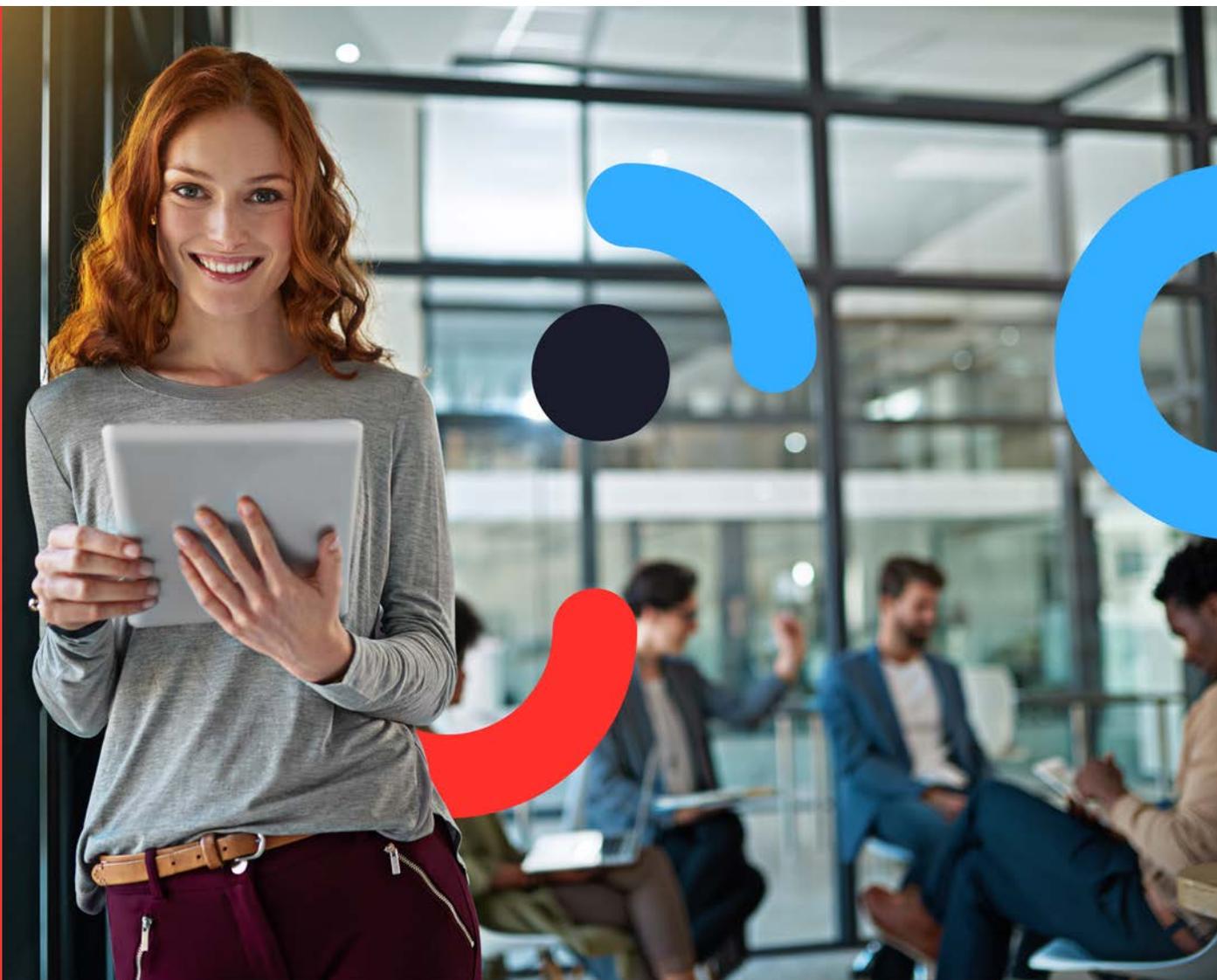




LES ATELIERS DU SERVICE PUBLIC 2022

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



LA CHARTE 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 décroïsonner 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.

