

LA CHARTE DU RESP

Après une collaboration de quatre années dans l'organisation de sessions de formation communes, plusieurs écoles de service public décidaient en 1995 de fonder un réseau afin d'étendre leur coopération dans différents domaines.

Le Réseau des Écoles de Service Public -RESP- a pour objectifs :

- De répondre à un souci commun de ses membres d'améliorer les méthodes pédagogiques à travers l'organisation de sessions de formation ;
- De mutualiser leurs compétences et échanger leurs expériences ;
- De décloisonner la formation post-universitaire de service public ;
- De mieux faire connaître les métiers d'encadrement des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) préparés dans ces écoles.

Le RESP organise diverses activités destinées aux élèves ou stagiaires de chacune des écoles. Il vise également l'amélioration des compétences pédagogiques de leurs cadres.

Des groupes de travail permettent aux membres qui le souhaitent de se tenir informés sur les évolutions du monde du service public et de celui de la formation, et de conduire une réflexion commune sur leur positionnement face à ces évolutions.

Pour plus de renseignements sur les écoles membres du RESP et leurs formations, connectez-vous sur le site internet :

www.resp-fr.org

LA RICHESSE D'UN RÉSEAU BASÉ SUR LE PRINCIPE DE L'INTER PROFESSIONNALITÉ DES THÉMATIQUES D'ACTUALITÉ VARIÉES À PROXIMITÉ DE CHEZ VOUS

Dans notre société en profonde mutation économique et sociale, l'action des services publics s'exerce dans des conditions de plus en plus complexes. Au niveau local, elle exige la participation et la coordination d'un grand nombre d'acteurs publics.

Les ateliers du service public s'adressent aux personnels des trois fonctions publiques, dans une approche pluridisciplinaire. La confrontation des points de vue de professionnels confirmés et la compréhension de leurs modes d'actions respectifs sont de nature à rapprocher des cultures professionnelles différentes. Ces rencontres favorisent la mise en synergie des acteurs et des moyens nécessaires à la conduite de projets toujours plus ambitieux en réponse aux besoins des populations.

Les ateliers du service public créent un espace de réflexion, d'échanges de savoir pour faciliter la rencontre professionnelle de tous ceux qui souhaitent mettre leurs compétences au service de l'action commune, dans la perspective d'une efficacité globale.

Chacun des thèmes renvoie à une approche interprofessionnelle, afin de mieux connaître, pour chaque institution, les enjeux et les modes de fonctionnement.

Le dispositif des ateliers du service public est fondé sur un double principe :

→ Principe de réciprocité organisationnelle

→ Principe de collaboration pédagogique

En prenant en charge l'organisation d'un atelier et l'accueil des publics d'autres administrations, chaque école a ainsi cherché à témoigner de ce qui devrait être le maître mot de ces ateliers : la coopération.

LE RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

La déclaration commune fondant le réseau est signée en septembre 1996 à l'École nationale de la santé publique à Rennes.

En 2017, 39 écoles participent aux activités du RESP.

Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPT Paris

Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive de Poitou Charentes
CREPS Vouneuil sous Biard

Direction de l'enseignement militaire supérieur
DEMS Paris

École des commissaires des armées
ECA Salon de Provence

École des hautes études en santé publique
EHESP Rennes

École nationale d'administration
ENA Strasbourg

École nationale d'administration pénitentiaire
ENAP Agen

École nationale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
ENCCRF Montpellier

École nationale des douanes
END Tourcoing

École nationale des finances publiques
ENFIP Noisy le Grand

École nationale des greffes
ENG Dijon

École nationale de la magistrature
ENM Bordeaux

École nationale de protection judiciaire de la jeunesse
ENPJJ Roubaix

École nationale supérieure des officiers de sapeurs pompiers
ENSOSP Aix en Provence

École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
ENGEES Strasbourg

École nationale supérieure de la police
ENSP Saint-Cyr-au-Mont-d'Or

École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques
ENSSIB Villeurbanne

École nationale supérieure de sécurité sociale
EN3S Saint Etienne

École nationale des services vétérinaires
ENSV Marcy-L'Etoile

École nationale des travaux publics de l'État
ENTPE Vaulx-en-Velin

École des officiers de gendarmerie nationale
EOGN Melun

École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche
ESENESR Poitiers – Futuroscope

École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer
ENSAM Nantes

Institut de formation de l'environnement
IFORE Paris

Institut de la gestion publique et du développement économique
IGPDE Vincennes

Institut national des études territoriales
CNFPT/INET Strasbourg

Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice
INHESJ Paris

Institut national du patrimoine
INP Paris

Institut national spécialisé d'études territoriales d'Angers
CNFPT/INSET Angers

Institut national spécialisé d'études territoriales du Dunkerque
CNFPT/INSET Dunkerque

Institut national spécialisé d'études territoriales de Montpellier
CNFPT/INSET Montpellier

Institut national spécialisé d'études territoriales de Nancy
CNFPT/INSET Nancy

Institut national du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
INTEFP Marcy-L'Etoile

Institut régional d'administration de Bastia
IRA Bastia

Institut régional d'administration de Lille
IRA Lille

Institut régional d'administration de Lyon
IRA Lyon

Institut régional d'administration de Metz
IRA Metz

Institut régional d'administration de Nantes
IRA Nantes

Sous-direction du recrutement
et de la formation du ministère de l'intérieur
SDRF Lognes

CALENDRIERS DES ATELIERS DE SERVICE PUBLIC 2016

ATELIER 1

Management et conduite du changement (formation- action hybride). (Label EMRH)

Du 12 décembre 2016 au 12 mai 2017

Présentiels : du 17 au 19 janvier, du 10 au 12 mai à Poitiers Futuroscope (+1 jour à Paris)

Intersessions à distance

Inscription avant le 18 novembre 2016

ATELIER 2

Déontologie et management : des valeurs du service public à un management de la prévention déontologique

Le 31 janvier à Metz

ATELIER 3

La responsabilité pénale non intentionnelle

Du 6 au 8 mars à Paris

ATELIER 4

Manager avec ses potentiels et ses compétences

Du 14 au 16 mars à Lyon

ATELIER 5

Dialogue social en période de changement

Du 15 au 17 mars à Marcy l'Etoile

ATELIER 6

Le bouc émissaire, un indicateur pour orienter son management

Du 15 au 17 mars à Metz

ATELIER 7

Soins psychiatriques sans consentement

Du 15 au 17 mars à Paris

ATELIER 8

Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes : outils RH et ressources personnelles

Du 20 au 21 mars à Paris

ATELIER 9

Ethique et services publics

Du 21 au 23 mars à Poitiers-Futuroscope

ATELIER 10

Accompagner les personnels victimes d'événements traumatisants : premières démarches

Du 21 au 24 mars à Agen

ATELIER 11

La lutte contre les différentes formes de fraude aux finances publiques

Du 27 au 31 mars à Paris

ATELIER 12

Groupe de jeunes et phénomènes de bande

Du 3 au 6 avril à Roubaix

ATELIER 13

Communiquer efficacement avec les médias

Du 11 au 12 mai à Vincennes

- ATELIER 14** **Manager dans le bien-être**
Du 16 au 17 mai à Lyon
- ATELIER 15** **Les fraudes aux produits de santé**
Du 22 au 24 mai à Paris
- ATELIER 16** **Le courage en management dans un contexte de changement**
Du 29 au 30 mai à Nantes
- ATELIER 17** **Les relations Education nationale – Collectivités territoriales : enjeux d’une co éducation**
Du 29 au 31 mai à L’INSET d’Angers
Du 29 au 31 mars à la délégation régionale grande Couronne du CNFPT
Du 25 au 27 septembre à la délégation régionale Languedoc-Roussillon du CNFPT
Du 19 au 21 septembre à la Délégation régionale Lorraine du CNFPT
- ATELIER 18** **La lutte contre les discriminations : un enjeu pour le service public**
Du 30 mai au 1er juin à Poitiers Futuroscope
- ATELIER 19** **Manager des équipes à distance (label EMRH)**
Du 8 au 9 juin à Metz
- ATELIER 20** **Prévenir les risques de radicalisation : enjeux et outils pour le service public**
Du 13 au 15 juin à Angers
- ATELIER 21** **Enfants maltraités : enjeux juridiques**
Du 19 au 23 juin à Paris
- ATELIER 22** **Management des équipes et gestion des conflits (session 1)**
Du 26 au 29 juin à Dijon
- ATELIER 23** **Les addictions en milieu professionnelle dans la fonction publique : posture managériale et prévention**
Du 26 au 28 juin à Dijon
- ATELIER 24** **Gestion et communication de crise**
Du 12 au 14 septembre à Aix en Provence
- ATELIER 25** **Intégrer les réseaux sociaux dans sa pratique professionnelle**
Du 19 au 21 septembre à Poitiers Futuroscope
- ATELIER 26** **Urbanisme et coproduction de sécurité (formation hybride)**
Présentiel : du 26 au 29 septembre à Cannes Ecluse
- ATELIER 27** **Laïcité : comment faire vivre une idée ?**
Du 3 au 5 octobre à Poitiers Futuroscope
- ATELIER 28** **Violences et agressivité des usagers : adapter l’organisation et accompagner les agents**
Du 3 au 4 octobre à Saint Cyr au Mont d’or

ATELIER 29**Le bouc émissaire, un indicateur pour orienter son management**

Du 4 au 6 octobre Roubaix

ATELIER 30**Développer la cohésion d'équipe dans un contexte de changement**

Du 5 au 6 octobre à Nantes

ATELIER 31**Rôles et places des services publics dans la prise en charge des mineurs non accompagnés (anciennement MIE)**

Du 9 au 12 octobre à Roubaix

ATELIER 32**Les violences faites aux femmes : prévenir, accompagner et agir**

Du 10 au 12 octobre à Angers

ATELIER 33**L'approche interculturelle : un enjeu pour le service public**

Du 14 au 16 novembre à Angers

ATELIER 34**« Péril jeune » et partenariat éducatif (formation hybride)**

Présentiel du 14 au 17 novembre à Cannes Ecluse

ATELIER 35**Le traitement judiciaire du syndrome du bébé secoué**

Du 20 au 22 novembre à Paris

ATELIER 36**Valeurs républicaines et service public**

Du 27 au 28 novembre à Dijon

ATELIER 37**Adapter son patrimoine scolaire au service d'un projet éducatif de territoire.**

Du 29 novembre au 1er décembre à Nancy

ATELIER 38**Management et gestion des équipes et gestion des conflits (session 2)**

Du 4 au 6 décembre à Dijon

ATELIER 39**Manager des équipes à distance (label EMRH)**

Du 5 au 6 décembre à Lyon

ATELIER 40**Les fonctions d'audit interne et d'inspection générale : ateliers d'échange d'expériences et de pratiques**

Dates à déterminer

**SESSIONS
INTER ÉCOLES****Sessions inter écoles accessibles aux ateliers de service public**

Du 3 au 7 avril à Rennes

Troubles et souffrances psychiques : enjeux de diagnostic et de prise en charge

Enfants maltraités : de la prévention à la prise en charge

Les dérives sectaires : limites et réalités

Accessibilité, sécurité et mobilités actives du bâti à l'espace urbain

La prévention de la consommation d'alcool chez les jeunes dans l'espace public

Vivre dans la rue, entre protection et ordre public

L'inspection : outil de contrôle et/ou de prévention des risques et des crises ?

Travailler en partenariat pour gérer une crise sanitaire.

ATELIER N°1

FORMATION-ACTION HYBRIDE

DATE(S) DÉBUT ET FIN

DU 12 DÉCEMBRE 2016 AU 12 MAI 2017

PRÉSENTIELS :

17 AU 19 JANVIER

10 AU 12 MAI

+ 1 JOUR RETEX À PARIS

INTERSESSIONS À DISTANCE

NOMBRE D'HEURES

90 H (30 H EN PRÉSENTIEL ET 60 H À DISTANCE)

LIEUX

ESENESR

BLD DES FRÈRES LUMIÈRE

TÉLÉPORT 2

86963 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL

ET

PLATEFORME M@GISTÈRE

ÉCOLE ORGANISATRICE

ESENESR

CHEF DE PROJET

BÉATRICE AIMARD

beatrice.aimard@education.gouv.fr

TÉL. 05 49 49 25 97

CONTACT RESP

ANNICK MONTEIL

TÉL. 05 49 49 25 24

annick.monteil@education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

18 NOVEMBRE 2016

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

PAR L'ESENESR

MANAGEMENT ET CONDUITE DU CHANGEMENT : (LABEL EMRH)

PRÉSENTATION

Parcours faisant alterner deux regroupements en présentiel et du travail à distance individuel et collectif. Cette formation vise à accompagner les cadres publics dans la mise en œuvre des changements profonds d'organisation des services et des missions de l'Etat.

