

www.resp-fr.org



LES ATELIERS DU SERVICE PUBLIC 2018

UN ESPACE
DE RÉFLEXION
INTERPROFESSIONNEL
POUR LES CADRES
DE LA FONCTION
PUBLIQUE



CONDITIONS D'INSCRIPTION

- Lorsque votre formation continue est gérée par une école de l'État, (ENM, ENSP...) vous devez vous inscrire auprès de votre école.
Si ce n'est pas le cas, merci de bien vouloir transmettre ce bulletin d'inscription, dûment signé par votre autorité hiérarchique, directement au chef de projet de la session.

- L'école organisatrice prend en charge les coûts pédagogiques liés à la rencontre.
- Les frais de déplacement d'hébergement et de restauration des stagiaires sont pris en charge par leur institution de rattachement selon leurs propres modalités.

LE COMITÉ DE PILOTAGE

Marie Laure DURAND
(coordonnatrice)
IRA de Metz

Anne ABA PEREA
CNFPT/INSET de Nancy

Laurence BEGON
ENM

Lila BENARAB
Pierre CAMMARATA
ENPJJ

Patricia BONNIER-CELETTE
IRA de Lyon

Maxence CHORVOT
CNFPT/INET

Samira ILIAS
INTEFP

Elisabeth LEFEUVRE
IRA de Nantes

Gaëlle LE GALL
EHESP

Véronique MARTIN-THOMAZO
ENG

Annick MONTEIL
ESENESE

Maguelone ORLIANGE-LADSOUS
ENA

Alain PAYET
Pascal BERLAND
ENSP

Nathalie ROBICHON
CNFPT/INSET d'Angers

Kathy FTAÏS
ENAP

Anne-Cécile THERON
ENSOSP

Michel IGNATOVITCH
EOGN

Brigitte TRONC
Laurent VENEROSY
IGPDE

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 doit 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 2018, 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 dePoitiers
CREPS Vouneuil Sous Biard

Direction de l'enseignement militaire supérieur
DEMS Paris

Ecole des commissaires des armées
ECA Salon de Provence

Ecole des hautes études en santé publique
EHESP Rennes

Ecole nationale d'administration
ENA Strasbourg

Ecole nationale d'administration pénitentiaire
ENAP Agen

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

Ecole nationale des douanes
END Tourcoing

Ecole nationale des finances publiques
ENFIP Noisy le Grand

Ecole nationale des greffes
ENG Dijon

Ecole nationale de la magistrature
ENM Bordeaux

Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse
ENPJJ Roubaix

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

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

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

Ecole nationale supérieures des sciences de l'information et des bibliothèques
ENSSIB Villeurbanne

Ecole nationale supérieure de sécurité sociale
EN3S Saint Etienne

Ecole nationale des services vétérinaires
ENSV Marcy-L'Etoile

Ecole nationale des travaux publics de l'Etat
ENTPE Vaulx-en-Velin

Ecole des officiers de gendarmerie nationale
EOGN Melun

Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ESENESR Poitiers

Ecole 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
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
INSET Angers

Institut national spécialisé d'études territoriales de Dunkerque
INSET Dunkerque

Institut national spécialisé d'études territoriales de Montpellier
INSET Montpellier

Institut national spécialisé d'études territoriales de Nancy
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 2018

ATELIER 1	Management et conduite du changement (label EMRH) Du 18 décembre 2017 au 18 mai 2018 à Futuroscope Chasseneuil Formation hybride	p.10
ATELIER 2	Déontologie et management : des valeurs du service public à un management de la prévention déontologique Le 26 janvier à Paris	p.11
SÉMINAIRE	Séminaire des cadres de service public : Les services publics de demain : s'adapter sans se renier Le 8 février à Paris	p.12
ATELIER 3	Marchés publics et juge pénal Du 5 au 7 mars à Paris	p.13
ATELIER 4	Le bouc émissaire, un indicateur pour orienter son management Du 7 au 9 mars à Metz	p.14
ATELIER 5	Equipe en télétravail : organiser et manager Du 12 au 13 mars à Lyon	p.15
ATELIER 6	Manager avec ses potentiels et ses compétences Du 13 au 15 mars à Lyon	p.16
ATELIER 7	Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes (outils RH et ressources personnelles) Du 15 au 16 mars à Paris	p.17
ATELIER 8	Le phénomène sectaire et son impact dans notre société : prévenir, accompagner et agir Du 15 au 16 mars à Rennes	p.18
ATELIER 9	Valeurs républicaines et service public Du 19 au 22 février à Dijon	p.19
ATELIER 10	Ethique et services publics Du 20 au 22 mars à Futuroscope Chasseneuil	p.20
ATELIER 11	Accompagner les personnels victimes d'événements traumatisants Du 20 au 23 mars à Agen	p.21
ATELIER 12	Manager des équipes à distance Du 22 au 23 mars à Metz	p.22
ATELIER 13	La lutte contre les différentes formes de fraude aux finances publiques Du 9 au 13 avril à Paris	p.23

ATELIER 14	Management des équipes et gestion de conflits (session 1) Du 14 au 17 mai à Dijon	p.24
ATELIER 15	Manager dans le bien-être Du 16 au 17 mai à Lyon	p.25
ATELIER 16	Communiquer efficacement avec les médias Du 24 au 25 mai à Vincennes	p.26
ATELIER 17	Le courage en management Du 28 au 29 mai à Nantes	p.27
ATELIER 18	Les relations Education nationale/Collectivités territoriales : enjeux d'une co éducation Du 4 au 6 juin à Angers	p.28
ATELIER 19	Dialogue social en période de changement Du 6 au 8 juin à Marcy L'Etoile	p.29
ATELIER 20	Les addictions en milieu professionnel. Posture managériale et prévention Du 11 au 13 juin à Dijon	p.30
ATELIER 21	Manager des équipes à distance (label EMRH) Du 12 au 13 juin à Lyon	p.31
ATELIER 22	Prévenir les risques de radicalisation : enjeux et outils pour le service public Du 12 au 14 juin à Angers	p.32
ATELIER 23	La lutte contre les discriminations : un enjeu pour le service public Du 12 au 14 juin à Futuroscope Chasseneuil	p.33
ATELIER 24	La responsabilité pénale non intentionnelle Du 13 au 15 juin à Paris	p.34
ATELIER 25	Enfants maltraités : enjeux juridiques Du 2 au 6 juillet à Paris	p.35
ATELIER 26	Gestion et communication de crise Du 11 au 13 septembre à Aix en Provence	p.36
ATELIER 27	Développer la cohésion d'équipe dans un contexte de changement DU 1er au 2 octobre à Nantes	p.37
ATELIER 28	Intégrer les réseaux sociaux dans sa pratique professionnelle Du 2 au 3 octobre à Futuroscope Chasseneuil	p.38
ATELIER 29	Violences et agressivité des usagers : adapter l'organisation et accompagner les agents Du 3 au 4 octobre à Saint Cyr au Mont d'Or	p.39

