaborateur
- Conduire le changement : identifier les freins et adapter sa posture

### 4° Jour Après-midi

- Favoriser l'implication de chacun dans les succès de l'organisation : Repérer les valeurs et les aspirations du collaborateur
  - Connaître l'écoute active : Apports de connaissances
  - Illustrer par des cas pratiques
- Développer sa posture de cadre de « développeur des potentiels »

### Jour 5 : Matin

- Créer un environnement de travail positif, collaboratif et innovant
- Caractériser les éléments de contexte pour devenir cadre « développeur de potentiels »
- Identifier les attitudes et les qualités du cadre développeur

### Jour 5 : Après-midi

- Responsabiliser son équipe : Déléguer pour faire progresser et permettre la prise d'initiatives individuelles

- Adapter la communication : Favoriser les échanges et la confrontation des idées
- Encourager la convivialité au sein de l'équipe et la qualité de vie au travail

### **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 avant le démarrage et celles 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.

---

#### **Modalités pédagogiques**

En intra 5 jours de 7 heures en discontinu.

En présentiel.

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

*Durée totale de 35 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**

5250 euros

### **Indicateurs qualité**

Taux de satisfaction : 100 %

Taux de présence : 100 %

4 participants

*Année de référence : 2024*

*Version 1*

---

**ME CONTACTER    06 64 51 15 35**

**EI Françoise HILLEREAU**

EI Françoise HILLEREAU 7 allée de la Pépinière 64140 LONS - Tél : 06 64 51 15 35 – E-mail : francoise.hillereau@gmail.com

"Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 72640281864 auprès du préfet de région de Nouvelle- Aquitaine"

Régime Micro- « TVA non applicable, art 261-4-4° du Code général des impôts »

SIRET : 48490966800028-Code APE : 8690F N° ADELI : 649302056

Certification Qualiopi pour réalisation de prestations de : actions de formation N° 2021/95621.2