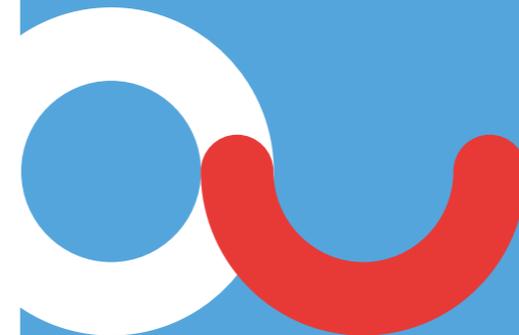
Le RESP organise diverses activités destinées aux élèves ou stagiaires de chacune des écoles. Il vise également l'amélioration des compétences pédagogiques de leurs cadres.

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



LE COMITÉ DE PILOTAGE

Marie Laure DURAND

COORDONNATRICE

IRA DE METZ

Anne ABA PEREA

CNFPT / INSET
DE NANCY

Maxence CHORVOT
Guillaume BAUCHET
CNFPT / INET

Frédéric LIVENAIS
CNFPT/INSET
D'ANGERS

Gaëlle LE GALL
EHESP

Amandine PARIS
ENG

Mylène BARRAULT
ENPJJ

Steve OLINY
ENSOSP

Sylvain MAUBE
ENSP

Annick MONTEIL

IH2EF

Elisabeth LEFEUVRE
IRA DE NANTES

Alexis BOURGES
EOGN

Clara LEBRIS
Didier POULHAZAN
IHEMI

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 2022, 31 écoles participent aux activités du RESP.

LISTE DES ÉCOLES



Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive de Poitiers

CREPS VOUNEUIL SOUS BIARD

Direction de l'enseignement militaire supérieur

DEMS PARIS

École des commissaires des armées

ECA SALON DE PROVENCE

École des hautes études en santé publique

EHESP RENNES

École nationale d'administration pénitentiaire

ENAP AGEN

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

ENCCRF MONTPELLIER

École nationale des douanes

END TOURCOING

École nationale des finances publiques

ENFIP NOISY LE GRAND

École nationale des greffes

ENG DIJON

École nationale de la magistrature

ENM BORDEAUX

École nationale de protection judiciaire de la jeunesse

ENPJJ ROUBAIX

École nationale supérieure des officiers de sapeurs pompiers

ENSOSP AIX EN PROVENCE

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

ENGEES STRASBOURG

École nationale supérieure de la police

ENSP SAINT-CYR-AU-MONT-D'OR

École nationale supérieures des sciences de l'information et des bibliothèques

ENSSIB VILLEURBANNE

École nationale supérieure de sécurité sociale

ENSS SAINT ETIENNE

École nationale des services vétérinaires

ENSV MARCY-L'ETOILE

École des officiers de gendarmerie nationale

EOGN MELUN

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

ENSAM LE HAVRE

Institut de la gestion publique et du développement économique

IGPDE VINCENNES

Institut des hautes études de l'éducation et de la formation

IH2EF POITIERS

Institut national des études territoriales

CNFT / INET STRASBOURG

Institut de formation des personnels du ministère de l'Agriculture

INFOMA CORBAS

Institut des hautes études du Ministère de l'Intérieur

IHEMI PARIS

Institut national du patrimoine

INP PARIS

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

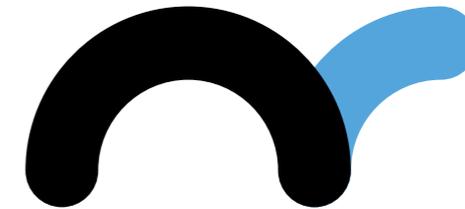
IRA LYON

Institut régional d'administration de Metz

IRA METZ

Institut régional d'administration de Nantes

IRA NANTES



SOMMAIRE

ASP 2022

ATELIER 1

EPUISEMENT PROFESSIONNEL : PRÉVENTION ET ACTIONS MANAGÉRIALES

Du 31 janvier au 2 février à Dijon (ENG)

ATELIER 2

L'ÉTHIQUE DE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE LA DÉCISION MANAGÉRIALE

Du 14 au 16 mars à Chasseneuil Futuroscope (IH2EF)

ATELIER 3

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION POSITIVE ET BIENVEILLANTE AU TRAVAIL AVEC LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