ATELIER 30	Le bouc émissaire, un indicateur pour orienter son management Du 10 au 12 octobre à Roubaix	p.40
ATELIER 31	Des fonctions d'inspection générale aux fonctions d'audit Du 15 au 16 octobre à Strasbourg	p.41
ATELIER 32	Urbanisme et coproduction de sécurité Du 16 au 19 octobre (présentiel) à Cannes-Ecluse Distanciel à définir	p.42
ATELIER 33	Les relations Education nationale/Collectivités territoriales : enjeux d'une co-éducation Du 24 au 26 octobre à Nancy	p.43
ATELIER 34	Laïcité : comment la faire vivre ? Du 6 au 7 novembre à Futuroscope Chasseneuil	p.44
ATELIER 35	L'approche interculturelle : un enjeu pour le service public Du 13 au 15 novembre à Angers	p.45
ATELIER 36	Le syndrome du bébé secoué DU 14 au 16 novembre à Paris	p.46
ATELIER 37	Management des équipes et gestion des conflits (session 2) Du 19 au 22 novembre à Dijon	p.47
ATELIER 38	Les fraudes aux produits de santé Du 27 au 29 novembre à Paris	p.48
ATELIER 39	Lire et aménager les espaces scolaires pour le bien-être et la réussite de tous Du 28 au 30 novembre à Nancy	p.49
ATELIER 40	Prévenir les risques de radicalisation : enjeux et outils pour le service public DU 5 au 7 décembre à Nancy	p.50
SESSIONS INTER ÉCOLES	Du 9 au 13 avril à Rennes	p.51

ATELIER N°1

FORMATION-ACTION HYBRIDE

DATE(S) DÉBUT ET FIN

DU 18 DÉCEMBRE 2017 AU 18 MAI 2018

PRÉSENTIELS :

DU 22 AU 24 JANVIER

DU 22 AU 24 MAI

1 JOUR RETEX À PARIS LE 8 OCTOBRE

NOMBRE D'HEURES

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

LIEUX

ESENESR

(CHASSENEUIL FUTUROSCOPE)

ET

plateforme.m@gistere

ÉCOLE ORGANISATRICE

ESENESR

CHEF DE PROJET

CHRISTOPHE BERNARD

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

20 NOVEMBRE 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

PAR L'ESENESR

PUBLIC VISÉ

TOUT CADRE DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES.

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

- Initier 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 (16 h) : définir une stratégie et mettre en place une démarche et un management adaptés
- Communication organisationnelle, institutionnelle et gestion de conflit (26h): Convaincre et argumenter, rendre cohérentes les orientations de travail et mobiliser les agents
- L'efficacité collective (14 h) : 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 qui devront arriver en formation avec un projet réel (grand ou petit) 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.

ATELIER N°2

DATE ET HEURES

26 JANVIER 2018
(DE 9H30 À 17H00)

LIEU

ÉCOLE MILITAIRE
PARIS 7^E

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

10 JANVIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

RESTAURATION MIDI PAYANTE

PUBLIC VISÉ

TOUT CADRE DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN SITUATION
DE MANAGEMENT

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 sensibilisés à la manière 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.

SÉMINAIRE CADRES DE SERVICE PUBLIC

DATE
8 FÉVRIER 2018

LIEU
DRFIP
9, PLACE ST SULPICE
75006 PARIS

CHEF DE PROJET
COMITÉ DE PILOTAGE DU RESP

CONTACT ADMINISTRATIF
DANIELLE MICHEL
danielle.michel@ehesp.fr
TÉL. 02 99 02 25 97
TÉL. 06 47 55 64 24

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
15 JANVIER 2018

PUBLIC VISÉ
CADRES DES FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LES SERVICES PUBLICS DE DEMAIN S'ADAPTER SANS SE RENIER

PRÉSENTATION

La plupart des administrations de service public s'organisent désormais en « posture usagers », instruisent de fortes transformations digitales, se confrontant au défi d'une ouverture des données numériques, multiplient les offres de service en ligne, diminuent -voire parfois suppriment- l'offre d'accueil physique.

Cette évolution technologique et posturale de la part des administrations est associée et en interaction avec une évolution des caractéristiques et des attentes des usagers de service public, en même temps qu'elle semble une réponse à une contraction des moyens humains et budgétaires.

Elle s'accompagne d'une redéfinition des relations entre les administrations et les usagers et, plus largement, de nouvelles manières de rendre le service public. Elle conduit ainsi à s'interroger sur la nature du Service public et de l'utilisateur d'aujourd'hui.

Devenant plus « acteur » dans sa relation au service public, plus expressif au regard de ses droits et de ses désirs, l'utilisateur devient-il « un client comme les autres » ?

Parallèlement, le Service Public ne peut ignorer les enjeux en matière de Ressources Humaines et/ou de formation : repositionner les agents d'accueil vers l'accompagnement des publics ou les accueils physiques à forte valeur ajoutée (conseils, contentieux, etc.), Les aider à porter l'offre numérique, accompagner à distance avec de nouvelles technologies...

OBJECTIFS

Ce séminaire sera l'occasion d'interroger, de manière approfondie et ouverte :

- la capacité des organisations –et des hommes qui les constituent- à incarner et préserver l'esprit et les valeurs du Service public dans des pratiques transformées, en accompagnant ce changement des attentes et des publics,
- celle de l'encadrement à traiter ce sentiment de perte de sens de la part des agents du service public dans ces évolutions.

Il permettra de réfléchir à la notion d'utilisateur, ses contraintes et ses attentes comme à la capacité du Service public à associer les usagers à l'évolution d'une relation sans cesse davantage digitale, comme les méthodes ou les outils le permettent aujourd'hui.

Plus largement, le séminaire a l'ambition d'offrir aux participants des points de repère plus clairs pour une vision plus lucide sur ce sujet en bénéficiant d'un regard croisé de différentes directions et de professionnels avertis.