Les domaines d'intervention des cadres managers dans nos organisations publiques s'articulent, quel que soit le métier, autour des mêmes activités, gestion des ressources humaines, accompagnement du changement, gestion des conflits, respect de la qualité de vie au travail et se déclinent autour des mêmes impératifs : décider, motiver, être un leader, développer les talents.

OBJECTIFS

- Mettre en place une démarche d'accompagnement du changement
- Utiliser ses compétences communicationnelles dans la conduite d'un projet de changement
- Gagner en efficacité en favorisant l'intelligence collective

CONTENU

Quatre séquences à distance sont proposées :

- 4h en amont du premier présentiel
- Conduite du changement et accompagnement des équipes du 20 janvier au 24 février 2017 (16h) : définir une stratégie et mettre en place une démarche et un management adaptés
- Communication organisationnelle, institutionnelle et en situation de conflit du 25 février au 7 avril 2017 (26h) : Convaincre et argumenter, rendre cohérentes les orientations de travail et mobiliser les agents
- L'efficacité collective du 8 avril au 8 mai 2017 (14h) : penser et organiser dans une perspective de capitalisation des savoirs, de management des connaissances ;

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Formation-action ancrée dans l'activité professionnelle des apprenants. Ceux-ci devront arriver en formation avec un projet réel (petit ou grand) de changement à mener dans leur structure
- Accompagnement par des pairs et des experts
- Ressources mises à disposition pour réaliser les productions attendues
- Mutualisation des activités

PUBLIC VISÉ

ATELIER N°2

DATE ET HEURES

31 JANVIER DE 9H30 À 17H00

LIEU

IRA
15, AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLE ORGANISATRICE

IRA DE METZ

CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND
TÉL. 03 87 75 93 23
mldurand@ira-metz.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

8 JANVIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

RESTAURATION MIDI PAYANTE

DÉONTOLOGIE ET MANAGEMENT : DES VALEURS DU SERVICE PUBLIC À UN MANAGEMENT DE LA PRÉVENTION DÉONTOLOGIQUE

PROBLÉMATIQUE

À la suite de plusieurs années de gestation, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires consacre les valeurs fondamentales communes de la fonction publique et conforte l'encadrement dans la responsabilité de l'appréciation et de la prévention des manquements aux obligations des agents. Le statut général réformé ouvre ainsi la voie à un management par la déontologie et les valeurs.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation les stagiaires seront capables de :

- Identifier et expliquer le sens, la nature et l'évolution des principes déontologiques qui s'appliquent à eux dans l'exercice de leurs fonctions et au-delà.
- Clarifier la signification des obligations et des devoirs auxquels sont soumis les agents au regard des valeurs de la fonction publique.
- Identifier les situations potentiellement à risques et développer la capacité de prévention.

CONTENU

- Actualité du thème des valeurs et de la déontologie dans la fonction publique au regard de la loi du 20 avril 2016.
- Réflexion sur les notions d'éthique, de déontologie, de principes et de valeurs.
- La spécificité des règles déontologiques dans la fonction publique (origine, pluralité des fondements, principales obligations).
- La responsabilité déontologique du cadre de proximité, pour lui-même et son équipe ; responsabilités traditionnelles et nouvelles.
- La mise en pratique de la déontologie dans la GRH et comme levier d'un management de la prévention des risques.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de séquences didactiques, d'exercices sur les textes, d'études de cas et de mise en situation.

PUBLIC VISÉ

Tout cadre des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale en situation de management

ATELIER N°3

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 6 AU 8 MARS

NOMBRE D'HEURES
18H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE
ÉCOLE NATIONALE DE
LA MAGISTRATURE

CHEF DE PROJET
SOLÈNE GOUVERNEYRE,
MAGISTRATE ET COORDONNATRICE
DE FORMATION À L'ENM
Solene.Gouverneyre@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
CHRISTINE GENEUIL,
ASSISTANTE DE FORMATION
TÉL. 01 44 41 99 66
christine.geneuil@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
6 FÉVRIER 2017

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE NON INTENTIONNELLE

PRÉSENTATION

La loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels et modifiant notamment l'article 121-3 du Code Pénal a tenté de concilier les objectifs contradictoires de prise en compte des attentes des victimes et de lutte contre une pénalisation excessive de l'action des décideurs publics.

Plus de 10 ans après son entrée en vigueur, cette session vise, sous forme de conférences et de tables rondes, à présenter un bilan d'application de cette loi, à travers l'abondante jurisprudence à laquelle elle a donné lieu, et des exemples concrets de sa mise en œuvre : accidents du travail, responsabilité médicale, accidents collectifs, décideurs publics...

OBJECTIF

Maîtriser les particularités des différentes infractions non intentionnelles.

CONTENU

Applications et illustrations

- La responsabilité des décideurs publics
- La responsabilité des collectivités territoriales
- Les accidents du travail
- Les accidents de la circulation
- Les accidents médicaux
- Les accidents collectifs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, ateliers, mise en situation

PUBLIC VISÉ

12 places RESP : Cadres dirigeants, cadres supérieurs de la fonction publique territoriale.

ATELIER N°4

DATE(S) ET HEURES

DU 14 AU 16 MARS
DE 9H À 16H

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

IRA DE LYON
1 ALLÉE BUSTER KEATON
69100 VILLEURBANNE

ÉCOLE ORGANISATRICE

IRA DE LYON

CHEF DE PROJET

MIREILLE GIVERNAUD,
TÉL. 0472821709
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD,
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

14 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

MANAGER AVEC SES POTENTIELS ET SES COMPÉTENCES

PRÉSENTATION

Les formations au management classiques s'appuient souvent sur les compétences requises pour manager une équipe. Acquérir ces compétences est un gage de capacité à manager. Toutefois, il est possible de monopoliser d'autres ressorts que les compétences pour optimiser sa manière de manager : ses potentiels.

Utiliser ses potentiels forts - par exemple son potentiel de communication ou son potentiel d'innovation ou son potentiel d'animation - permet de conforter son action pour mieux manager, mais aussi pour justifier toute délégation vers les membres de son équipe.

OBJECTIFS

- Identifier ses potentiels forts (potentialités sur lesquels nous développons des compétences, ou sur lesquels nous pourrions développer des compétences) ;
- Adapter son mode de management à ses potentiels forts ;
- Adapter son style de management à ses potentiels ;
- Se donner les moyens de mieux déléguer.

CONTENU

- Présentation de la méthode Potentialis[®]
- Passation en auto-évaluation des exercices de repérage des potentiels selon la méthode Potentialis[®]
- Analyse des résultats des exercices de repérage des potentiels au fur et à mesure, en individuel et en collectif – Lien avec les modes de management et postures du manager ;
- Formalisation et analyse du profil de potentiels ;
- Mise en relation et utilisation des résultats et du profil de potentiels pour optimiser le mode de management et la posture de manager des participants ;
- Identification d'un ou deux objectif(s) d'amélioration individuel(s)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Méthode Potentialis[®] : méthode originale de bilan de potentiels (méthode validée et déposée à l'INPI) ;
- Apports théoriques ;
- Réflexion individuelle ;
- Echanges et enrichissement par le groupe ;
- Travaux de sous-groupes.

PUBLIC VISÉ

ATELIER N°5

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 15 MARS À 14H
AU 17 MARS À 12H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

INTEFP-MARCY L'ETOILE
1498 ROUTE DE SAIN BEL
69280 MARCY L'ETOILE

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (INTEFP)
ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE
NATIONALE (EOGN)

CHEF DE PROJET

MARIE-FRANÇOISE VINCENT
TÉL. 03 83 19 20 10
marie-francoise.vincent@travail.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MARIE-FRANÇOISE VINCENT
marie-francoise.vincent@travail.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1ER FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS POSSIBLES PAYANTS

DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

PRÉSENTATION

Les lois Auroux, adoptées en 1982, ont contribué à institutionnaliser le dialogue social et à donner une place centrale, dans ce dialogue, aux organisations syndicales. Plusieurs réformes ont ouvert le dialogue social dans la fonction publique et notamment la loi du 5 juillet 2010. Dans un contexte économique visant la diminution de la dépense publique et caractérisé par les restructurations, fusions, mutualisations voir disparition, les services publics sont confrontés à des réformes successives, de la RGPP à la loi NOTRe et de la RéATE 2 qui impliquent des réorganisations des services dans leurs périmètres d'intervention, missions, et activités. Celles-ci concernent tant les emplois que les implantations géographiques et bouleversent les conditions du travail et de travail des agents.

Le dialogue social est-il un obstacle au changement ou une clé pour optimiser le changement ?

OBJECTIFS

- Identifier les difficultés et les atouts du dialogue social en période de changements
- Mettre en exergue les obligations de l'employeur public en matière de dialogue social
- Enrichir sa pratique de management avec les représentants des personnels

CONTENU

- Les différentes instances du dialogue social et leur articulation
- Quelle place pour l'informel
- La place du dialogue social dans le management du changement
- Y a-t-il une stratégie du dialogue social ?

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, témoignages

PUBLIC VISÉ

Cadres, ayant en charge le dialogue social au sein de sa structure ou apportant directement son appui au responsable du dialogue social, notamment secrétaires généraux et responsables des ressources humaines au sein des structures.

ATELIER N°6

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 15 AU 17 MARS
DE 9H30 À 16H30

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

IRA DE METZ
15, AVENUE DE LYON, 57070 METZ

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)

CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND
TÉL. 0387759323
mldurand@ira-metz.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

TÉL. 0387759321
fpcci@ira-metz.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

10 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

LE BOUC ÉMISSAIRE, UN INDICATEUR POUR ORIENTER SON MANAGEMENT

PRÉSENTATION

Le phénomène du bouc émissaire est un processus inévitable en institution. Il se développe au cours d'étapes repérables qui peuvent être extrêmement préjudiciables pour les individus, le collectif et les missions du service. Ainsi, il dit des choses sur les processus visibles (de stigmatisation, d'exclusion, de substitution) et plus discrets (les rivalités mimétiques, les antagonismes réels et les tabous institutionnels).

Pour le manager, en faire un indicateur de l'état psycho-social de son service lui permet de le comprendre et de le piloter dans l'articulation du bien-être des agents, des valeurs et de la mission institutionnelle. En repérant les mécanismes à l'œuvre, il intervient à certains moments clés, selon des leviers clairement identifiables : le phénomène du bouc émissaire peut alors devenir un outil managérial éthique.

OBJECTIFS

- Définir le phénomène du bouc émissaire.
- S'approprier une grille de lecture opérationnelle d'analyse de la situation à court, moyen et long terme.
- Comprendre les enjeux liés à chacune des étapes du phénomène.
- Mettre en œuvre des orientations stratégiques à partir de la compréhension de la situation

CONTENU

- Approche et définition pluridisciplinaires du phénomène.
- Analyse de situations institutionnelles au regard de la signification du phénomène et de ses étapes.
- Élaboration de réponses adaptées au niveau du développement du phénomène.
- Application d'un outil de pilotage managérial appuyé sur l'évolution du phénomène dans l'institution.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Le travail de groupe alterne avec les approches magistrales et les sollicitations individualisées, à partir de contenus pratiques et de situations professionnelles

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

ATELIER N°7

DATE(S)

DU 15 AU 17 MARS 2017

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET

LAURENCE BEGON-BORDREUIL,
MAGISTRATE, COORDONNATRICE
DE FORMATION ENM
TÉL. 01 44 41 99 67
Laurence.begon@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

BÉNÉDICTE BOUTANG-GHAZOUANI,
ASSISTANTE DE FORMATION ENM
TÉL. 01 44 41 88 47
Benedicte.boutang-gazhouani@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1ER FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS POSSIBLES PAYANTS

SOINS PSYCHIATRIQUES SANS CONSENTEMENT

PRÉSENTATION

En prévoyant que, dans le cadre de son rôle constitutionnel de gardien de la liberté individuelle, le juge des libertés et de la détention contrôle systématiquement les hospitalisations devant perdurer au-delà de 15 jours, la loi du 5 juillet 2011 a eu pour objet de reconnaître aux patients en psychiatrie le même accès au juge que toute autre personne.

Cette session propose une réflexion en commun, magistrats et psychiatres, ainsi qu'administrations concernées, sur les rôles respectifs de chacun. D'une part, sur l'évaluation médicale des troubles et du consentement, des soins à prodiguer y compris sous la contrainte quand elle est nécessaire, et des orientations médicales. D'autre part, sur la procédure administrative à mettre en œuvre, par les administrations et enfin, sur l'appréciation du caractère légal et constitutionnel de cette contrainte par le juge.