Du 21 au 22 mars à Nantes (IRA)

ATELIER 4

UN ENJEU POUR LA FONCTION PUBLIQUE : AGIR DURABLEMENT EN PÉRIODE DE TRANSFORMATION

Du 4 au 6 avril à Rennes (EHESP)

ATELIER 5

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AVEC LES MÉDIAS

Du 11 au 12 avril à Roubaix (ENPJJ)

ATELIER 6

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

Du 28 au 29 avril à Rennes (EHESP)

ATELIER 7

LES NOUVELLES COMPÉTENCES DU MANAGER DANS UN MONDE DIGITAL

Du 12 au 13 mai à Metz (IRA)

ATELIER 8

MANAGEMENT ET SYSTÈME DE VALEURS : DÉVELOPPER SA FLEXIBILITÉ COMPORTEMENTALE

Du 16 au 17 mai et le 12 septembre à Metz (IRA)

ATELIER 9

INTÉGRER LES MÉDIAS SOCIAUX DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Du 30 mai au 1^{er} juin à Chasseneuil Futuroscope (IH2EF)

ATELIER 10

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Du 1^{er} au 2 juin à Roubaix (ENPJJ)

ATELIER 11

LE MANAGEMENT STRATÉGIQUE DE LA TRANSVERSALITÉ

Du 7 au 9 juin à Strasbourg (INET)

ATELIER 12

LE PHÉNOMÈNE DE TUERIE DE MASSE

Du 7 au 10 juin à Cannes-Ecluse (ENSP)

ATELIER 13

MANAGER UNE ÉQUIPE HYBRIDE : FAIRE VIVRE UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL MIXTE.

Du 9 au 10 juin à Nantes (IRA)

ATELIER 14

LES CLÉS D'UN MANAGEMENT HUMANISTE ET CRÉATIF

Du 9 au 10 juin à Metz (IRA)

ATELIER 15

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

Du 21 au 24 juin à Angers (INSET)

ATELIER 16

LA PROMOTION DE LA SANTÉ SEXUELLE : UN ENGAGEMENT DES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC

Du 27 au 29 septembre à Angers (INSET)

ATELIER 17

VIOLENCE DES JEUNES ET POLITIQUES ÉDUCATIVES PARTAGÉES

Du 3 au 5 octobre à Chasseneuil Futuroscope (IH2EF)

ATELIER 18

CO-CONSTRUIRE UNE ACTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN DIRECTION DES JEUNES : ENJEUX ET MÉTHODES

Du 10 au 12 octobre à Nancy (INSET)

ATELIER 19

AUTORITÉ ET MANAGEMENT

Du 11 au 13 octobre à Roubaix (ENPJJ)

ATELIER 20

LES ENJEUX DE LA COOPÉRATION EDUCATION NATIONALE/ COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Du 19 au 21 octobre à Paris (CNFPT)

ATELIER 21

ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL : POSTURE MANAGÉRIALE ET PRÉVENTION

Du 14 au 18 novembre à Dijon (ENG)

ATELIER 22

VIOLENCES ET AGRESSIVITÉ DES USAGERS : ADAPTER L'ORGANISATION

Du 15 au 17 novembre à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or

ATELIER 23

L'APPROCHE INTERCULTURELLE : UN ENJEU POUR LE SERVICE PUBLIC

Du 15 au 17 novembre à Angers (INSET)

ATELIER 24

GESTION ET COMMUNICATION DE CRISE

Du 29 au 30 novembre 2022
à Paris (IHEMI)

ATELIER 25

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

Du 7 au 9 décembre à Nancy (INSET)

ATELIER 26

GESTION ET COMMUNICATION DE CRISE

2^{ème} semestre à Aix-en-Provence
(ENSOSP)

FORMATION HYBRIDE

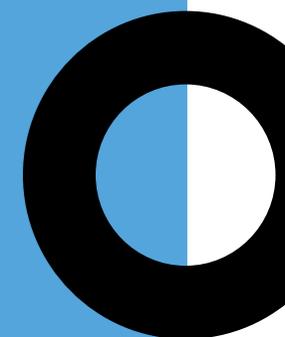
LES AVANCÉES DES SCIENCES COGNITIVES : UN APPORT À LA DISPOSITION DES CADRES

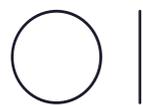
Distanciel : partir du 7 juin (IH2EF)
Présentiel : du 27 juin au 29 juin à
Chasseneuil Futuroscope (IH2EF)