ATELIER N°3

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 5 AU 7 MARS 2018

NOMBRE D'HEURES
18H

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
CHRISTIANE ABBE
christiane.abbe@justice.fr
TÉL. 01 44 41 99 52

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
5 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
NI HÉBERGEMENT SUR PLACE, NI RESTAURATION

PUBLIC VISÉ
10 PLACES RESP : CADRES DIRIGEANTS, CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

MARCHÉS PUBLICS ET JUGE PÉNAL

PRÉSENTATION

Essentiel à l'efficacité de la commande publique et la bonne utilisation des deniers publics, le droit des marchés publics est un domaine technique, qui a vu ses règles récemment redéfinies. Cette session présente la réglementation relative à la commande publique, en particulier l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, qui a abrogé le code des marchés publics le 1^{er} avril 2016.

OBJECTIF

Acquisition de connaissances théoriques et pratiques sur les marchés publics, afin de lutter plus efficacement contre le délit de favoritisme et les autres atteintes à la probité que sont les délits de prise illégale d'intérêt, corruption et trafic d'influence.

CONTENU

La session s'attachera à présenter les règles de fond et de procédure des marchés publics, à travers des interventions de juristes spécialisés de la direction des affaires juridiques du ministère de l'Économie, de magistrats financiers de la Cour des comptes ou des chambres régionales des comptes, de magistrats du parquet et de l'instruction ainsi que d'enquêteurs spécialisés.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, cas pratiques

ATELIER N°4

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 7 AU 9 MARS
(DE 9H30 À 17H00)

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

IRA
15, AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLES ORGANISATRICES

IRA DE METZ
ENPJJ

CHEF DE PROJET

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

CONTACT ADMINISTRATIF

fpci@ira-metz.gouv.fr
TÉL. 03 87 75 93 21

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION PAYANTE LE MIDI

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

ATELIER N°5

DATES

DU 12 AU 13 MARS 2018
(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
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr
TÉL. 04 72 82 17 09

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

13 FÉVRIER 2018

EFFECTIF PRÉVU

12 PERSONNES

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

PUBLIC VISÉ

MANAGERS DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES
AMENÉS À METTRE EN PLACE ET À GÉRER
LE TÉLÉTRAVAIL DANS LEUR ÉQUIPE

ÉQUIPE EN TÉLÉTRAVAIL ORGANISER ET MANAGER

PRÉSENTATION

Formation-action sur 2 jours visant à donner aux encadrants les clés pour mettre en œuvre et gérer le télétravail au quotidien dans leur équipe.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre réglementaire du télétravail
- Anticiper et mettre en œuvre le télétravail
- Mettre en place le télétravail dans son service
- Adapter son management aux spécificités du télétravail
- Mieux comprendre le rôle et les missions du manager à distance
- Identifier les outils pour manager efficacement à distance
- Optimiser sa communication au sein de ses équipes mixtes

CONTENU

- Les spécificités du télétravail
Cadre réglementaire, Droits et obligations de l'agent, du manager
- Préparer et mettre en œuvre le télétravail au sein de son équipe
Anticiper les demandes : activités/missions éligibles au télétravail
Accompagner sa mise en œuvre
- Gérer le télétravail au quotidien au sein de son équipe
Adapter le fonctionnement du service au télétravail
Prévenir les risques psychosociaux liés au télétravail
- Manager efficacement une équipe mixte
Fixer ensemble le cadre et les règles
Adapter son management à la maturité/motivation de ses collaborateurs
- Plan d'action : mettre en œuvre le télétravail dans son équipe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques (outils, méthodologie etc.) associés à de nombreuses réflexions en commun (brainstorming au paperboard), des mises en situation, des échanges et travaux pratiques (exercices, autodiagnostic). Les échanges et réflexions seront notamment axés sur les pratiques et les « retours terrain » des participants.

ATELIER N°6

DATES

DU 13 AU 15 MARS 2018
(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
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr
04 72 82 17 09

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

13 FÉVRIER 2018

EFFECTIF PRÉVU

12 PERSONNES

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

PUBLIC VISÉ

TOUT CADRE DE PROXIMITÉ OU FUTUR
MANAGER SOUHAITANT :
(RE)CONNAÎTRE SES POTENTIELS FORTS
OPTIMISER SON MODE DE MANAGEMENT EN
S'APPUYANT SUR SES POTENTIELS FORTS
ADAPTER SON MODE DE MANAGEMENT AUX
POTENTIELS DE SON ÉQUIPE

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

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

ATELIER N°7

DATE(S) ET HEURES DE DEBUT ET FIN
DU 15 ET 16 MARS 2018

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
ENA PARIS
2, AVENUE DE L'OBSERVATOIRE
75007 PARIS

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

CHEFS DE PROJET
ENA
RESPONSABLE DE FORMATION
TÉL. 01 44 41 85 68
ENM
MICHELE LAURET
michele.lauret@justice.fr
TÉL. 01 44 41 88 01

CONTACT ADMINISTRATIF
LAURINE DUVERNY
laurine.duverny@justice.fr
TÉL. 01 44 41 88 12

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
20 FÉVRIER 2017

CONDITIONS D'ACCUEIL
PAS D'HÉBERGEMENT

PUBLIC VISÉ
10 PLACES RESP. CADRES DIRIGEANTS, CADRES
SUPÉRIEURS, MANAGERS. OUVERT À TOUS LES
MAGISTRATS.

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 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.

ATELIER N°8

DATE(S) ET HEURES

LES 15 ET 16 MARS 2018
(9H-12H ET DE 14H-17H)

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

EHESP
AVENUE DU PROFESSEUR LÉON BERNARD
35043 RENNES

ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ
PUBLIQUE (EHESP)

CHEFS DE PROJET

GAËLLE LE GALL
EHESP
CHANTAL GATIGNOL
MIVILUDES

CONTACT ADMINISTRATIF

QUEMENEUR ANNAÏG
annaig.quemeneur@ehesp.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
20 PARTICIPANTS MAXIMUM

LE PHÉNOMÈNE SECTAIRE ET SON IMPACT DANS NOTRE SOCIÉTÉ : PRÉVENIR, ACCOMPAGNER ET AGIR

PRÉSENTATION

Le phénomène sectaire est un sujet de société dont l'ampleur est encore mal mesurée mais dont la perception s'est fortement accrue au sein de la population française (Ipsos/SIG 2010). En effet, près de 15 millions de Français disent avoir été personnellement contactés par une secte ou l'un de ses membres dont 15 % plusieurs fois. Un Français sur 5 connaît dans son entourage familial, amical ou professionnel une ou plusieurs personnes qui ont été victimes de dérives sectaires. Que ce soit dans les secteurs de la vie économique de la vie professionnelle ou dans le domaine de la santé, la spécificité du processus d'emprise sectaire est extrêmement complexe. Donner une meilleure compréhension aux agents des services publics (professionnels de la santé, de la justice, du secteur économique et financier, des services d'enquêtes de la police comme de la gendarmerie, les enseignants, les travailleurs sociaux) de cette problématique est un enjeu d'importance pour :

- Repérer les situations à risque de dérives sectaires
- Favoriser l'écoute des victimes ou de leurs proches et détecter les mécanismes d'emprise
- Proposer des réponses adaptées et articulées pour limiter les risques et accompagner les victimes.