OBJECTIFS

- Identifier le sens de la contrainte en rapport avec la question de la recherche constante de l'alliance thérapeutique, de l'apaisement et du respect des personnes
- Connaître les pratiques innovantes
- Analyser le champ de l'office du juge tant en ce qui concerne le contrôle de la régularité que le contrôle du bien-fondé

CONTENU

- Hospitalisations et soins sans consentement en psychiatrie : sens, situations, libertés fondamentales en cause et rôle respectif des médecins, autorités administratives, et magistrats.
- Eclairage d'autres droits et pratiques en Europe ou aux États-Unis

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats,

PUBLIC VISÉ

3 places RESP : cadres dirigeants, cadres supérieurs de la fonction publique.

ATELIER N°8

DATE(S)

DU 20 AU 21 MARS 2017

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

ENM PARIS
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION (ENA)
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET

JÉRÔME LARTIGAU,
RESPONSABLE DE FORMATION ENA
TÉL. 01 44 41 85 68
jerome.lartigau@ena.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MÉRYL DUBOIS,
MAGISTRAT COORDONNATRICE
DE FORMATION ENM
TÉL. 01 44 41 88 12
Severine.rydeng@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

20 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

LES LEVIERS D'ACTION POUR ENCOURAGER LA CARRIÈRE DES FEMMES : OUTILS RH ET RESSOURCES PERSONNELLES

PRÉSENTATION

La faible représentativité des femmes dans les organes de décision témoigne des efforts à fournir pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Si les instances s'inscrivent peu à peu dans une politique de réduction des inégalités, seules quelques femmes arrivent aujourd'hui à imposer leur leadership. Il appartient aux femmes mais aussi aux organisations, de développer leurs talents de leader afin qu'elles participent davantage aux prises de décisions et que leur légitimité soit reconnue. Des quotas ont été progressivement mis en place pour contraindre les administrations à faire appel à des femmes aux postes de direction. Ainsi, la loi du 12 mars 2012 prévoit un quota de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018.

Cette formation permet de dresser un état des lieux (réglementation, constats, etc.) et de proposer des pistes de solutions : lutte contre les stéréotypes, encouragement et suivi aux différents niveaux de la carrière, communication plus efficace sur la mixité et l'égalité professionnelle, ressources et bonnes pratiques, soutien des réseaux professionnels, mentoring ou parrainage des femmes.

OBJECTIFS

- Savoir identifier les compétences attendues d'une femme leader
- Mobiliser des outils et des stratégies pour accroître son influence
- Identifier les actions à entreprendre pour renforcer et encourager l'accès des femmes à des postes de direction

CONTENU

La première journée dressera un panorama du contexte politique et des leviers d'action institutionnels. Des regards croisés d'expériences de femmes dirigeantes ouvriront les échanges avec les participants.

La deuxième journée permettra d'identifier les compétences personnelles qui peuvent être mobilisées afin d'accéder à des postes à responsabilité. Des outils d'affirmation de soi et de communication seront proposés.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, ateliers, mises en situation.

PUBLIC VISÉ

10 places RESP. Cadres dirigeants, cadres supérieurs, managers. Ouvert à tous les magistrats.

ATELIER N°9

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 21 MARS À 14 H
AU 23 MARS À 12 H

NOMBRE D'HEURES

12H

ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE (ESENESR)
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)
ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE
NATIONALE (EOGN)

LIEU

ESENESR
BOULEVARD DES FRÈRES LUMIÈRE
BP 72000
TÉLÉPORT 2
86360 CHASSENEUIL FUTUROSCOPE CEDEX

CHEF DE PROJET

ANNICK MONTEIL
ESENESR
TÉL. 05 49 49 25 24
annick.monteil@education.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF :

VALÉRIE GERVIER,
ASSISTANTE DE FORMATION ENM
valerie.gervier@education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

17 FÉVRIER 2017

ETHIQUE ET SERVICES PUBLICS

PRÉSENTATION

Socio-éthique, bioéthique, éthique communicationnelle, l'éthique envahit le langage. Dans le champ du travail, elle est généralement traduite dans des codes déontologiques. Technicité et compétences ne suffisent pas. Il faut aussi une éthique à laquelle accrocher le fondement de l'action.

Les managers de service public, détenteurs d'une portion de la puissance publique, sont responsables du respect par les agents des valeurs inscrites dans la Constitution et de celles qui sous-tendent la relation à l'usager-citoyen. Il leur appartient de les faire vivre à l'épreuve du quotidien.

L'exercice de responsabilités de management dans un service public imposant l'adoption de comportements en fonction de principes de conduite fondés sur des valeurs propres à leur service, peut utilement s'appuyer sur le concept de l'éthique de la responsabilité.

OBJECTIFS

- Explorer le concept d'éthique et son corollaire, la déontologie ;
- S'interroger sur la nature de ce qu'on peut appeler une éthique professionnelle ;
- Appréhender l'intérêt du développement d'une éthique de la responsabilité ;
- Confronter les points de vue des différents services publics ;
- Apporter des éléments permettant de définir, pour son propre service, une démarche éthique.

CONTENU

- Qu'est-ce que l'éthique et pourquoi la question se pose-t-elle aujourd'hui ?
- Éthique professionnelle et responsabilités ;
- Éthique et management

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges de pratiques, travaux de groupe en ateliers, retours d'expériences.

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques

ATELIER N°10

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 21 MARS À 8H30
AU 24 MARS À 12H
3 JOURS

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENAP
440 AVENUE MICHEL SERRES
CS10028
47916 AGEN

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE (ENAP)

CHEF DE PROJET

GÉRALDINE ROUSSEAU
TÉL. 05.53.98.92.10
geraldine.rousseau@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF :

MYRIAM GELLY
TÉL. 05.53.98.92.15
myriam.gelly@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

10 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION
SUR SITE PRIS EN CHARGE PAR L'ENAP
(SAUF LES PETITS-DÉJEUNERS)

ACCOMPAGNER LES PERSONNELS VICTIMES D'ÉVÉNEMENTS TRAUMATISANTS : PREMIÈRES DEMARCHES

PRÉSENTATION

Certains professionnels de manière directe ou indirecte sont confrontés à des situations potentiellement traumatiques. Sans se substituer aux différents professionnels qui peuvent intervenir (médecins, psychologues, assistants sociaux), l'encadrement direct doit recevoir les victimes et les témoins d'événements traumatiques. Ces entretiens nécessitent une posture professionnelle adaptée afin d'encadrer au mieux la personne victime d'événements traumatiques.

Ces entretiens sont primordial x et mal conduits peuvent occasionner d'irréremédiables dégâts dans le climat social.

Quelles sont les manifestations et les conséquences d'un trauma psychique ?

Quelles démarches mettre en place ?

Cette action de formation vise à apporter des éléments de réponse pour guider la réflexion et l'action des cadres confrontés à ce type de problématique.

OBJECTIFS

- Définir un événement traumatisant
- Repérer les signes d'un traumatisme psychique
- Identifier des techniques d'entretien adaptées aux différentes situations traumatisantes
- Exploiter les méthodes et outils de ces entretiens
- Repérer les différents acteurs de prise en charge

CONTENU

- Le positionnement et le rôle d'accompagnement du cadre
- Les notions de stress et de traumatisme
- Les entretiens et l'écoute
- Les acteurs de la prise en charge post-traumatique
- Retours d'expériences

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, ateliers, mises en situation.

PUBLIC VISÉ

Cadres en situation managériale

ATELIER N°11

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 27 AU 31 MARS

NOMBRE D'HEURES
30H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
DÉLÉGATION NATIONALE DE LA LUTTE CONTRE
LA FRAUDE

CHEF DE PROJET
SOLÈNE GOUVERNEYRE, MAGISTRATE ET
COORDONNATRICE DE FORMATION À L'ENM
Solene.Gouverneyre@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
CHRISTINE MORANTIN,
ASSISTANTE DE FORMATION
TÉL. 01 44 41 99 52
Christine.morantin@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
27 FÉVRIER 2017

LUTTE CONTRE LES DIFFÉRENTES FORMES DE FRAUDE AUX FINANCES PUBLIQUES

PRÉSENTATION

Alertés par différentes missions parlementaires sur l'inefficacité des dispositifs de la lutte contre la fraude, les pouvoirs publics ont récemment souhaité lui donner une nouvelle impulsion. Ce nouvel élan législatif, l'impact objectif de la fraude sur le déséquilibre des finances publiques, ainsi que l'indulgence de l'opinion publique envers les fraudeurs ont abouti à la rédaction du décret 2008-371 du 18 avril 2008 relatif à la coordination de la lutte contre la fraude. Non seulement ce décret définit pour la première fois la notion de fraude, « celle qui porte atteinte aux finances publiques en général, incluant le volet du travail illégal, le volet fiscal et le volet des prestations sociales », mais de la dissolution de la Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal à la création de la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude, en passant par les Comités Locaux de Lutte contre la Fraude, il repense toute l'architecture du dispositif de répression. Cette démarche voulue trans-ministérielle est-elle un gage d'effectivité ? Les nouveaux outils mis en place sont-ils synonymes d'efficacité ? Les organes locaux qui concourent à la lutte contre la fraude sont-ils clairement identifiés ?

OBJECTIFS

Cette session recensera l'ensemble des acteurs concernés, ainsi que les dispositifs à même de s'impliquer dans cette lutte.

CONTENU

La session s'attachera à présenter les différentes typologies de fraudes et leur incrimination, à recenser, sous forme de conférences-débats, l'ensemble des acteurs des différentes administrations (organismes sociaux locaux et nationaux, administrations publiques, services de police judiciaire) engagés dans cette même lutte, ainsi qu'à alimenter une réflexion sur l'effectivité du triptyque prévention-détection-répression mis en place pour les coordonner.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, ateliers, mises en situation.

PUBLIC VISÉ

17 places RESP : Cadres dirigeants, cadres supérieurs de la fonction publique territoriale

ATELIER N°12

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 3 AVRIL À 14H AU 6 AVRIL À 12H

NOMBRE D'HEURES
18H (HORS PAUSES - 1J = 6H)

LIEU
ENPJJ ROUBAIX
16 RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX
TÉL. 0359031383

ÉCOLES ORGANISATRICES
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)
ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE
NATIONALE (EOGN)

CHEF DE PROJET
LAURE LEPAGE
ENPJJ
laure.lepage@justice.fr

ERIC ENJALBERT
EOGN
eric.enjalbert@gendarmerie.interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
17 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT SUR SITE SELON DISPONIBILITÉS

GROUPE DE JEUNES ET PHÉNOMÈNES DE BANDES

PRÉSENTATION

Parce qu'il est réactionnel, imprévisible et incontrôlable, un groupe de jeunes peut faire peur lorsqu'il n'est pas encadré. Pourtant, le temps de l'adolescence installe naturellement cette culture des réseaux de sociabilité s'organisant généralement par classe d'âge où il s'agit de se reconnaître entre soi.

Le processus d'identification d'un jeune au sein des groupes de pairs est d'autant plus prégnant lorsqu'il est défaillant dans les autres sphères comme la famille ou l'école.

Lorsqu'il s'agit de bandes organisées dans des conduites délinquantes, les sociologues constatent l'emprise de certains adultes.

Au-delà de généralités simplistes, fixant une seule réalité, les bandes et les groupes de pairs sont à saisir dans une diversité de formes qui s'expriment dans les rapports auprès des adultes représentant les institutions : l'instituteur, le policier, l'éducateur, le chauffeur de bus...

OBJECTIFS

- Situer les phénomènes des groupes de jeunes dans une perspective historique et sociétale
- Identifier les différentes formes des bandes et leur irruption dans l'espace public
- Explorer les mécanismes à l'œuvre d'un jeune intégrant un groupe d'appartenance
- Avoir une lecture analytique du discours sur les bandes dans l'espace médiatique
- Identifier et analyser les rapports jeunes/adultes/institutions

CONTENU

- Histoire des phénomènes des bandes
- Représentations des bandes de leur visibilité dans l'espace public
- Processus identificatoires des jeunes au groupe
- Évolution des groupes de jeunes et constitution des bandes organisées

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Illustration de situations, table ronde

PUBLIC VISÉ

25 places

ATELIER N°13

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 11 MAI DE 9H30 À 17H30

AU 12 MAI DE 9H00 À 16H30

NOMBRE D'HEURES

2 X 6H

LIEU

IGPDE

20 ALLÉE GEORGES POMPIDOU

94306 VINCENNES

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE ET DU
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (IGPDE)

CHEF DE PROJET

BRIGITTE TRONC

TÉL. 035903 1383

Solene.Gouverneyre@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

CHRISTINE MORANTIN,

ASSISTANTE DE FORMATION

TÉL. 0158648301

brigitte.tronc@finances.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

LUNDI 10 AVRIL

CONDITIONS D'ACCUEIL

DÉJEUNERS PRIS EN CHARGE PAR L'IGPDE

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AVEC LES MEDIAS

PRÉSENTATION

Assumer des responsabilités managériales nécessite aussi, dans certaines circonstances, de savoir communiquer avec les médias. La fonction publique est exposée à l'opinion et maîtriser la communication avec des journalistes est un plus pour l'image d'une direction, d'un service ou d'un ministère. Cet exercice ne s'improvise pas et un entraînement aux techniques adéquates fait partie du parcours d'un encadrant de haut niveau.

