21-MANAG-05-1

Manager au sein d'une organisation apprenante (2021)

Durée : 5 jour(s) *(30,00 heures)*

OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION :

- Se situer dans une organisation facilitant et stimulant les démarches d'apprentissage
- Développer une vision commune et donner du sens au travail pour renforcer la cohésion d'équipe
- Mettre en œuvre une approche managériale par les compétences en rendant l'apprentissage collaboratif et participatif
- Contribuer à créer des situations de travail stimulantes favorisant les apprentissages
- S'approprier des outils de la coopération en favorisant la prise d'initiatives et de responsabilités
- Questionner ses pratiques de management pour favoriser l'engagement collectif au sein d'une organisation apprenante

PUBLIC :

PREREQUIS :

Aucun prérequis.

CONTEXTE :

Les établissements du secteur social et médico-social offrent des services en faveur des personnes en situations de vulnérabilité qui sont source de lien social et de soutien indispensable sur les territoires. Toutefois, des bouleversements majeurs de l'environnement liés entre autres à l'inflation des normes législatives et règlementaires fragilisent parfois les organisations, mais ce ne sont pas les seules. La crise sanitaire (COVID 19) a montré que le changement pouvait être brutal, inattendu, immédiat.

Ainsi, la gouvernance des organisations nécessite de reconsidérer la co-élaboration et l'action partagée pour s'adapter aux défis qui se présentent. En effet, les professionnels du secteur social et médico-social sont exposés à de fortes pressions, à des difficultés au plan professionnel, et à une souffrance pouvant avoir un impact direct sur l'organisation du travail.

De plus, la qualité de vie et le bien-être des personnes accueillies et accompagnées sont au cœur de leur intervention pour laquelle leur expertise technique reste un levier incontournable. Or le changement peut faire émerger des résistances fortes jusqu'à mettre des organisations en péril et surtout provoquer de tels déséquilibres que les personnes accompagnées en pâtissent.Pour tenter de relever les défis de demain, les organisations gagneront à favoriser l'intelligence collective et à construire des temps d'échanges dans cette optique.

En surmontant la crainte de changer leurs habitudes, les professionnels s'ouvrent à de nouvelles solutions innovantes. Ils développent ainsi l'intelligence collective de toute l'organisation dans laquelle les buts et les tâches sont communs et le travail collectif.

Peter SENGE a défini les principes selon lesquels une organisation peut être qualifiée d'apprenante, c'est à dire favorisant les apprentissages collectifs. Dans ce cadre, les situations de travail sont sources d'analyse et de réflexion partagées. Echanger, communiquer, évaluer et capitaliser deviennent des pratiques courantes et sources de connaissances. Le management des compétences y est central, afin d'assurer un développement global pour l'organisation. Une des caractéristiques majeures des organisations apprenantes est le changement d'état d'esprit de ses membres. Il ne s'agit plus seulement de dire « je » mais aussi « nous », il s'agit de se sentir concerné, motivé et porté par la vision partagée de l'organisation. Cette vision donne une direction, un sens et des valeurs désirables. Elle formule l'aspiration collective. Sa co-construction crée les conditions de la responsabilisation. Plus les collaborateurs sont impliqués en amont et tout au long du processus, plus la vision partagée sera véritablement appropriée et mise en œuvre.

PROGRAMME :

Les cinq principes de l'organisation apprenante s'articulent autour de deux pôles : individuel et collectif. Chaque journée est consacrée à l'un d'entre eux, permettant d'aborder les aspects conceptuels, mais également pratiques permettant de les mettre en œuvre.

Pôle Individu :

Jour 1 : Introduction Séminaire - L'organisation apprenante : de quoi parle- t-on ?

- La maîtrise personnelle et l'envie d'apprendre
- Clarifier ce qui est important pour soi (vision personnelle)
- Analyser sa réalité quotidienne

Jour 2 : Les représentations et les modèles mentaux

- Questionner et tester ses modèles mentaux et ainsi s'ouvrir l'esprit sur notre manière de voir le monde
- Comprendre l'impact des modèles mentaux sur nos comportements

Pôle collectivité :

Jour 3 : Apprendre avec les autres, apprendre des autres

- Maîtriser les pratiques de dialogue et de discussion
- Equilibrer exploration et argumentation
- Développer l'intelligence collective au sein d'une équipe.

Jour 4 : La vision partagée : pourquoi, vers quoi allons-nous ? La raison d'être de l'organisation

- Partager au niveau collectif une idée, une image de l'avenir désiré
- Prendre en compte la diversité des points de vue et faire émerger une vision plus globale, partagée par l'ensemble de l'équipe

Intelligence du contexte :

Jour 5 : L'intelligence du contexte qui articule les 4 autres principes, appelée aussi "intelligence systémique" par Edgar MORIN. Dépasser la vision "mécanique" à laquelle nous recourons le plus souvent.

- Faire l'expérience des interconnexions des systèmes et appréhender le tout
- Percevoir les interrelations plutôt que les liens de cause à effet
- Reconnaître les structures systémiques et savoir comment influencer leur fonctionnement.

Objectifs pédagogiques communs aux 5 journées

- Identifier les concepts clés en lien avec chaque principe
- *Repérer les pratiques pouvant être mises en œuvre dans le cadre d'un management par les compétences*
- *Utiliser les techniques et outils proposés*
- *Définir des axes de progression dans sa pratique professionnelle*

MODALITES PEDAGOGIQUES :

- L'animation vise à favoriser l'implication et la participation de tous les professionnels.
- Chaque journée fera l'objet d'apports théoriques mais également de mises en situations, de jeux, de tests individuels et collectifs qui permettront d'envisager des modifications dans les pratiques de management

MODALITES D'EVALUATION :

- Quizz de connaissances à l'entrée en formation.
- Questionnaire individuel : ce que j'ai appris, ce que je mets en réflexion, ce que je vais mettre en œuvre

MODALITES D'INSCRIPTION :

Modalités d'inscription *:*

Inscription en ligne obligatoire

Coût de la formation :

Contribuant : 775 €/participant pour un cycle complet

Non contribuant : 1 025 €/participant pour un cycle complet

Les formations inter sont organisées dans nos locaux à Châlons-en-Champagne (51), Vandoeuvre-lès-Nancy (54) ou Sélestat (67)

Horaires : 9h-12h30 et 13h30-17h

COÛT DES FORMATIONS INTRA :

Contribuants au CREAI : 1160€ par jour

Non-contribuants au CREAI : 1450€ par jour

(pour un groupe de 15 personnes maximum)

PROGRAMME COMPLET ET INSCRIPTION EN LIGNE : https://catalogue1-creai-grand-est.dendreo.com

Contact Formations INTRA : ✆ 03.26.68.35.71 ▪ ✉ accueil@creai-grand-est.fr

Contact Formations INTER : ✆ 03.83.37.90.81 ▪ ✉ comm@creai-grand-est.fr

CREAI Grand Est ▪ Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Information en faveur des personnes en situation de vulnérabilité
Siège : 5 rue de la Charrière – Cité Administrative Tirlet – Bât. 3 – 51036 Châlons-en-Champagne Cedex
Antenne Lorraine : 1 rue du Vivarais 54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
Antenne Alsace : 5 avenue de la Gare – Centre d'Affaires le 1840 – 67600 Sélestat
Déclaration d'activité enregistré sous le n° 215100010-51