OBJECTIFS

- Connaître les critères de l'emprise mentale, ses processus et les actes préjudiciables
- Développer la capacité à repérer dans son exercice professionnel les situations à risque et les victimes potentielles de dérives sectaires
- Disposer de mécanismes réflexes de réponses articulées en prévention des risques et accompagnement des victimes

CONTENU

- La dérive sectaire : de quoi parle-t-on ?
- Les mécanismes de l'emprise mentale
- Les conséquences dommageables faites à la victime, à son entourage, à la société
- Les dispositifs de protection et de recours possibles
- Les stratégies et attitudes communes à tous les professionnels (écoute, questionnements et travail en réseau)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, témoignages, travail en sous-groupes sur des cas pratiques similaires, retour d'expériences.

ATELIER N°9

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 19 (14H)

AU 22 FÉVRIER 2018 (12H)

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENG

5, BD DE LA MARNE

21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ENG

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO

TÉL. 03 80 60 58 06

veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACTS ADMINISTRATIFS

AGNÈS RICHARD

agnes.richard@justice.fr

TÉL. 03 80 60 58 18

FRANÇOISE SAGE

francoise.sage@justice.fr

TÉL. 03 80 60 58 92

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 DÉCEMBRE 2017

PUBLIC VISÉ

30 PARTICIPANTS, CADRES DES TROIS
FONCTIONS PUBLIQUES ET DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE EN SITUATION MANAGÉRIALE.

VALEURS RÉPUBLICAINES 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

ATELIER N°10

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 20 (14H) AU 22 MARS (15H30)

NOMBRE D'HEURES
15H

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

ÉCOLES ORGANISATRICES
ESENESR
EOGN
ENPJJ

CHEF DE PROJET
ANNICK MONTEIL ESENESR
annick.monteil@education.gouv.fr
Tél. 05 49 49 25 24

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

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
16 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION ORGANISÉS
ET PRIS EN CHARGE PAR L'ESENESR

PUBLIC VISÉ
CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

ÉTHIQUE 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 managériales impose un comportement fondé sur les valeurs du service public. Il peut utilement s'appuyer sur le concept de l'éthique de la responsabilité.

OBJECTIFS

- Explorer les concepts d'éthique, d'éthique professionnelle et de déontologie
- Appréhender l'intérêt du développement d'une éthique de la responsabilité
- Apporter des éléments permettant de définir, pour son propre service, une démarche éthique
- Définir le périmètre d'une posture éthique pour un manager dans un service public

CONTENU

- Qu'est-ce que l'éthique et pourquoi la question se pose-t-elle aujourd'hui ?
- Ethique professionnelle et responsabilités ;
- Ethique et management
- Confrontation des points de vue des différents services publics

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges de pratiques, travaux de groupe en ateliers, retours d'expériences, prise en main d'un outil de réflexion éthique.

ATELIER N°11

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 20 MARS 2018 (8H30)
AU 23 MARS 2018 (12H)

NOMBRE D'HEURES

23H

LIEU

ENAP
440 AVENUE MICHEL SERRES
CS10028
47916 AGEN

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE (ENAP)

CHEF DE PROJET

JOELLE GIRAUX-CAUSSIL
TEL. 05 53 98 90 98
joelle.giroux-caussil@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MYRIAM GELLY
TÉL. 05 53 98 92 15
myriam.gelly@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

9 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

NI L'HÉBERGEMENT NI LA RESTAURATION
NE SONT PRIS EN CHARGE PAR L'ENAP

PUBLIC VISÉ

CADRES DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES ET DE LA
SÉCURITÉ SOCIALE EN SITUATION MANAGÉRIALE
16 PLACES

ACCOMPAGNER LES PERSONNELS VICTIMES D'ÉVÈNEMENTS TRAUMATISANTS PREMIÈRES DÉMARCHES

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 primordiaux 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.

ATELIER N°12

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 22 AU 23 MARS
(DE 9H30 À 17H)

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

IRA DE METZ
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

CONTACT ADMINISTRATIF

TÉL. 03 87 75 93 21
fpcci@ira-metz.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

23 FÉVRIER 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION PAYANTE LE MIDI

PUBLIC VISÉ

CADRES DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES
EN SITUATION MANAGÉRIALE

MANAGER DES ÉQUIPES À DISTANCE (LABEL EMRH 2015)

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

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 télé travail, 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 de 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 télé travail.
- 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

ATELIER N°13

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 9 AU 13 AVRIL 2018

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
VALÉRIE GAUDELET
ASSISTANTE DE FORMATION
valerie.gaudelet@justice.fr
TÉL. 01 44 41 99 52

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
12 MARS 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
NI D'HÉBERGEMENT. NI RESTAURATION SUR PLACE

PUBLIC VISÉ
17 PLACES RESP : CADRES DIRIGEANTS,
CADRES SUPÉRIEURS DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE.

LA 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 ?

OBJECTIF

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 (fiscale, douanière, sociale) et 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.