OBJECTIFS

- Comprendre les journalistes : leurs motivations, leurs contraintes, leurs attentes, ce qui les irrite
- Comprendre l'information : le degré d'urgence, son intérêt, son coût...
- Préparer l'interview : définir son message, discerner « l'angle » du journalisme
- Définir son « angle » et le décliner
- Maîtriser l'interview : l'attitude à adopter, les erreurs à éviter, gérer le stress, le trac, l'imprévu,
- Connaître les techniques : montage radio, télévision
- Les règles : la déontologie, le « off », le droit de réponse, le protocole

CONTENU

La presse fascine et la presse fait peur. Dans le monde des médias il y a des règles à observer et des impairs à ne pas commettre ! Mieux comprendre et connaître les motivations des journalistes, leur déontologie, leurs problèmes et leurs contraintes. Être capable de réussir son interview en évitant les pièges que les journalistes vous tendent. Voilà ce qui fera la différence entre un bon et un mauvais « papier », une bonne et une mauvaise interview.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation au média training est conçue par un journaliste qui a une expérience de la presse écrite, de la radio et de la télévision. Des simulations d'interview dans différents contextes sont réalisées au cours de la formation. Ces simulations vous permettent aussi de vous mettre dans la situation du journaliste et ainsi de mieux appréhender sa position, son intérêt...

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques. Maximum 14 participants

ATELIER N°14

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 16 AU 17 MAI
DE 9H À 16H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

IRA DE LYON
1 ALLÉE BUSTER KEATON
69100 VILLEURBANNE

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE LYON
(IRA)

CHEF DE PROJET

MIREILLE GIVERNAUD
TÉL. 047282 1709
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD
TÉL. 047282 1709
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

11 AVRIL 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT.
RESTAURATION MIDI PAYANTE

MANAGER DANS LE BIEN-ETRE

PRÉSENTATION

À l'heure de la prise en compte des risques psychosociaux, il est important pour tout manager de savoir à la fois les repérer, les prévenir et les gérer.

Assurer le bien-être de son équipe repose sur différents leviers fondamentaux et sources de motivation au travail. Il est important que tout manager soucieux à la fois de l'efficacité de son équipe et de son bien-être, puisse connaître et utiliser à bon escient ces différents leviers, qu'il les applique à son équipe ou à lui-même

OBJECTIFS

- Identifier les fondamentaux du bien-être des individus et des équipes
- Repérer les leviers d'action du bien-être dans le milieu professionnel
- Adapter son style de management pour assurer le bien-être de son équipe

CONTENU

- Les fondamentaux du bien-être des individus et des équipes dans le milieu professionnel : motivation, reconnaissance, écoute, valeur, cohésion, cohérence, diversité et équilibre, risques
- Adapter son style de management/utiliser son style de management pour assurer le bien-être de son équipe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Appui sur l'expérience des participants
- Exercices ou mises en situation

PUBLIC VISÉ

Tout cadre de proximité, maîtrisant déjà les bases du management, désireux de concilier le bien-être et la performance de son équipe
(13 stagiaires)

ATELIER N°15

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 22 AU 24 MAI

NOMBRE D'HEURES
18 H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET
SOLÈNE GOUVERNEYRE
MAGISTRATE ET COORDONNATRICE DE
FORMATION À L'ENM
Solene.Gouverneyre@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
CHRISTINE GENEUIL,
ASSISTANTE DE FORMATION
TÉL. 01 44 41 99 66
christine.geneuil@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
22 AVRIL 2017

LES FRAUDES AUX PRODUITS DE SANTE

PRÉSENTATION

Le décret du 11 janvier 2014 relatif à l'harmonisation des sanctions pénales et financières applicables aux produits de santé illustre les enjeux actuels de santé publique et de délinquance économique face au phénomène d'expansion des trafics de produits de santé. Les nouvelles technologies de communication sont notamment l'un des moyens utilisés par ces marchés parallèles.

Face à ce fléau, il est essentiel d'améliorer la coordination des acteurs de la chaîne, tant en amont par la prévention qu'au stade de la répression de ces fraudes.

Cette formation a pour objectifs de présenter les différents professionnels et acteurs de la lutte contre ces fraudes, d'aborder les aspects sanitaires, économiques, juridiques, judiciaires et policiers liés à ces fraudes aux produits de santé. Différentes thématiques seront abordées : quels sont les produits concernés, la notion de probité dans le monde de la santé, Les pratiques médicales, les compétences des acteurs institutionnels, etc.

OBJECTIFS

Cette session recensera l'ensemble des acteurs concernés, ainsi que les dispositifs à même de s'impliquer dans cette lutte

CONTENU

La session s'attachera à recenser les différentes typologies de fraudes et leur incrimination ; à recenser sous forme de conférences-débats l'ensemble des acteurs des différentes administrations (organismes sociaux locaux et nationaux, administrations publiques, services de police judiciaire) engagés dans cette même lutte, ainsi qu'à alimenter une réflexion sur l'effectivité du triptyque prévention-détection-répression mis en place pour les coordonner.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche pluri disciplinaire du phénomène, avec conférences, tables rondes, et retours d'expérience de professionnels institutionnels (DGCCRF, DNRED, DACG, ARS) et autres professionnels du monde de la santé.

PUBLIC VISÉ

10 RESP : cadres dirigeants, cadres supérieurs de la fonction publique territoriale du secteur de la santé. Ouvert à tous les magistrats.

ATELIER N°16

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 29 AU 30 MAI 2017
DE 9H30 À 17H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

1 RUE DE LA BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION
DE NANTES (IRA)

CHEF DE PROJET

ELISABETH LEFEUVRE
DIRECTRICE FORMATION CONTINUE

CONTACT ADMINISTRATIF

TÉL. 0251 860532
Formationcontinue.interministerielle@ira-nantes.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

21 AVRIL 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT.
RESTAURATION MIDI PAYANTE

LE COURAGE EN MANAGEMENT DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT

PRÉSENTATION

Le courage managérial est particulièrement attendu des managers en situation de changement, or c'est justement lors des changements que le manager est le plus insécurisé. Comment renforcer son influence en interne par la mobilisation des leviers efficaces du courage managérial

OBJECTIFS

- Apprendre à savoir dire
- Assumer ses décisions
- Être capable de se remettre en question

CONTENU

- Définitions du courage managérial
- Avantages et inconvénients d'être courageux
- Diagnostic de son courage managérial
- Développer son courage en fonction de sa personnalité et de son contexte professionnel
- Être courageux et habiliter les autres à l'être

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques structurants
- Échanges de pratiques professionnelles et managériales
- Auto diagnostics

PUBLIC VISÉ

Tout cadre des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale en situation managériale et expérimentés
12 personnes maximum

ATELIER N°17

DATE(S)

INSET ANGERS :
DU 29 AU 31 MAI
corinne.lovi@cnfpt.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE CNFPT
GRANDE COURONNE
DU 29 AU 31 MARS
stefana.lambion@cnfpt.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE CNFPT
LANGUEDOC-ROUSSILLON
DU 25 AU 27 SEPTEMBRE
katia.vidal@cnfpt.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE CNFPT LORRAINE
DU 19 AU 21 SEPTEMBRE
Angie.sornette@cnfpt.fr

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES
TERRITORIALES (INSET NANCY)
ECOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE (ESENESR)

CHEF DE PROJET

ANNE ABA-PEREA
TÉL. 0251 860532
Anne.aba-perea@cnfpt.fr

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

LES RELATIONS EDUCATION NATIONALE - COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : ENJEUX D'UNE CO-ÉDUCATION

PRÉSENTATION

Force est de constater que la réforme des rythmes scolaires a modifié le contexte éducatif sur le territoire national. Cette évolution, notamment au niveau local, conduit les acteurs à définir de nouveaux modes de relation.

Mais cette articulation reste encore en équilibre tant l'écart entre l'adaptation des besoins de l'enfant et la diversité de la réalité des territoires est grande.

Comment se répartir les actions à mener et établir une démarche d'autant plus positive qu'elle sera cohérente et globale ?

Cet atelier tentera de dégager les enjeux du partenariat Éducation nationale/Ville dans le cadre d'une éducation partagée.

OBJECTIFS

- Connaître les grandes missions de l'éducation nationale et des collectivités territoriales en direction des enfants et des jeunes
- Définir les enjeux d'un projet éducatif partagé sur un territoire
- Repérer les contraintes et les facteurs qui favorisent un travail en partenariat
- Identifier les modes de coopération et les pistes de réflexion
- Comment le partenariat entre collectivités territoriales et éducation nationale peut constituer une valeur ajoutée dans les apprentissages.

CONTENU

- Travail sur les représentations
- Présentation des acteurs et de leurs missions
- Les temps de l'enfant, le scolaire et le périscolaire
- Le projet éducatif territorial et la place des différents partenaires
- Présentation d'expériences

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, travaux de groupe, échanges

PUBLIC VISÉ

Cadres des services éducation enfance des villes et intercommunalités, Inspecteurs de l'Éducation Nationale

ATELIER N°18

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 30 MAI À 14H AU 1^{ER} JUIN À 12H

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
ESENESR
BD DES FRÈRES LUMIÈRE
BP 72 000
TÉLÉPORT 2
86960 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL CEDEX

ÉCOLES ORGANISATRICES
ESENESR
INSET ANGERS
EHESP

CHEF DE PROJET
ANNICK MONTEIL
ESENESR
TÉL : 05494925
annick.monteil@education.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
VALÉRIE GERVIER
ASSISTANTE DE FORMATION
valerie.gervier@education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
2 MAI 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UN ENJEU POUR LE SERVICE PUBLIC

PRÉSENTATION

En raison même de la diversité de ces critères (l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales...) et de la complexité des situations professionnelles, les administrations sont confrontées aux discriminations, qu'elles puissent exister au sein des services ou les interpeller dans l'exercice de leur activité. Cette rencontre mettra en perspective l'histoire d'une notion encore mouvante et les lieux sensibles où elle croise nécessairement les missions de service public. Responsabilité de la puissance publique et gestion du quotidien : les deux volets seront tour à tour envisagés.

OBJECTIFS

- Proposer aux responsables un espace de réflexion – mutualisation sur cette question
- Identifier, définir les discriminations et les distinguer d'autres formes d'inégalités ou de dépréciation
- Connaître les outils/actions de lutte contre les discriminations et le cadre juridique qui entoure cette question
- Repérer les bonnes pratiques susceptibles d'être mutualisées

CONTENU

- Rapport à la lutte contre les discriminations : exemples de situations professionnelles, exemples de résolutions de cas sensibles ;
- Ressources, méthodes et pratiques développées dans le service public pour répondre à la diversité des situations ;
- Rôle et place du cadre de service public dans ce mouvement de droit encore en construction

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Conférences théoriques, études de cas, ateliers, analyse de situations professionnelles

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques

ATELIER N°19

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 8 AU 9 JUIN
DE 9H30 À 17H

LIEU

IRA
15, AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE METZ
(IRA)

CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND
TÉL. : 0387759323
mldurand@ira-metz.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

TÉL. : 0387759321
fpci@ira-metz.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

5 MAI 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT.
RESTAURATION MIDI PAYANTE

MANAGER DES ÉQUIPES À DISTANCE

LABEL EMRH 2015

PROBLÉMATIQUE

Les managers sont aujourd'hui de plus en plus contraints d'animer et d'encadrer une équipe qui peut-être physiquement dispersée (équipe sur sites éclatés, agents en situation de télétravail, agents dont les missions les amènent à être fréquemment sur le terrain en intervention ou en contrôle...)