DISTANCIEL

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

Disponible sur la plateforme Magistère
à compter du 4 avril (IH2EF)





ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : PRÉVENTION ET ACTIONS MANAGÉRIALES

DATE

31 JANVIER (9H)
→ **2 FÉVRIER**
(17H)

NBRE HEURES

12 HEURES (2 JOURS)

LIEU

ENG
5 BLD DE LA MARNE
21000 DIJON

ECOLE ORGANISATRICE
**ECOLE NATIONALE
DES GREFFES**

CHEF DE PROJET

Amandine PARIS
Sous-directrice FEEJ
03 80 60 58 06
sd-feej.eng-dijon@
justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

SECRÉTARIAT FEEJ
feej.eng@justice.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION
31 décembre 2021

CONDITIONS D'ACCUEIL

A déterminer en fonction
du plan de charge

Habituellement regroupé sous le vocable des risques psycho-sociaux, le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, recouvre un processus de dégradation du rapport d'un agent à son travail.

Le manager doit pouvoir identifier les enjeux associés à ce syndrome afin de le prévenir, à partir d'une approche globale relative aux familles de facteurs de risques psycho-sociaux et de prévention des risques professionnels.

OBJECTIFS

- > Comprendre le syndrome d'épuisement professionnel ;
- > Connaître les principaux facteurs de risques ;
- > S'inscrire dans une démarche de détection du burn-out ;.
- > S'inscrire dans une démarche de prévention-réaction

CONTENU

- > Epuisement professionnel : définition, symptômes et causes ;
- > Détection managériale de proximité des signaux du syndrome d'épuisement professionnel ;
- > Prévention et évitement : outils et pratiques individuels et collectifs ;
- > Expérience collaborateur inversée : prévenir le burn-out de son équipe...pour un cadre lui-même épuisé.

PUBLIC VISÉ

10 directeurs de services de greffe ou greffiers chefs de service et tout encadrant des fonctions publiques.



L'ETHIQUE DE LA RESPONSABILITE AU COEUR DE LA DECISION MANAGERIALE

DATE

**14 (14H) → 16
MARS 2022**
(15H30)

NBRE HEURES

15 HEURES

LIEU

IH2EF
BOULEVARD DES
FRÈRES LUMIÈRE
BP 72000 TÉLÉPORT 2
86360 CHASSENEUIL-
FUTUROSCOPE CEDEX

ECOLES ORGANISATRICES

IH2EF - EOGN

CHEF DE PROJET

Annick MONTEIL
IH2EF
05 49 49 25 24
annick.monteil@
education.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

Valérie GERVIER
Assistante de formation
valerie.gervier@
education.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

Vendredi 11 février

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et res-
tauration organisés
et pris en charge par
l'IH2EF

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 et normes républicaines 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

- > Identifier les bases juridiques des concepts d'éthique et de déontologie
- > Explorer les concepts d'éthique, d'éthique professionnelle et de déontologie au sein du service public ;
- > Prendre conscience de l'intérêt d'une éthique de la responsabilité ;
- > S'approprier des outils permettant de mettre en œuvre une démarche éthique au sein de son service ;

CONTENU

- > Ethique et droit
- > Ethique professionnelle et responsabilités ;
- > Ethique et management
- > Confrontation des points de vue des différents services publics

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION POSITIVE ET BIENVEILLANTE AU TRAVAIL AVEC LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

DATE

21 → 22
MARS 2022
(9H30-17H30)

NBRE HEURES

12H

LIEU

IRA
1 RUE DE LA
BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)
INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION
DE NANTES

CHEF DE PROJET

Elisabeth LEFEUVRE
Directrice formation
continue

CONTACT ADMINISTRATIF

02 51 86 05 33
Formationcontinue.
interministerielle@
ira-nantes.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION
21 février 2022

La communication non violente (CNV) est une approche de la communication fondée sur la prise en compte de nos besoins mutuels, dans l'optique de prendre soin de soi et des autres et de préserver la qualité de la relation. Cette approche concerne la relation à soi, aux autres et à notre environnement.