ATELIER N°14

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 14 MAI (14H)

AU 17 MAI 2018 (16H30)

NOMBRE D'HEURES

21H

LIEU

ENG

5, BLD DE LA MARNE

21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE, MARTIN-THOMAZO

CONTACTS ADMINISTRATIFS

AGNÈS RICHARD

agnes.richard@justice.fr

TÉL. 03 80 60 58 18

FRANÇOISE SAGE

francoise.sage@justice.fr

TÉL. 03 80 60 58 92

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

28 FÉVRIER 2018

PUBLIC VISÉ

15 CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PAR SESSION.

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 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

Exposé, études de cas, témoignages

ATELIER N°15

DATES

DU 16 AU 17 MAI 2018
(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
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

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

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

EFFECTIF PRÉVU

12 PERSONNES

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

MANAGER DANS LE BIEN-ÊTRE

PRÉSENTATION

A 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

ATELIER N°16

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

JEUDI 24 MAI DE 9H30 À 17H30
VENDREDI 25 MAI DE 9H00 À 16H30

NOMBRE D'HEURES

2 X 6H

LIEU

IGPDE
20 ALLÉE GEORGES POMPIDOU
94306 VINCENNES

ÉCOLES ORGANISATRICES

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

CHEF DE PROJET

BRIGITTE TRONC
TÉL. 01 58 64 83 01
brigitte.tronc@finances.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

BRIGITTE TRONC
TÉL. 01 58 64 83 01
brigitte.tronc@finances.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

9 AVRIL 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

DÉJEUNERS PRIS EN CHARGE PAR L'IGPDE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
MAXIMUM 14 PARTICIPANTS

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AVEC LES MÉDIAS

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 ...

ATELIER N°17

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 28 AU 29 MAI 2018

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
IRA
1 RUE DE LA BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ÉCOLE ORGANISATRICE
IRA DE NANTES

CHEF DE PROJET
ELISABETH LEFEUVRE
DIRECTRICE FORMATION CONTINUE

CONTACT ADMINISTRATIF
formationcontinue.interministerielle@ira-nantes.gouv.fr
TEL : 02 51 86 05 32

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
20 AVRIL 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION LE MIDI

PUBLIC VISÉ
CADRES EXPÉRIMENTÉS
DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES
12 PERSONNES MAXIMUM

LE COURAGE EN MANAGEMENT

PROBLÉMATIQUE

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

ATELIER N°18

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 4 AU 6 JUIN 2018

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
47016 ANGERS

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET DE NANCY
INSET D'ANGERS
ESENESR

CHEF DE PROJET

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

CONTACT ADMINISTRATIF

CORINNE LOVI
corinne.lovi@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

30 AVRIL 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES SERVICES ÉDUCATION ENFANCE
DES VILLES ET INTERCOMMUNALITÉS,
INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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 Education 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

ATELIER N°19

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 6 JUIN (14H)
AU 8 JUIN (12H) 2018

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

INTEFP
1498 ROUTE DE SAIN BEL
69280 MARCY LETOILE

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (INTEFP)

CHEF DE PROJET

SAMIRA ILIAS
samira.ilias@travail.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

samira.ilias@travail.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

2 MAI 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS POSSIBLES PAYANTS

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.

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.

ATELIER N°20

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 11 (14H) AU 13 JUIN (12H) 2018

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
ENG
5, BD 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
28 FÉVRIER 2018

PUBLIC VISÉ
20 PARTICIPANTS, CADRES DES TROIS FONCTIONS
PUBLIQUES EN SITUATION MANAGÉRIALE.

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
- Démarche 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

ATELIER N°21

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 12 AU 13 JUIN 2018
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
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MIREILLE GIVERNAUD
mireille.givernaud@ira-lyon.gouv.fr
04 72 82 17 09

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

14 MAI 2018

EFFECTIF PRÉVU

12 PERSONNES

CONDITIONS D'ACCUEIL

PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION MIDI PAYANTE

PUBLIC VISÉ

TOUS CADRES DE PROXIMITÉ MAITRISANT
LES BASES DU MANAGEMENT ET CONFRONTÉS
À UN MANAGEMENT DISTANCIEL.

MANAGER DES ÉQUIPES À DISTANCE

LABEL EMRH 2015

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

ATELIER N°22

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 12 AU 14 JUIN 2018
(DE 10H À 16H)

NOMBRE D'HEURES

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

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
47016 ANGERS

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET D'ANGERS
INSET DE DUNKERQUE
ENAP
ESENER
ENPJJ
IRA DE NANTES

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 MAI 2018

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
20 STAGIAIRES

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

PRÉSENTATION

Le rôle de l'Etat 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, qui a pour objectif d'organiser l'action publique en matière de prévention, pour 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'Etat et des collectivités territoriales, chargés d'intervenir auprès de ces personnes.

OBJECTIFS

- Comprendre le processus de radicalisation violente et d'emprise mentale
- Identifier le 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 djihadisme,
- 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 l'implication des stagiaires
- Apports théoriques sur la prévention de la radicalisation, et mise à disposition d'outils pour mieux comprendre les enjeux.

ATELIER N°23

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 12 (14H) AU 14 JUIN (12H)

NOMBRE D'HEURES
12H

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

ÉCOLES ORGANISATRICES
ESENESR
EHESP
INSET ANGERS
INTEFP

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

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

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
11 MAI 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION ORGANISÉS
ET PRIS EN CHARGE PAR L'ESENESR

PUBLIC VISÉ
CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

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
- Les inégalités sociales

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

ATELIER N°24

DATE(S) ET HEURES

DU 13 AU 15 JUIN 2018

NOMBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLES ORGANISATRICES

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

VALÉRIE GAUDELET
ASSISTANTE DE FORMATION
valerie.gaudelet@justice.fr
01 44 41 88 08

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 MAI 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

NI HÉBERGEMENT SUR PLACE, NI RESTAURATION

PUBLIC VISÉ

13 PLACES RESP : CADRES DIRIGEANTS,
CADRES SUPÉRIEURS DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE.

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 15 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

Maitriser les particularités des différentes infractions non intentionnelles

CONTENU

- 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

ATELIER N°25

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 2 AU 6 JUILLET 2018

NOMBRE D'HEURES
30H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLES ORGANISATRICES
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET
LAURENCE BEGON-BORDREUIL
MAGISTRATE, COORDONNATRICE
DE FORMATION ENM
laurence.begon@justice.fr
TEL. 01 44 41 99 67

CONTACT ADMINISTRATIF
CORINNE JOLY
ASSISTANTE DE FORMATION
corinne.joly@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
4 JUIN 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
NI HÉBERGEMENT, NI RESTAURATION SUR PLACE

PUBLIC VISÉ
10 PLACES RESP. CADRES DES TROIS
FONCTIONS PUBLIQUES

ENFANTS MALTRAITÉS

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 juridiques 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 juridiques 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 juridiques.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges

ATELIER N°26

DATE(S)

DU 11 (10H) AU 13 SEPTEMBRE 2018 (16H)
EN PRÉSENTIEL

NOMBRE D'HEURES

20H AU TOTAL

LIEU

ENSOSP
1070 RUE LIEUTENANT PARAYRE
13100 AIX-EN-PROVENCE

ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DES SAPEURS-POMPIERS (ENSOSP)
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DE LA POLICE (ENSP)
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ
PUBLIQUE (EHESP)

CHEF DE PROJET

LCL MOHAMMED KHARRAZ
forcrise@ensosp.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

VIRGINIE LABARRE
TÉL. 04 42 39 05 36

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

30 JUIN 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT, RESTAURATION ET TRANSPORT
NON PRIS EN CHARGE

PUBLIC VISÉ

TOUT CADRE DES TROIS FONCTIONS
PUBLIQUES ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
PROFESSIONNELLEMENT IMPLIQUÉ
DANS CETTE DISCIPLINE
16 PERSONNES MAXIMUM

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.