OBJECTIFS

À l'issue de la formation les stagiaires seront capables de :

- Développer des pratiques spécifiques du management à distance ;
- Organiser la communication des agents dans l'équipe ;
- Savoir utiliser les outils technologiques de manière optimale

CONTENU

- Identifier les particularités du management à distance et ses conséquences pour l'agent, l'organisation et l'encadrant ;
- Définir les rôles de l'encadrant : un tuteur, un aide à l'organisation, un transmetteur d'information.
- Mettre en œuvre les conditions de réussite du télétravail, en matière de communication, d'organisation, de management et de conditions de travail.
- Définir les règles du jeu : l'élaboration et la mise en œuvre d'une charte du télétravail.
- Construire un pilotage de l'activité par les objectifs et un reporting sur des tableaux de bord et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- Comment mesurer la performance ?
- Développer le sentiment d'appartenance à l'équipe, favoriser la cohésion et la coopération en intégrant des temps individuels et collectifs.
- Savoir motiver, responsabiliser et reconnaître l'agent en télétravail.
- Proposer les moyens et outils technologiques efficaces et pertinents (NTIC).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de séquences théoriques, de mises en situation et d'échanges de pratiques

PUBLIC VISÉ

Cadres en situation managériale

ATELIER N°20

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 13 AU 15 JUIN 2017
DE 10H À 16H

NOMBRE D'HEURES

18H
HORS PAUSES (1J = 6H)

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
BP 62020
47016 ANGERS CEDEX 01

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET D'ANGERS
INSET DE DUNKERQUE
ENAP (ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE)
ESENESR (ÉDUCATION NATIONALE)
ENPJJ (PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE)
IRA NANTES (INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION)

CHEF DE PROJET

TOURIA ARAB-LEBLONDEL
TÉL. : 02 41 22 41 38
touria.arab@cnfpt.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MICKAEL ROYER
TÉL. : 02 41 22 41 41
mickael.royer@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

16 MAI 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

PRÉVENIR LES RISQUES DE RADICALISATION : ENJEUX ET OUTILS POUR LE SERVICE PUBLIC

PRÉSENTATION

Le rôle de l'État et des collectivités est primordial dans une stratégie de prévention des phénomènes de radicalisation. Un certain nombre d'agents publics sont démunis face à ces situations. Ces acteurs, tous métiers confondus, doivent partager une culture commune afin de pouvoir collaborer plus efficacement, consolider un réseau et des partenariats pertinents sur leurs territoires.

Un plan national a été adopté en mai 2016, et a pour objectif d'organiser l'action publique en matière de prévention. Cette prévention permet d'accompagner les professionnels autour des signalements, de la prise en charge des individus radicalisés ou en risque de l'être, ainsi que de leurs familles. Cette priorité trouve tout son sens dans la formation des agents de l'État et des collectivités territoriales, chargés d'intervenir auprès de ces personnes.

OBJECTIFS

- Comprendre le processus de radicalisation violente et d'emprise mentale
- L'inscrire dans un contexte historique et géopolitique
- Détecter les faisceaux d'indices, les risques de basculement et procéder à un signalement
- Permettre de réfléchir à son positionnement en tant que professionnel
- Développer une stratégie partenariale entre les différents acteurs d'un territoire

CONTENU

- Définitions des notions fondamentales relatives au champ de la radicalisation : radicalisation violente, prosélytisme, fondamentalisme...
- Contexte géopolitique et compréhension des racines idéologiques du jihadisme,
- Identification des modes de propagandes
- Mécanismes de l'emprise mentale, et des dérives sectaires
- Les procédures d'alerte et de signalement
- Les interlocuteurs sur son territoire, et l'arsenal juridique mis à disposition
- Ajuster et développer des stratégies d'intervention auprès du public-cible
- Mettre en œuvre des accompagnements et du soutien répondant aux besoins repérés

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Session basée sur la pédagogie active et implication des stagiaires
- Apports théoriques sur la prévention de la radicalisation, et mise à disposition d'outils pour mieux comprendre les enjeux

PUBLIC VISÉ

ATELIER N°21

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 19 AU 23 JUIN

NOMBRE D'HEURES
30H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

CHEF DE PROJET
LAURENCE BEGON-BORDREUIL,
MAGISTRATE, COORDONNATRICE DE FORMATION
ENM
TEL : 01 44 41 9967
Laurence.begon@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
SÉVERINE RYDENG,
ASSISTANTE DE FORMATION
TEL : 01 44 41 88 12
Severine.rydeng@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
19 MAI 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL
PAS D'HÉBERGEMENT.
RESTAURATION MIDI PAYANTE

ENFANTS MALTRAITES : ENJEUX JURIDICTIONNELS

PRÉSENTATION

Cette session a pour objet de mieux connaître les multiples formes de la maltraitance infligée aux enfants (en ce compris la négligence) et de réfléchir aux enjeux juridictionnels tant sur le plan pénal que sur celui de la protection de l'enfance ou des affaires familiales.

Les magistrats, du siège comme du parquet, sont fréquemment confrontés à la maltraitance infligée aux enfants, le plus souvent dans le cadre familial. L'objectif de cette session est de permettre aux magistrats de mieux connaître et identifier les différentes formes de maltraitance (violences sexuelles, physiques, syndrome du bébé secoué, mais aussi la négligence) et les réponses juridictionnelles de nature à la fois à réprimer les infractions et protéger les enfants.

OBJECTIFS

- Analyser le concept de maltraitance, par une approche historique, et une recherche de définition face à son caractère protéiforme
- Connaître les mécanismes et aspects de chaque forme de maltraitance (physique, sexuelle, violences familiales, secouement, négligence)
- Aborder la question du partenariat, comme rouage nécessaire à la prévention de la maltraitance

CONTENU

L'état des connaissances sur les diverses formes de maltraitance sera abordé dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire (médicale, psychologique, psychiatrique, judiciaire). Des protocoles mis en place avec les juridictions seront présentés dans le cadre d'échanges sur les pratiques juridictionnelles.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges

PUBLIC VISÉ

5 places RESP. Cadres des trois fonctions publiques.

ATELIER N°22

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 26 JUIN À 14H
AU 29 JUIN À 12H

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENG
5, BLD DE LA MARNE
21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO
TEL. : 03 80 60 58 06
veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

AGNÈS RICHARD
TÉL. : 03 80 60 58 18
agnes.richard@justice.fr
FRANÇOISE SAGE
TÉL. : 03 80 60 58 92
francoise.sage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 DÉCEMBRE 2016

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT SUR SITE

MANAGEMENT DES ÉQUIPES ET GESTION DES CONFLITS (SESSION 1)

PRÉSENTATION

La difficulté et la diversité des situations rencontrées, le stress, la pénibilité des missions ainsi que les différentes personnalités constituant les équipes de travail, génèrent des tensions. Celles-ci peuvent alors déboucher sur des conflits qui retentissent sur le dynamisme d'un service, l'efficacité professionnelle et le climat relationnel. Le responsable de service se trouve à l'articulation des situations conflictuelles diverses. En qualité de manager, il doit pouvoir assumer un rôle de médiateur au sein de son équipe. De même sa fonction d'encadrant implique qu'il sache réguler les antagonismes et désaccords qui jalonnent la vie d'un service. Pour aborder efficacement la gestion des conflits, deux axes de travail seront mis en évidence : tout d'abord une analyse introspective, c'est-à-dire notre manière de réagir individuellement face aux antagonismes interpersonnels auxquels nous sommes confrontés, ensuite une explication des ressorts de la dynamique conflictuelle ainsi que l'identification des différentes catégories de conflits et des situations possibles.

OBJECTIFS

- Identifier les différents types de conflits
- Analyser les causes de conflits
- Dégager les solutions adéquates
- Connaître et utiliser les outils de prévention

CONTENU

- Les émotions, le stress, l'agressivité, les principes de communication et d'analyse transactionnelle
- Le conflit : la dynamique, les différentes typologies, les situations de conflits
- La gestion de la motivation
- L'autorité hiérarchique, le management situationnel, le style de leadership
- La gestion du conflit : les différentes manières de gérer les conflits

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposé, études de cas, témoignages

PUBLIC VISÉ

15 cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale, par session.

ATELIER N°23

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 26 JUIN À 14H
AU 28 JUIN À 12H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

ENG
5, BLD DE LA MARNE
21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ENG DIJON

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO
TEL. : 03 80 60 58 06
veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

AGNÈS RICHARD
TÉL. : 03 80 60 58 18
agnes.richard@justice.fr
FRANÇOISE SAGE
TÉL. : 03 80 60 58 92
francoise.sage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 DÉCEMBRE 2016

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT.
RESTAURATION MIDI PAYANTE

LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE POSTURE MANAGÉRIALE ET PRÉVENTION

PRÉSENTATION

La prise de substances psycho-actives (alcool, drogues, médicaments...) constitue un risque pour la sécurité des agents. Elle favorise notamment la survenue des accidents du travail. Ces consommations, qu'elles soient occasionnelles ou répétées, doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

Dans l'administration, la prise en charge de cette problématique peut s'avérer sensible et complexe.

Tout encadrant en situation de responsabilité de la gestion des ressources humaines doit pouvoir accompagner et organiser les démarches préventives dans ce domaine

OBJECTIFS

- Intégrer les notions nécessaires à la compréhension des pratiques addictives et leurs effets en milieu professionnel.
- Construire une démarche de prévention collective des risques professionnels liés aux pratiques addictives.
- Identifier les postures managériales à l'appui des dispositifs de prévention

CONTENU

- Éléments de connaissances fondamentales sur la problématique des addictions en milieu professionnel
- Démarches de prévention collective :
rôle et mission des acteurs internes au service, ressources externes, actions de prévention, gestion des situations d'urgence
- Contexte réglementaire

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés permettant l'apport d'éléments notionnels et ateliers ayant pour finalité l'échange et le retour d'expérience sur des situations de terrain

PUBLIC VISÉ

20 participants, cadres des trois fonctions publiques en situation managériale.

ATELIER N°24

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 12 SEPTEMBRE À 10H
AU 14 SEPTEMBRE À 16H
EN PRÉSENTIEL

NOMBRE D'HEURES

20H AU TOTAL

LIEU

ENSOSP
1070 RUE LIEUTENANT PARAYRE
13100 AIX-EN-PROVENCE

ÉCOLES ORGANISATRICES

ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DES SAPEURS-POMPIERS (ENSOSP)
ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE LA POLICE
(ENSP)

CHEF DE PROJET

COMMANDANT ERIC DUFES
ENSOSP
TEL. : 04 42 39 05 74
eric.dufes@ensosp.fr
ANNE-CÉCILE THERON
ENSOSP
TEL. : 04 42 39 05 74
anne-cecile.theron@ensosp.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

VIRGINIE LABARRE
TEL. : 04 42 39 05 36

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

VENDREDI 30 JUIN 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT, RESTAURATION
ET TRANSPORT NON PRIS EN CHARGE

GESTION ET COMMUNICATION DE CRISE

PRÉSENTATION

Face à la récurrence et la complexité des situations de crises actuelles, la nécessité de se préparer à la gestion de celles-ci constitue un enjeu pour les institutions et organisations. Que ces situations soient d'origine naturelle, technologique ou humaine, elles appellent une mobilisation et une coordination efficaces de la part de tous les acteurs concourants à la sécurité.

C'est pourquoi cette formation propose d'étudier les fondements d'une situation de crise et du management stratégique. Avec une approche pluridisciplinaire, elle offre l'opportunité aux apprenants d'acquérir des compétences leur permettant de mieux faire face, tous ensemble, aux situations de crise de demain.

OBJECTIFS

- Comprendre les situations de crise et leur cinétique
- S'intégrer dans une organisation de crise et en particulier en cellule de gestion de crise
- Appréhender les attitudes et comportements de tous les acteurs (décideurs, gestionnaires, intervenants et population) en situation de crise
- Saisir l'articulation d'une communication de crise

CONTENU

- Apport conceptuel sur les situations de crise
- Organisation de la chaîne de direction et de coordination en gestion de crise : du niveau national au niveau territorial
- Management stratégique des situations de crise
- Mécanismes de la prise de décision
- Principes et outils de communication de crise : communiqués de presse, interviews, réseaux sociaux et plateforme d'alerte et d'information de la population
- Exercices de simulation de gestion et de communication de crise
- Étude de cas : retour d'expériences

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Avec une approche par les compétences, la formation s'appuie sur une pédagogie active et participative : partage d'expériences, média-training, simulation et exposés interactifs.

PUBLIC VISÉ

Tout cadre des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale professionnellement impliqué dans cette discipline

ATELIER N°25

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 19 SEPTEMBRE À 14H
AU 21 SEPTEMBRE À 12H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

ESENE SR
BD DES FRÈRES LUMIÈRE
TÉLÉPORT 2
86960 CHASSENEUIL
FUTUROSCOPE
CEDEX

ÉCOLES ORGANISATRICES

ESENE SR
IRA DE METZ

CHEF DE PROJET

ANNICK MONTEIL
TÉL : 05 49 49 25 24
annick.monteil@education.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

VALÉRIE GERVIER
ASSISTANTE DE FORMATION
valerie.gervier@education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

21 AOÛT 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

INTEGRER LES RESEAUX SOCIAUX DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION

Les services publics et leurs agents sont impactés par le développement des médias sociaux, véritable fait de société. Si ces derniers présentent indéniablement des aspects positifs et favorisent la construction de nouvelles compétences en termes de communication et d'échanges interpersonnels, ils impliquent aussi une veille attentive afin que l'image et les valeurs du service public soient préservées (e-réputation).

La question des réseaux sociaux est vaste et couvre de nombreux champs dont : l'usage social, les aspects juridiques et éthiques, les aspects « sécurité » prévention des risques et dérives qui seront tour à tour abordés.