ATELIER N°27

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 1ER AU 2 OCTOBRE 2018
(DE 9H30 À 17H)

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
IRA DE NANTES
1 RUE DE LA BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ÉCOLES ORGANISATRICES
IRA DE NANTES

CHEF DE PROJET
ELISABETH LEFEUVRE
DIRECTRICE DE LA FORMATION CONTINUE

CONTACT ADMINISTRATIF
formationcontinue.interministerielle@ira-nantes.gouv.fr
TÉL. 02 51 86 05 32

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
5 SEPTEMBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
PAS D'HÉBERGEMENT
RESTAURATION

PUBLIC VISÉ
CADRES DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES
EN SITUATION MANAGÉRIALE
12 PERSONNES

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.

ATELIER N°28

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 2 (10H) AU 3 OCTOBRE (15H30)

NOMBRE D'HEURES
12H

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

ÉCOLE ORGANISATRICE
ESENESR

CHEF DE PROJET
ANNICK MONTEIL
TÉL. 05 49 49 25 24
annick.monteil@education.gouv.fr

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

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
7 SEPTEMBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION ORGANISÉS
ET PRIS EN CHARGE PAR L'ESENESR

PUBLIC VISÉ
→ CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
→ CHARGÉS DE COMMUNICATION
→ CHEFS DE PROJET
→ CONSEILLERS FORMATION.

INTÉGRER LES RÉSEAUX 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 principaux réseaux sociaux et leurs grands principes de fonctionnement pour en avoir un usage responsable
- Savoir choisir le bon réseau pour le bon usage
- Appréhender les enjeux,
- Maîtriser les codes des réseaux sociaux
- 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, exercices pratiques.

ATELIER N°29

DATE(S) ET HEURES

DU 03 AU 04 OCTOBRE 2018

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. 04 72 53 18 71
alain.payet@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

3 SEPTEMBRE 2018

PUBLIC VISÉ

RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES
DIRECTEURS DE SERVICE
RESPONSABLES DE SERVICES AUX USAGERS

CONTACT

ensp-fc@interieur.gouv.fr
TÉL. 04 72 53 18 92

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

ATELIER N°30

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 10 AU 12 OCTOBRE 2018
9H30-12H30 / 13H30-16H30

NOMBRE D'HEURES

18H
HORS PAUSES - 1J = 6H

LIEU

ENPJJ
16 RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX

ÉCOLE ORGANISATRICE

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

CHEF DE PROJET

PIERRE CAMMARATA
TÉL. 03 59 03 14 35
pierre.cammarata@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

PIERRE CAMMARATA
TÉL. 03 59 03 14 35
pierre.cammarata@justice.fr
LILA BENARAB
lila.benarab@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 AOÛT 2018

PUBLIC VISÉ

CADRES DU SERVICE PUBLIC
17 STAGIAIRES

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

ATELIER N°31

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 15 AU 16 OCTOBRE 2018

NOMBRE D'HEURES
12H

LIEU
INET
1 RUE EDMOND MICHELET
67000 STRASBOURG

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

CHEF DE PROJET
MAXENCE CHORVOT
maxence.chorvot@cnfpt.fr
TÉL. 03 88 15 53 73
MATTHIEU DURANT
matthieu.durant@ena.fr
TÉL. 01 44 41 85 59

CONTACT ADMINISTRATIF
PATRICIA BROHM
patricia.brohm@cnfpt.fr
TÉL. 03 88 15 53 72

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
15 SEPTEMBRE 2018

PUBLIC VISÉ
CADRES SUPÉRIEURS DES TROIS FONCTIONS
PUBLIQUES EN RESPONSABILITÉ D'UNE MISSION
D'AUDIT / D'INSPECTION GÉNÉRALE
18 PARTICIPANTS MAXIMUM

DES FONCTIONS D'INSPECTION GÉNÉRALE AUX FONCTIONS D'AUDIT : ATELIERS D'ÉCHANGE D'EXPÉRIENCES ET DE PRATIQUES

PRÉSENTATION

Depuis 2011 les ministères de notre pays sont engagés dans une démarche de structuration importante de leur propre mission d'audit interne. De leur côté les grandes collectivités territoriales développent de plus en plus cette fonction d'audit, notamment dans le cadre de l'appui à l'organisation. Cette fonction qui émerge progressivement dans le secteur public après avoir essaimé dans le secteur privé vient interagir avec une fonction plus ancienne dans les administrations publiques, l'inspection générale. Dans un contexte de tension sur les ressources publiques et de profondes mutations de l'action publique et des organisations centrales, déconcentrées et décentralisées ces inspections générales sont parfois chargées de mettre en œuvre la fonction d'audit interne ou d'appuyer leur implémentation. Les synergies à développer constituent une opportunité pour la maîtrise des transformations organisationnelles et l'optimisation des moyens des administrations publiques au service de l'usager, du citoyen et en maîtriser les risques.

OBJECTIFS

- Echanger et partager pratiques et expériences d'audit interne et d'inspection générales
- Elaborer 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
- Elaboration 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.

ATELIER N°32

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU MARDI 16 OCTOBRE À 14H00

AU VENDREDI 19 OCTOBRE 2018 À 12H00

DISTANCIEL-NUMÉRIQUE : A CALER DÈS
L'INSCRIPTION DES PARTICIPANTS.