OBJECTIFS

- Connaître les grands principes de fonctionnement des réseaux sociaux pour en avoir un usage responsable
- Savoir choisir le bon réseau pour le bon usage
- Appréhender les enjeux
- Mutualiser les bonnes pratiques

CONTENU

Accessibles à tous et déjà utilisés par beaucoup à titre personnel comme à titre professionnel, les médias sociaux sont de formidables lieux d'expression, de mise en relation et d'échanges pour peu qu'ils soient bien utilisés et maîtrisés.

S'ils peuvent représenter un moyen de valoriser son activité, ils demandent à être encadrés et même intégrés dans une stratégie globale d'utilisation au sein de nos structures.

Cette formation vous permettra de faire le point sur ces nouveaux outils, d'en comprendre les intérêts et les enjeux.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, débats, témoignages

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale, chargés de communication chefs de projet, conseillers formation

ATELIER N°26

DATE(S) ET HEURES

PRÉSENTIEL :

DU MARDI 26 SEPTEMBRE À 14H

AU VENDREDI 29 SEPTEMBRE À 12H

DISTANCIEL-NUMÉRIQUE :

A CALER DÈS L'INSCRIPTION DES PARTICIPANTS.

- 3 H (PRÉSENTATION DE LA FORMATION)

- 2 H (CLASSE VIRTUELLE PRÉALABLE À LA FORMATION)

NOMBRE D'HEURES

23H AU TOTAL

LIEU

ENSP

SITE DE CANNES-ECLUSE

106 RUE DESIRÉ THOISON

77130 CANNES-ECLUSE

ÉCOLES ORGANISATRICES

ENSOSP

ENSP

INSET DE DUNKERQUE

ESENESE

CHEF DE PROJET

CAPITAINE DIDIER POULHAZAN

ENSP-CE

TÉL. : 01 64 69 36 60

didier.poulhazan@interieur.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MARJORIE ADNOT

TÉL. : 01 64 69 36 13

marjorie.adnot@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

2 JUIN 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT, RESTAURATION

ET TRANSPORT NON PRIS EN CHARGE

URBANISME ET COPRODUCTION DE SÉCURITÉ

PRÉSENTATION

L'urbanisation est un phénomène sociétal en mouvement.

Il est multiple : on parle, de ville champignon, de mégapole, de cité radieuse, voire de cités sensibles ou de ghettos. Dans une mondialisation complexifiée, avec ses forces mais aussi ses faiblesses, la question d'assurer la sécurité de populations habitantes d'un territoire donné est quotidiennement posée. Nos Cités modernes mettent à l'œuvre une mécanique d'action dont chaque pièce joue un rôle pour prévenir les sinistres, les dangers, les aléas, voire pour répondre à des menaces ou des crises avérées. Différents acteurs sont concernés. Qu'il s'agisse des pompiers, des policiers, des préfetures, de l'Etat, des régions, des départements, des villes, voire des habitants ou des personnes morales concernées, chacun est, ou devrait être, coproducteur de sécurité au sein de l'urbanisme spécifique de son territoire. Pourquoi ? Comment ? A quelles conditions et avec quels moyens ? C'est ce à quoi notre formation va tenter de répondre, avec vous.

OBJECTIFS

- Découvrir l'histoire, l'évolution et les enjeux du phénomène urbain ;
- Comprendre l'intérêt d'une prise en compte globale de la sécurité dans un environnement urbain ;
- Devenir acteur et coproducteur de sécurité territoriale ;
- Intégrer et véhiculer la culture du risque et de la menace.

CONTENU

- Architecture et urbanisme (réaménagement urbain et ANRU).
- L'habitat social
- Sécurité civile et urbanisme
- La sécurité globale (concept)
- La prévention situationnelle et les ESSP
- Le risque majeur
- Les violences urbaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active et participative, exposés, cas pratiques, expérimentation de formation hybride (travail en réseau-numérique et présentiel)

PUBLIC VISÉ

Cadre A des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale.

ATELIER N°27

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 3 OCTOBRE À 14H
AU 5 OCTOBRE À 12H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

ESENESE
BD DES FRÈRES LUMIÈRE
TÉLÉPORT 2
86960 CHASSENEUIL
FUTUROSCOPE
CEDEX

ÉCOLES ORGANISATRICES

ESENESE
ENPJJ
INSET NANCY

CHEF DE PROJET

ANNICK MONTEIL
TÉL : 05 49 49 25 24
annick.monteil@education.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

VALÉRIE GERVIER
ASSISTANTE DE FORMATION
valerie.gervier@education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

21 JUILLET 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

LAÏCITÉ : COMMENT FAIRE VIVRE UNE IDÉE ?

PRÉSENTATION

Les services publics et leurs agents sont impactés par le développement des médias sociaux, Une circulaire émanant du ministère de la décentralisation et de la fonction publique en date du 9 avril 2015 a posé le principe d'une formation à la laïcité pour tous les agents de l'Etat et dans toutes les écoles de service public.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, trente ans après la loi du 13 juillet 1983 actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires en matière d'obligation de neutralité et de respect du principe de laïcité des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.

On le voit, les tragiques événements que la France a connus en 2015 ont remis la laïcité au centre des débats sur les valeurs qui fondent le service public, avec nombre de crispations, de difficultés d'appréhension et de questions.

OBJECTIFS

- Connaître la situation en France au regard du respect du principe de laïcité ;
- Maîtriser la législation afin d'être capable de la rappeler et de l'expliquer ;
- Prévenir et traiter les situations à problèmes : quelles mesures, quels outils institutionnels ?
- Identifier les postures à adopter vis à vis d'un usager / agent qui, par son comportement, discours... (re)met en cause le principe de laïcité.

CONTENU

- La laïcité, un principe universel, une valeur républicaine (approche historique)
- La laïcité : approche philosophique
- Le cadre juridique de la laïcité en France (approche juridique)
- La laïcité dans le monde (approche internationale)
- Le respect du principe de laïcité et les points de tension qui peuvent y être liés
- Les postures et les outils pour le traitement de situations

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Interventions : universitaire, chercheur, expert institutionnel et retour d'expérience de praticiens
- Travaux en sous-groupes
- Témoignages

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques

ATELIER N°28

DATE(S)

03 ET 4 OCTOBRE

LIEU

ENSP
9 RUE CARNOT
69450 SAINT CYR AU MONT D'OR

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE LA POLICE
À SAINT CYR AU MONT D'OR

CHEF DE PROJET

C.D. ALAIN PAYET,
TÉL. : 0472531871
alain.payet@interieur.gouv.fr

CONTACT

TÉL. : 0472531892
ensp-fc@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1^{ER} SEPTEMBRE 2017

VIOLENCES ET AGRESSIVITÉ DES USAGERS : ADAPTER L'ORGANISATION ET ACCOMPAGNER LES AGENTS

PRÉSENTATION

Les professionnels des services publics sont amenés à être confrontés aux violences des usagers qui peuvent prendre des formes et des intensités diverses. Tenter d'en identifier les causes peut permettre un travail sur les réponses à apporter au phénomène.

Question de société ? L'usager d'hier est aujourd'hui devenu un client exigeant.

Question d'individus ? Les difficultés des citoyens touchés par l'insécurité, y compris économique, exacerbent les rapports à l'autre. Question de management ? L'évolution dans l'organisation des services publics et la recherche d'efficacité entraînent une distanciation dans les rapports humains. Cette violence ressentie par ceux qui sont « au service de » peut être vécue au mieux comme faisant partie du métier, au pire comme un manque de savoir-faire.

Dans les deux cas, cette violence ne doit pas être banalisée mais prise en compte par l'institution qui doit adapter son organisation aux défis humains d'aujourd'hui.

OBJECTIFS

- Définir ce que recouvre le terme de violences dans les organisations et les groupes humains
- Appréhender l'impact de la violence pour la victime et pour l'organisation
- Identifier le rôle de l'institution et du manager dans la gestion et la prévention de la violence et ainsi que dans l'accompagnement des équipes concernées
- Capitaliser les bonnes pratiques à partir d'expériences existantes

CONTENU

- Anthropologie de la violence
- Analyse de l'ampleur du phénomène dans les services au public
- Présentation de recherches sur la violence dans les services publics
- Conséquences individuelles et organisationnelles de l'agressivité
- Comment organiser la prise en charge de la violence ? comment organiser sa prévention ?
- Présentation des pratiques innovantes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels, simulations, échanges de pratiques

PUBLIC VISÉ

Responsables ressources humaines, directeurs et chefs de service, responsables de service en relation avec les usagers

ATELIER N°29

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 4 AU 6 OCTOBRE
DE 9H30 À 12H30
ET DE 13H30 À 16H30

NOMBRE D'HEURES

18H (HORS PAUSES)

LIEU

ENPJJ
16, RUE DU CUIROIR
59100 ROUBAIX

ÉCOLES ORGANISATRICES

ENPJJ
IRA DE METZ

CHEF DE PROJET

PIERRE CAMMARATA
TÉL. : 03 59 03 13 64
pierre.cammarata@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

LAURE LEPAGE
TÉL. : 03 59 03 13 83
Laure.lepage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1^{ER} SEPTEMBRE 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT SUR SITE SELON DISPONIBILITÉS

LE BOUC ÉMISSAIRE, UN INDICATEUR POUR ORIENTER SON MANAGEMENT

PRÉSENTATION

Le phénomène du bouc émissaire est un processus inévitable en institution. Il se développe au cours d'étapes repérables qui peuvent être extrêmement préjudiciables pour les individus, le collectif et les missions du service. Ainsi, il dit des choses sur les processus visibles (de stigmatisation, d'exclusion, de substitution) et plus discrets (les rivalités mimétiques, les antagonismes réels et les tabous institutionnels).

Pour le manager, en faire un indicateur de l'état psycho-social de son service lui permet de le comprendre et de le piloter dans l'articulation du bien-être des agents, des valeurs et de la mission institutionnelle. En repérant les mécanismes à l'œuvre, il intervient à certains moments clés, selon des leviers clairement identifiables : le phénomène du bouc émissaire peut alors devenir un outil managérial éthique.

OBJECTIFS

- Définir le phénomène du bouc émissaire.
- S'approprier une grille de lecture opérationnelle d'analyse de la situation à court, moyen et long terme.
- Comprendre les enjeux liés à chacune des étapes du phénomène.
- Mettre en œuvre des orientations stratégiques à partir de la compréhension de la situation

CONTENU

- Approche et définition pluridisciplinaires du phénomène.
- Analyse de situations institutionnelles au regard de la signification du phénomène et de ses étapes.
- Élaboration de réponses adaptées au niveau de développement du phénomène.
- Application d'un outil de pilotage managérial appuyé sur l'évolution du phénomène dans l'institution.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Le travail de groupe alterne avec les approches magistrales et les sollicitations individualisées, à partir de contenus pratiques et de situations professionnelles

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale. Maximum 17 participants

ATELIER N°30

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 5 AU 6 OCTOBRE
DE 9H30 À 17H

LIEU

IRA DE NANTES
1 RUE DE LA BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION
DE NANTES

CHEF DE PROJET

ELISABETH LEFEUVRE
DIRECTRICE FORMATION CONTINUE

CONTACT ADMINISTRATIF

TEL : 02 51 86 05 32
Formationcontinue.interministerielle@ira-nantes.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

6 SEPTEMBRE 2017

DEVELOPPER LA COHESION D'ÉQUIPE DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT

PRÉSENTATION

Quand il y a cohésion d'équipe, un groupe de personnes a un potentiel supérieur à la somme des potentiels de chacun des équipiers. Pour qu'il y ait cohésion, il faut une équipe et non un groupe de personnes. Or, le changement fait souvent régresser l'équipe : les membres travaillent avant tout pour leurs objectifs personnels.

Managers d'équipe, les questions à se poser dans un tel contexte :

- « Depuis les bouleversements générés par les changements, je travaille avec un groupe ou avec une équipe ? »
- « Où en sommes-nous, mes collaborateurs et moi-même, dans le processus d'intégration du changement ? »
- « Quel est mon rôle et quels sont les outils à ma disposition pour (re)créer une équipe cohésive dans ce contexte de changement ? »

OBJECTIFS

- Comprendre la cohésion d'équipe
- Appréhender le rôle du manager, pilote du changement au cœur de la cohésion d'équipe
- (Ré)instaurer une synergie d'équipe
- Utiliser des outils développant le collectif

CONTENU

- La cohésion d'équipe
 - D'un groupe de personnes à une équipe
 - La cohésion d'équipe selon les stades de maturité
- Le changement au quotidien et l'impact sur les équipes
 - Les fondamentaux du changement
 - Les résistances au changement
- Le manager, acteur de la cohésion d'équipe
- Le développement de la cohésion d'équipe dans un contexte de changement
 - Des méthodes et outils pour optimiser les processus collectifs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Echanges sur les expériences, les pratiques. Apports de connaissances théoriques.
Travaux en groupe, cas pratiques.