3 HEURES (PRÉSENTATION DE LA FORMATION)

2 HEURES (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

ESENESR

ENSOSP

ENSP

INSET DE DUNKERQUE

CHEF DE PROJET

CAPITAINE PASCAL BERLAND

ENSP-CE

TÉL. 01 64 69 36 60

pascal.berland@interieur.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

MARJORIE ADNOT

TÉL. 01 64 69 36 13

marjorie.adnot@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

02 JUILLET 2018

PUBLIC VISÉ

CADRE A DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

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 ? À 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 dispositif de l'Agence nationale de rénovation urbaine-ANRU).
- L'habitat social (visite de terrain envisagée)
- Sécurité civile et urbanisme
- La sécurité globale (concept)
- La prévention situationnelle et les Etudes de sûreté et de sécurité publique-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)

ATELIER N°33

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 24 AU 26 OCTOBRE 2018

LIEU

INSET DE NANCY
1, BD D'AUSTRASIE
54001 NANCY

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET DE NANCY
INSET D'ANGERS
ESENESR

CHEF DE PROJET

ANNE ABA-PEREA
anne.aba-perea@cnfpt.fr
03 83 19 22 26

CONTACT ADMINISTRATIF

DJAMILA LANCELLE
djamila.lancelle@cnfpt.fr
03 83 19 22 06

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

24 SEPTEMBRE 2018

PUBLIC VISÉ

CADRES DES SERVICES ÉDUCATION ENFANCE
DES VILLES ET INTERCOMMUNALITÉS,
INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

LES RELATIONS ÉDUCATION 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 péri scolaire
- Le projet éducatif territorial et la place des différents partenaires
- Présentation d'expériences

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques, travaux de groupe, échanges

ATELIER N°34

DATE(S) ET HEURES

DU 6 (10H) AU 7 NOVEMBRE (15H30)

NOMBRE D'HEURES

12H

LIEU

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

ÉCOLES ORGANISATRICES

ESENESR
INSET NANCY
ENPJJ
INTEFP

CHEF DE PROJET

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

CONTACT ADMINISTRATIF

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

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

5 OCTOBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION ORGANISÉS
ET PRIS EN CHARGE PAR L'ESENESR

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

LAÏCITÉ : COMMENT LA FAIRE VIVRE ?

PRÉSENTATION

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

ATELIER N°35

DATES ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 13 NOVEMBRE (14H)
AU 15 NOVEMBRE (16H) 2018

NOMBRE D'HEURES

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

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
02 41 22 41 41
mickael.royer@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

12 OCTOBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS DE MIDI
PRIS EN CHARGE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
20 STAGIAIRES

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 repère pour des pratiques professionnelles plus adaptées. Elle permet également de donner davantage d'aisance face aux différents publics accueillis, en réinterrogeant sa posture d'agent public.

OBJECTIFS

- Identifier et appréhender les concepts inhérents à l'approche interculturelle : culture, identité...
- Comprendre les mécanismes liés à la construction des représentations, et des discriminations
- Analyser sa posture en tant que professionnel et en déduire des ajustements en termes d'interactions ou de comportements

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'action

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.

ATELIER N°36

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 14 AU 16 NOVEMBRE 2018

NOMBRE D'HEURES
18H

LIEU
ENM
3, TER QUAI AUX FLEURS
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

CHEF DE PROJET
FANNY BUSSAC
MAGISTRATE ET COORDONNATRICE
DE FORMATION À L'ENM
fanny.bussac@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
VALÉRIE GAUDELET,
ASSISTANTE DE FORMATION,
valerie.gaudelet@justice.fr
TÉL. 01 44 41 88 08

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
15 OCTOBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
NI HÉBERGEMENT SUR PLACE, NI RESTAURATION

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.

LE TRAITEMENT JUDICIAIRE DU SYNDROME DU BÉBÉ SECOUÉ

PRÉSENTATION

Le Syndrome du Bébé Secoué, forme particulière de traumatisme crânien, est une forme de violence de l'enfant particulièrement sévère: 20% des victimes en meurent et une grande partie de ceux qui survivent gardent – du fait des lésions cérébrales - des séquelles pour leur vie entière. 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, sa répétition, le diagnostic, la datation, l'enquête judiciaire et la protection des intérêts de l'enfant. De nouvelles recommandations sont en cours de rédaction par la Haute autorité de santé.

OBJECTIFS

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

CONTENU

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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, film, questionnaires, débats.

ATELIER N°37

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN

DU 19 (14H) AU 22 NOVEMBRE (16H30) 2018

NOMBRE D'HEURES

21H

LIEU

ENG
5, BLD DE LA MARNE
21071 DIJON

ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE, MARTIN-THOMAZO
veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

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

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

31 MARS 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

PUBLIC VISÉ

15 CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, PAR SESSION

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

Expose, études de cas, témoignages

ATELIER N°38

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 27 AU 29 NOVEMBRE 2018

NOMBRE D'HEURES
18H

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
christine.geneuil@justice.fr
TÉL. 01 44 41 99 52

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
29 OCTOBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
NI HÉBERGEMENT SUR PLACE, NI RESTAURATION

PUBLIC VISÉ
10 RESP : CADRES DIRIGEANTS, CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU SECTEUR DE LA SANTÉ

LES FRAUDES AUX PRODUITS DE SANTÉ

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 pluridisciplinaire 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.

ATELIER N°39

DATES ET HEURES

DU 28 AU 30 NOVEMBRE 2018
(DE 10H À 16H)

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
anne.aba-perea@cnfpt.fr
TÉL. 03 83 19 22 26

CONTACT ADMINISTRATIF

DJAMILA LANCELLE,
INSET NANCY
DJAMILA.LANCELLE@CNFPT.FR
TÉL. 03 83 19 22 06

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 OCTOBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS DE MIDI
PRIS EN CHARGE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES SERVICES DÉCONCENTRÉS DE
L'ÉTAT : INSPECTEURS, CHEFS D'ÉTABLISSEMENT
(EPL, ENSEIGNEMENT AGRICOLE...) AGENTS
COMPTABLES, GESTIONNAIRES, CONSEILLERS
TECHNIQUES MÉDICO-SOCIAUX...
DIRECTEURS ET RESPONSABLES DES SERVICES
ENFANCE-JEUNESSE, DE RESTAURATION
COLLECTIVE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
TOUT CADRE INTÉRESSÉ PAR LA THÉMATIQUE

LIRE ET AMÉNAGER LES ESPACES SCOLAIRES POUR LE BIEN-ÊTRE ET LA RÉUSSITE DE TOUS

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'Etat 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

- L'établissement : espace de vie scolaire.
- Les enjeux des espaces scolaires : réussite, bien-être, évolution numérique
- Autres regards, autres pratiques : les expériences en Europe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, échanges et analyses d'expériences

ATELIER N°40

DATE(S) ET HEURES

DU 5 AU 7 DÉCEMBRE 2018
(10H-16H)

NOMBRE D'HEURES

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

LIEU

INSET DE NANCY
1, BD D'AUSTRASIE
54001 NANCY

ÉCOLES ORGANISATRICES

INSET D'ANGERS
INSET DE DUNKERQUE
ENAP
ESENESR
ENPJJ
IRA DE NANTES

CHEF DE PROJET

TOURIA ARAB-LEBLONDEL
TÉL. 02 4 22 41 38
touria.arab@cnfpt.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

CATHERINE TANGUY
03 83 19 22 36
catherine.tanguy@cnfpt.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

3 NOVEMBRE 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL

HÉBERGEMENT ET REPAS DE MIDI PRIS
EN CHARGE

PUBLIC VISÉ

CADRES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
20 STAGIAIRES

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

PRÉSENTATION

Le rôle de l'Etat 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, qui a pour objectif d'organiser l'action publique en matière de prévention, pour 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'Etat et des collectivités territoriales, chargés d'intervenir auprès de ces personnes.