PUBLIC VISÉ

Tout cadre des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale. 12 personnes maximum

ATELIER N°31

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 9 OCTOBRE À 14H
AU 12 OCTOBRE À 12H30

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENPJJ
16, RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DE LA PROTECTION JUDICIAIRE
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)

CHEF DE PROJET

STÉPHANIE DESBARBIEUX
TÉL. : 03 59 03 13 71
stephanie.desbarbieux@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

LAURE LEPAGE
TÉL. : 03 59 03 13 83
Laure.lepage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 AOÛT 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT SUR SITE SELON DISPONIBILITÉS

RÔLES ET PLACES DES SERVICES PUBLICS DANS LA PRISE EN CHARGE DES MINEURS NON ACCOMPAGNES (ANCIENNEMENT MIE)

PRÉSENTATION

La mise en place, le 31 mai 2013, du protocole Ministère de la justice/Ministère des affaires sociales et santé/Départements a posé de nouvelles bases pour un dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation des mineurs isolés étrangers.

La circulaire interministérielle du 25 janvier 2016 relative à la mobilisation des services de l'État auprès des conseils départementaux concernant les mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille et les personnes se présentant comme tels, intronise notamment la notion de « mineurs Non accompagnés ».

Cette prise en charge suppose la mobilisation conjointe et coordonnée, par plusieurs acteurs des trois fonctions publiques, de dispositifs et d'outils fondés sur des dispositions réglementaires et organisationnelles qu'il convient de connaître et de s'approprier.

Dans des contextes territoriaux en évolution et confrontés à de fortes disparités, chaque acteur institutionnel doit savoir où et comment se situer et agir dans l'intérêt des mineurs concernés et le respect de la réglementation en vigueur.

OBJECTIFS

- Connaître les caractéristiques qui permettent d'identifier le « mineur non accompagné »
- Identifier les rôles, places, logiques et compétences des différents acteurs publics impliqués dans la prise en charge des situations identifiées
- Appréhender le processus, les modalités, les outils de prise en charge du « mineur non accompagné » depuis l'établissement du diagnostic social jusqu'à la prise en charge après orientation.

CONTENU

- Présentation des caractéristiques qui permettent d'identifier le « mineur non accompagné ».
- Expérimenter la réalisation du processus de prise en charge d'un mineur non accompagné permettant d'identifier le rôle, la place, les modalités d'action des différentes institutions.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, échanges

PUBLIC VISÉ

????

ATELIER N°32

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 10 OCTOBRE À 14H
AU 12 OCTOBRE À 16H

NOMBRE D'HEURES

15H
(HORS PAUSES - 1J = 6H)

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
47016 ANGERS

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSET D'ANGERS
ENM (ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE)
ENSP (ÉCOLE NATIONALE DE LA POLICE)
EOGN (ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA
GENDARMERIE NATIONALE)

CHEF DE PROJET

TOURIA ARAB-LEBLONDEL
TÉL. : 02 41 22 41 38
touria.arab@cnfpt.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MICKAEL ROYER
TÉL. : 02 41 22 41 41
mickael.royer@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

11 SEPTEMBRE 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : PRÉVENIR, ACCOMPAGNER, ET AGIR

PRÉSENTATION

La LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, sur l'axe violences faites aux femmes a un impact sur les services publics, en matière d'action, de protection et d'accompagnement des femmes victimes de violences, et de leurs enfants. Un des enjeux forts est notamment de donner une meilleure compréhension aux agents de services publics de cette problématique :

- Pour favoriser l'écoute et identifier les besoins spécifiques des femmes victimes de violences
- Pour repérer les phénomènes de violence et détecter les mécanismes d'emprise
- Pour proposer des solutions adaptées et mobiliser les partenaires en matière d'accompagnement des femmes victimes

Cette thématique a la particularité de toucher à plusieurs politiques publiques et concerne donc une multitude de professionnels du service public (social, éducation, police, gendarmerie, ...).

OBJECTIFS

- Identifier les mécanismes inhérents aux violences faites aux femmes
- Comprendre les éléments de cadrage de la convention d'Istanbul, et de la loi d'août 2014 sur l'égalité femmes-hommes
- Appréhender l'ensemble des outils, et la manière dont ils peuvent les mobiliser
- S'approprier la posture d'agent de service public, en travaillant l'écoute, le questionnement systématique, le travail en réseau

CONTENU

- Les violences faites aux femmes: de quoi parle-t-on ?
- Les mécanismes et le cycle de la violence
- Les conséquences de la violence pour la victime
 - Les conséquences sur la santé, le travail, le social
 - Les mécanismes neurobiologiques impliqués dans les conséquences, psycho-traumatiques des violences
 - L'impact de la stratégie de l'agresseur sur la femme victime
- L'impact des violences faites aux femmes sur les enfants
- Les dispositifs de protection et les évolutions de la loi du 4 août 2014
- Les stratégies et attitudes communes à tous les professionnels

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Session basée sur la pédagogie active et implication des stagiaires
- Apports théoriques et mobilisation des outils de la mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains

ATELIER N°33

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 14 NOVEMBRE À 14H
AU 16 NOVEMBRE À 16H

NOMBRE D'HEURES

15H
(HORS PAUSES - 1J = 6H)

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
47016 ANGERS

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET D'ANGERS
ENPJJ
ESENESR

CHEF DE PROJET

TOURIA ARAB-LEBLONDEL
Tél. : 02 41 22 41 38
touria.arab@cnfpt.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MICKAEL ROYER
TEL. : 02 41 22 41 41
mickael.royer@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

18 OCTOBRE 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

L'APPROCHE INTERCULTURELLE : UN ENJEU POUR LE SERVICE PUBLIC

PRÉSENTATION

Un des enjeux du service public est de faciliter l'égalité d'accès à l'ensemble des services à toutes les populations. Beaucoup de professionnels sont confrontés dans leurs missions à cet enjeu et viennent questionner ce rapport à l'Autre dans leurs pratiques. L'approche interculturelle renvoie à la notion d'altérité mais aussi à celle d'interaction. Acquérir une compétence interculturelle n'est pas de l'ordre de la technicité mais bien de l'ordre du cheminement, d'un processus qui réinterroge sa propre posture de professionnel et son système de valeurs. Cette démarche suppose donc un « effort », tant du professionnel que de l'usager, et permet de construire des points de repères pour des pratiques professionnelles plus adaptées. Elle permet également de donner davantage d'aisance face aux différents publics accueillis, tout en se réinterrogeant dans un contexte de service public.

OBJECTIFS

Identifier le concept d'approche interculturelle

- Repérer les concepts inhérents à cette approche : Culture, identité...
- Comprendre les mécanismes liés à la construction des représentations, et des discriminations
- Analyser sa propre posture en tant que professionnel dans un contexte de service public

CONTENU

- L'approche interculturelle : une compétence collective à construire dans les services publics
- Les processus sociologiques à l'œuvre dans la construction identitaire : acculturation, intégration, assimilation, discrimination.
- L'élaboration d'une méthode pour analyser les chocs culturels et les incidents critiques
- Les malentendus liés à l'interprétation différente des attitudes et des conduites
- Les obstacles à la communication interculturelle : préjugés, stéréotypes, représentations...
- Les différentes formes de discriminations et les moyens d'actions

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Session basée sur la pédagogie active et implication des stagiaires
- Apports théoriques, centrés sur la communication, la relation à l'autre et la notion de culture, d'interculturalité, mise en situation.

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques. 20 stagiaires

ATELIER N°34

DATE(S) ET HEURES

PRÉSENTIEL :

DU 14 NOVEMBRE À 14H

AU 17 NOVEMBRE À 12H

DISTANCIEL-NUMÉRIQUE :

A CALER DÈS L'INSCRIPTION DES PARTICIPANTS.

- 3 H (PRÉSENTATION DE LA FORMATION)

- 2 H (CLASSE VIRTUELLE PRÉALABLE À LA FORMATION)

NOMBRE D'HEURES

23H AU TOTAL

LIEU

ENSP

SITE DE CANNES-ECLUSE

106 RUE DÉSIRÉ THOISON

77130 CANNES-ECLUSE

ÉCOLES ORGANISATRICES

ENSP-CE

ESENESE

ENPJJ

EOGN

INSET DE NANCY

CHEF DE PROJET

CAPITAINE DIDIER POULHAZAN

ENSP-CE

TÉL. : 01 64 69 36 60

didier.poulhazan@interieur.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MARJORIE ADNOT

TÉL. : 01 64 69 36 13

marjorie.adnot@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

VENDREDI 15 SEPTEMBRE 2017

« PERIL JEUNE » ET PARTENARIAT EDUCATIF

PRÉSENTATION

Référence cinématographique ou faits divers d'une actualité rendue brûlante par le prisme médiatique, notre société n'en finit pas de craindre le « péril jeune ». Quelle que soit la validité de cette perception, il convient de pouvoir étudier les causes de cette situation, analyser le contexte territorial de sa survenance et cartographier l'écosystème partenarial susceptible de juguler ces phénomènes et faciliter l'intégration sociale des jeunes concernés.

Chacun sait que les réponses proposées individuellement par les différents acteurs ne suffisent pas. Il faut renforcer une « co-production » de l'éducatif social et sociétal.

Comment organiser une entente préalable entre partenaires, coordonner des stratégies et atteindre des objectifs définis, évaluer les résultats obtenus et empêcher les survenances d'évènements impactant la communauté éducative ?

C'est tout l'enjeu d'une formation que nous proposons à des acteurs de terrain bien décidés à monter sur scène : celle de la « vraie vie ». Action !

OBJECTIFS

- Appréhender le contexte éducatif et territorial dans la société du XXI^e siècle
- Analyser qualitativement et quantitativement les enjeux en présence pour la communauté éducative et la jeunesse elle-même
- Identifier les réponses actuelles, tant du point de vue institutionnel que citoyen
- Analyser qualitativement et quantitativement les enjeux en présence pour la communauté éducative, les forces de l'ordre et la jeunesse elle-même
- Dégager des perspectives d'évolution et de développement des actions par l'approche collaborative

CONTENU

- État des lieux du domaine éducatif dans le monde contemporain (complexité, fracturations sociales et territoriales, numérique, enjeux, opportunités)
- Questionnement sur l'objectivation de la notion de « péril jeune »
- État des lieux des réponses actuelles
- Prise en compte globale et systémique de la problématique
- Quels usages pour le partenariat, le collaboratif, le numérique dans le domaine éducatif ?

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active et participative, exposés, cas pratiques, expérimentation de formation hybride (travail en réseau-numérique et présentiel)

PUBLIC VISÉ

ATELIER N°35

DATE(S)

DU 20 AU 22 NOVEMBRE

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE

ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET

SOLÈNE GOUVERNEYRE,
MAGISTRATE ET COORDONNATRICE
DE FORMATION À L'ENM
Solene.gouverneyre@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

VALÉRIE GAUDELET,
ASSISTANTE DE FORMATION,
TÉL. : 01 44 41 88 08
Valerie.gaudelet@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

20 OCTOBRE 2017

LE TRAITEMENT JUDICIAIRE DU SYNDROME DU BEBE SECOUÉ

PRÉSENTATION

Le Syndrome du Bébé Secoué est une forme de violence de l'enfant particulièrement sévère : 20 % des victimes en meurent et la majorité de ceux qui survivent gardent des séquelles pour leur vie entière. Plusieurs centaines d'enfants en sont victimes chaque année.

Il importe donc de connaître ce syndrome pour protéger l'enfant et protéger ses droits.

Des avancées essentielles dans les connaissances ont été faites récemment au plan médical et judiciaire concernant le mécanisme du secouement, le diagnostic, la datation, l'enquête judiciaire et la protection des intérêts de l'enfant.

OBJECTIFS

Connaître le mécanisme du secouement, les séquelles sur le devenir physique et psychique de l'enfant, les bonnes pratiques en matière de signalement et de traitement de ces situations.

CONTENU

Approche pluri disciplinaire du phénomène avec conférences, tables rondes, questionnaires et retours d'expériences de professionnels du monde judiciaire et médico-légal.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, ateliers

PUBLIC VISÉ

20 places RESP : cadres de la fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, aide sociale à l'enfance, tous milieux éducatifs. Ouvert à tous les magistrats.

ATELIER N°36

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 27 NOVEMBRE À 14H
AU 28 NOVEMBRE À 16H30

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

ENG
5, BLD DE LA MARNE
21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO
TEL. : 0380605806
veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

AGNÈS RICHARD
TÉL. : 0380605818
agnes.richard@justice.fr
FRANÇOISE SAGE
TÉL. : 0380605892
francoise.sage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 MARS 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT SUR SITE

VALEURS REPUBLICAINES ET SERVICE PUBLIC

PRÉSENTATION

L'article 1^{er} de la constitution énonce les valeurs avec rang de principes qui s'imposent aux institutions qui gouvernent le pays et en régulent le fonctionnement. Cet article pose également les fondements des rapports individuels et collectifs de société

Les obligations et le fonctionnement du service public sont définis et encadrés par la Loi et les règlements. Il convient à une époque marquée par de nombreuses évolutions sociétales de remettre l'organisation du service public en perspective avec les valeurs républicaines qui en constituent les fondations

OBJECTIFS

- Intégrer les valeurs républicaines à ses missions de cadre du service public et les faire vivre au quotidien
- Veiller au respect de ces valeurs dans l'exercice des missions qui lui sont dévolues
- Développer des processus pédagogiques et managériaux afin de faire de ces valeurs un point de vigilance de l'exercice professionnel.

CONTENU

- Les valeurs républicaines : constitution, législation, doctrine
- Leur traduction dans l'organisation du service public : traitement de la demande publique et rapport usager-administration
- Mise en place d'outils de suivi de l'application des valeurs par les équipes et conséquences de leur violation (contrôle, sanctions).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés permettant l'apport d'éléments notionnels et ateliers ayant pour finalité l'échange et le retour d'expérience sur des situations de terrain.

PUBLIC VISÉ

30 participants, cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale en situation managériale.

ATELIER N°37

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 29 NOVEMBRE
AU 1^{ER} DÉCEMBRE
DE 10H00 À 16H30

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

INSET NANCY
1 BOULEVARD D'AUSTRASIE
BP 20442
54001 NANCY CEDEX

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET NANCY
ESENESR

CHEF DE PROJET

ANNE ABA-PEREA, INSET NANCY,
TÉL. : 03 83 19 22 26
anne.aba-perea@cnfpt.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MARYLINE DOUILLET,
INSET NANCY,
TÉL. : 03 83 19 22 28
maryline.douillet@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 MAI 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

ADAPTER SON PATRIMOINE SCOLAIRE AU SERVICE D'UN PROJET ÉDUCATIF DE TERRITOIRE

PRÉSENTATION

La principale finalité de l'École de la République est immuable : permettre aux élèves de devenir citoyen. Pourtant, l'école d'hier n'est plus celle d'aujourd'hui. Les moyens d'accéder aux connaissances sont devenus multiples et de nombreuses formes de propositions pédagogiques voient le jour. Par ailleurs, le bien-être des enfants est devenu une priorité. On ne considère plus l'enfant, comme simple élève mais on l'envisage dans sa globalité sur ses différents temps de vie. L'espace scolaire est donc un lieu de vie qui participe à son épanouissement. La création d'alliances entre architecture, pédagogie, urbanisme, économie et politique est alors incontournable. Comment « ajuster » l'établissement aux nouvelles données de la modernité ? Quels aménagements identifier pour concilier les différents temps et espaces ? Autant de questions qui permettront d'ouvrir des pistes de réflexion pour articuler mobilisation locale et objectifs de l'État dans l'éducation.

OBJECTIFS

- Travailler ensemble pour que l'établissement soit au service du pédagogique pour l'éducation nationale et du projet éducatif du territoire pour les collectivités territoriales
- Repenser deux aspects indissociables des espaces de vie scolaire : ceux dédiés aux apprentissages et ceux dédiés à la socialisation
- Assurer une qualité de vie intérieure et prendre en considération l'extérieur

CONTENU

- La place de l'école dans la ville : Concilier lieux d'enseignement et projet territorial (creuset civique) ?
- L'établissement : espace de vie scolaire.
- Autres regards, autres pratiques : les expériences en Europe.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, échanges et analyses d'expériences

PUBLIC VISÉ

Cadres des services déconcentrés de l'État : inspecteurs, chefs d'établissement (EPLÉ, enseignement agricole...) agents comptables, gestionnaires... Directeurs et responsables des services enfance-jeunesse, de restauration collective des collectivités territoriales personnels de direction, conseillers techniques médico-sociaux, corps d'inspection de l'Éducation nationale. Tout cadre intéressé par la thématique.

ATELIER N°38

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 4 DÉCEMBRE À 14H
AU 6 DÉCEMBRE À 16H30

NOMBRE D'HEURES

24H

LIEU

ENG
5, BLD DE LA MARNE
21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO
TEL. : 0380605806
veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

AGNÈS RICHARD
TÉL. : 0380605818
agnes.richard@justice.fr
FRANÇOISE SAGE
TÉL. : 0380605892
francoise.sage@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 MARS 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT SUR SITE

MANAGEMENT DES ÉQUIPES ET GESTION DES CONFLITS (SESSION 2)

PRÉSENTATION

La difficulté et la diversité des situations rencontrées, le stress, la pénibilité des missions ainsi que les différentes personnalités constituant les équipes de travail, génèrent des tensions. Celles-ci peuvent alors déboucher sur des conflits qui retentissent sur le dynamisme d'un service, l'efficacité professionnelle et le climat relationnel. Le responsable de service se trouve à l'articulation des situations conflictuelles diverses. En qualité de manager, il doit pouvoir assumer un rôle de médiateur au sein de son équipe. De même sa fonction d'encadrant implique qu'il sache réguler les antagonismes et désaccords qui jalonnent la vie d'un service. Pour aborder efficacement la gestion des conflits, deux axes de travail seront mis en évidence : tout d'abord une analyse introspective, c'est-à-dire notre manière de réagir individuellement face aux antagonismes interpersonnels auxquels nous sommes confrontés, ensuite une explication des ressorts de la dynamique conflictuelle ainsi que l'identification des différentes catégories de conflits et des situations possibles.

OBJECTIFS

- Identifier les différents types de conflit
- Analyser les causes de conflits
- Dégager les solutions adéquates
- Connaître et utiliser les outils de prévention

CONTENU

- Les émotions, le stress, l'agressivité, les principes de communication et d'analyse transactionnelle
- Le conflit : la dynamique, les différentes typologies, les situations de conflits
- La gestion de la motivation
- L'autorité hiérarchique, le management situationnel, le style de leadership
- La gestion du conflit : les différentes manières de gérer les conflits

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, études de cas, témoignages

PUBLIC VISÉ

15 cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale, par session.

ATELIER N°39

DATE(S) ET HEURES

DU 5 AU 6 DÉCEMBRE
DE 9H À 16H

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

IRA DE LYON
1 ALLÉE BUSTER KEATON
69100 VILLEURBANNE

ÉCOLE ORGANISATRICE

IRA DE LYON

CHEF DE PROJET

MIREILLE GIVERNAUD,
TÉL. 0472821709
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD
Mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

6 NOVEMBRE 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

MANAGER DES EQUIPES À DISTANCE (LABEL EMRH)

PRÉSENTATION

Les managers sont aujourd'hui de plus en plus contraints d'animer et d'encadrer une équipe qui peut être physiquement dispersée (équipe sur sites éclatés, agents en situation de télétravail, agents dont les missions les amènent à être fréquemment sur le terrain en intervention ou en contrôle...).

OBJECTIFS

- Développer des pratiques spécifiques du management à distance
- Organiser la communication des agents dans l'équipe
- Savoir utiliser les outils technologiques de manière optimale
- Partager et échanger ses pratiques avec les autres participants

CONTENU

- Se positionner dans sa pratique de manager à distance
- Organiser le travail de l'équipe et piloter la performance
- Communiquer, bien informer et motiver à distance
- Synthèse et bilan de la formation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques, méthodologiques et comportementaux
- Interactivité, échanges d'idées et d'expériences
- Travaux individuels et en sous-groupes, mises en situation
- Support de cours électronique fourni après la formation

PUBLIC VISÉ

Tous cadres de proximité maîtrisant les bases du management et confrontés à un management distanciel.

ATELIER N°40

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
2^E SEMESTRE 2017
À DÉTERMINER

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
ENA
1, RUE SAINTE MARGUERITE
67080 STRASBOURG

ÉCOLES ORGANISATRICES
INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES
(CNFPT/INET)
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION (ENA)

CHEF DE PROJET
DIEGO CORTES
TEL. 01 44 41 85 75
Diego.cortes@ena.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
MAXENCE CHORVOT
TEL. 03 88 15 53 73
maxence.chorvot@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
?? ??? 2017

LES FONCTIONS D'AUDIT INTERNE ET D'INSPECTION GENERALE : ATELIERS D'ÉCHANGE D'EXPERIENCES ET DE PRATIQUES

PRÉSENTATION

Les administrations centrales ont entrepris une harmonisation et restructuration importante de leurs missions d'audit interne, avec notamment la création du Comité d'harmonisation de l'audit interne en 2011. De leur côté, les grandes collectivités territoriales développent de plus en plus des fonctions analogues. Après avoir essaimé le secteur privé, l'émergence et la généralisation des fonctions d'audit dans le secteur public viennent interagir avec une fonction plus ancienne celui-ci : les fonctions d'inspection générale. Dans un contexte marqué par les tensions sur les ressources publiques et par de profondes mutations de l'action publique, la réflexion sur les fonctions d'audit et d'inspection générale constitue une opportunité clé pour la maîtrise des transformations organisationnelles, l'optimisation de l'action publique et pour la maîtrise des risques.

OBJECTIFS

- Échanger et partager autour des enjeux, des pratiques et des expériences d'audit interne et d'inspection générales
- Participer à la construction d'une culture et une éthique communes en matière d'audit interne et d'inspection générale
- S'approprier la méthodologie et les normes professionnelles
- Créer un réseau inter-fonction publique de pairs

CONTENU

- Audits de conformité et audits de performance ; audits récurrents, audits ponctuels ; audits de dispositifs/entités fonctionnels et opérationnels
- Élaboration de programmes d'audit et de plans de mission
- Positionnement des fonctions d'audit et d'IG dans les organisations ; composition des équipes d'audit et d'IG
- Éthique et déontologie ; normes professionnelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Retours d'expérience dans différentes administrations et différents contextes, apports méthodologiques, temps réflexifs sur les pratiques et l'éthique qui les sous-tendent.

PUBLIC VISÉ

Cadres supérieurs des trois fonctions publiques en responsabilité d'une mission d'audit/d'inspection générale. 18 participants maximum

DATE(S) ET HEURES

DU 3 AU 7 AVRIL

NOMBRE D'HEURES

??H
(HORS PAUSES - 1J = 6H)

LIEU

EHESP
AVENUE DU PROFESSEUR LÉON BERNARD
35043 RENNES
TÉL. : 02 99 02 27 44

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES
EN SANTÉ PUBLIQUE

CHEF DE PROJET

CHRISTOPHE LE RAT
christophe.lerat@ehesp.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

INSCRIPTION AUPRÈS DE :
candidature@ehesp.fr
TÉL. 02 99 02 25 00

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

28 FÉVRIER 2017

LES SESSIONS INTER-ÉCOLES 2017

Les sessions inter-écoles de l'Ehesp sont accessibles dans le cadre des ateliers de service public. C'est un espace de rencontres et d'échanges qui permet aux professionnels confirmés de confronter leurs points de vue avec ceux des élèves en cours de formation.

OBJECTIFS

- Identifier les différents partenaires intervenant dans le champ traité par la thématique : leurs rôles, leurs contraintes, leurs modes de représentation et d'action ;
- Développer des relations partenariales à promouvoir entre les professions concernées ;
- Appréhender les conditions, les démarches méthodologiques et les moyens nécessaires à une coopération efficace ou à un meilleur positionnement réciproque ;
- Partager les expériences.

CONTENU

- Troubles et souffrances psychiques : enjeux de diagnostic et de prise en charge
- Enfants maltraités : de la prévention à la prise en charge
- Les dérives sectaires : limites et réalités
- Accessibilité, sécurité et mobilités actives. Du bâti à l'espace urbain
- La prévention de la consommation d'alcool chez les jeunes dans l'espace public
- Vivre dans la rue, entre protection et ordre public
- L'inspection : outil de contrôle et/ou de prévention des risques et des crises ?
- Travailler en partenariat pour gérer une crise sanitaire

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Conférences, partage d'expériences, travail en ateliers.

PUBLIC VISÉ

Tout cadre travaillant dans les services ou administrations des trois fonctions publiques intéressées par l'une des thématiques proposées.

Le contenu détaillé de chaque thématique est accessible sur le site du RESP :

www.resp-fr.org.

Rubrique : Activités et formations – sessions inter-écoles

Bulletin d'inscription



M^{me}, M. (nom, prénom) :

Fonction :

Organisme / Employeur :

Téléphone professionnel :

Adresse mail professionnelle :

Adresse personnelle :

.....

Inscription à l'atelier n° :

Titre de l'atelier :

.....

Dates de l'atelier :

Motivations :

.....

Date :
Signature de l'employeur

Date :
Signature de l'agent