OBJECTIFS

- Comprendre le processus de radicalisation violente et d'emprise mentale
- Identifier le 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 l'implication des stagiaires
- Apports théoriques sur la prévention de la radicalisation, et mise à disposition d'outils pour mieux comprendre les enjeux

DATE(S) ET HEURES DÉBUT ET FIN
DU 9 AU 13 AVRIL

NOMBRE D'HEURES
(HORS PAUSES - 1J = 6H)
24H

LIEU
EHESP
AVENUE DU PROFESSEUR LÉON BERNARD
35043 RENNES

ÉCOLE ORGANISATRICE
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ
PUBLIQUE (EHESP)

CHEF DE PROJET
CHRISTOPHE LE RAT
christophe.Lerat@ehesp.fr

CONTACT ADMINISTRATIF
INSCRIPTION AUPRÈS DE :
emmanuelle.guevara@ehesp.fr
TÉL. 02 99 02 27 95

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
2 MARS 2018

CONDITIONS D'ACCUEIL
HÉBERGEMENT ET REPAS PRIS EN CHARGE

PUBLIC VISÉ
TOUT CADRE TRAVAILLANT DANS LES SERVICES
OU ADMINISTRATIONS DES TROIS FONCTIONS
PUBLIQUES INTÉRESSÉES PAR L'UNE DES
THÉMATIQUES PROPOSÉES.

LES SESSIONS INTER-ÉCOLES 2018

PRÉSENTATION

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

Le contenu détaillé de chaque thématique sera accessible sur le site du RESP : www.resp-fr.org / Rubrique : Activités et formations – Sessions inter-écoles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Conférences, partage d'expériences, travail en ateliers.

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

LES ÉCOLES PARTENAIRES

www.resp-fr.org



CNFPT
80, Rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS cédex 12

EHESP
Avenue du Professeur Léon Bernard
CS 74312
35043 RENNES

ENA
1, Rue Sainte Marguerite
67080 STRASBOURG cédex

ENAP
440, Avenue Michel Serres
CS 10028
47916 AGEN cédex 9

ENFiP
10, rue du centre
93160 - NOISY-LE-GRAND

ENG
5, Boulevard de la Marne
CS 27109
21071 DIJON Cédex

ENM
10, rue des Frères Bonie
33080 BORDEAUX cédex

ENPJJ
16, Rue du Curoir
BP 90114
59052 ROUBAIX cédex 1

ENSOSP
1070, Rue Lieutenant Parayre
BP 20316
13798 AIX EN PROVENCE cédex 03

ENSP
9, Rue Carnot
69450 SAINT-CYR--AU-MONT-D'OR

EOGN
Avenue du 13ème Dragons
77010 MELUN

ESENER
Boulevard des Frères Lumière
BP 72000 - Téléport 2
86963 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL cédex

IGPDE
20, allée Georges Pompidou
94306 VINCENNES cédex

CNFPT/INET
2A, Rue de la Fonderie
BP 20026
67080 STRASBOURG cédex

CNFPT/INSET Angers
Rue du Nid de Pie
BP 62020
47016 ANGERS cédex 01

CNFPT/INSET Nancy
1, Boulevard d'Austrasie
BP 20442
54001 NANCY cédex

INTEFP
1498, Route de Sain Bel
69280 MARCY L'ETOILE

IRA de Metz
15, Avenue de Lyon
57070 METZ

IRA de Nantes
1, Rue de la Bourgeoinière
BP 82234
44322 NANTES cédex 3

IRA de Lyon
Parc de l'Europe Jean Monnet
BP 2076
69616 VILLEURBANNE cédex

DÉCLARATION COMMUNE DU RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC SUR SES VALEURS

Nous, écoles de service public, fondons notre identité commune sur les principes républicains énoncés par la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen à laquelle notre nation se réfère à travers sa Constitution.

Dans la diversité et la complémentarité de nos missions et orientations, nous bâtissons nos actions sur les valeurs fondamentales de la République française représentées par l'idéal commun de Liberté, d'Égalité et de Fraternité.

Elles se fondent également sur la valeur de laïcité.

Le sens de l'intérêt général qui doit nous guider au quotidien dans chacune de nos tâches se traduit aussi par la mise en exergue et la transmission d'un certain nombre de valeurs professionnelles liées à la nature du service public, ses missions et sa raison d'être.

Ces valeurs professionnelles directrices communes que nous revendiquons trouvent leur source dans les principes de notre droit : continuité, engagement, intégrité, légalité, loyauté, neutralité, respect, responsabilité.

Elles sont soutenues par la référence à des valeurs de service que sont l'adaptabilité, l'efficacité, la qualité et la réactivité. Conformément à l'ensemble de ces valeurs, nous agissons en faveur de l'égalité réelle d'accès à nos écoles.

La formation au service public que nous dispensons avec fierté et honneur nous mobilise fortement pour répondre de la meilleure façon possible à la satisfaction de l'intérêt général et des besoins des bénéficiaires du service public. Nous avons conscience que cette satisfaction est évolutive dans le temps et dans l'espace et qu'elle suppose de notre part une adaptation permanente tenant compte des mutations technologiques et sociétales.

Nous, écoles de service public, considérons avoir un rôle à jouer dans la sensibilisation et la mobilisation des valeurs fondamentales, des valeurs directrices et des pratiques managériales susceptibles de donner de la force au service public que nous représentons.

C'est pourquoi nous nous engageons, comme pour les valeurs spécifiques à chacune de nos écoles, à diffuser et appliquer l'ensemble de ces valeurs en impliquant nos personnels, nos formateurs, nos élèves, stagiaires et auditeurs.