OBJECTIFS

- Mieux se comprendre et mieux comprendre l'autre, notamment en situation difficile, pour agir et ne plus subir.
- Découvrir les principes de la Communication Non Violente.
- Acquérir des outils concrets pour s'entraîner chaque jour.
- Différencier la notion de « bienveillance » et celle de « gentillesse ».

CONTENU

- La démarche de Marshall Rosenberg : prendre soin de la relation, avec moi, avec les autres, avec mon environnement.
- Les grands principes d'une communication positive : plus qu'une méthode de communication, une façon de vivre.
- Les animaux totems de la CNV.
- CNV, assertivité et pleine conscience sont indissociables.
- Les obstacles à la communication bienveillante : comprendre nos conditionnements issus de la culture, l'éducation, l'expérience.
- Le processus de la CNV : OSBD : auto-empathie et empathie.
- L'assertivité, s'affirmer pour servir la qualité de la relation.
- Mise en pratique autour de l'écoute silencieuse : faire preuve de présence empathique tout en restant soi-même.
- Les outils pour avancer progressivement en situations professionnelles ou personnelles.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apport théoriques,
- Jeux de rôles
- Réflexions individuelles et en sous-groupes, partages d'expérience, mises en pratique d'outils collaboratifs et de méthodes d'animation.

UN ENJEU POUR LA FONCTION PUBLIQUE : AGIR DURABLEMENT EN PERIODE DE TRANSFORMATION

DATE

4 (14H) → 6
AVRIL 2022 (12H)

NBRE HEURES

12 HEURES

LIEU

EHESP
AVENUE PROFESSEUR
LÉON BERNARD
35000 RENNES

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)
EHESP INET
IH2EF

CHEF DE PROJET

Estelle BAURES
02 99 02 29 19
estelle.baures@ehesp.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF
ANNAÏG QUEMENEUR
annaig.quemeneur@
ehesp.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION
4 mars

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Restauration midi
payante

Le réchauffement climatique - de par l'augmentation en fréquence et en intensité des extrêmes (vagues de chaleur, inondations...) météorologiques - a une influence considérable à court et à long terme sur notre environnement de vie et notre santé.

Atteindre les objectifs de transition écologique, sociale et économique mais aussi de lutte contre le changement climatique suppose de transformer nos modes de production, de consommation, de fonctionnement et ainsi la gouvernance et le pilotage de nos structures. Le service public a collectivement un rôle majeur à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre d'actions à court, moyen et long termes qui visent la transition. Suivant ce constat, cette formation qui intègre la dimension « développement durable et responsabilité sociétale » (DD&RS) a été créée pour l'ensemble des publics apprenants des écoles du RESP.

OBJECTIFS

- Appréhender les défis à relever posés par le changement climatique et les grandes évolutions environnementales, sociétales et économiques,
- Intégrer des objectifs environnementaux dans leurs pratiques professionnelles des cadres de la fonction publique
- Développer des pratiques écoresponsables et durables dans leur structure

CONTENU

Les points principaux abordés dans la formation vont permettre de prendre conscience :

- Des risques environnementaux et sanitaires aggravés par un processus de changement climatique : Enjeux climatiques sur les écosystèmes vitaux et vulnérabilité des populations ;
- De la nécessité d'agir (prévention) pour en atténuer l'impact et pour s'adapter aux bouleversements à venir : Effets sur la santé et actions faces aux risques climatiques ;
- De l'existence d'outils, d'approche globale, de cadres réglementaires pour accompagner le service public face aux transitions : Le rôle moteur d'un service public responsable.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

En présentiel, à partir de l'expérience professionnelle des stagiaires :

- Apports théoriques adaptés et contextualisés ;
- Ateliers pédagogiques innovants : débats, cercles de discussions ;
- Etudes de cas avec une approche systémique : contexte, problématique et actions ;
- Avec comme « fil rouge » l'analyse réflexive : prendre conscience.

PUBLIC VISÉ

Cadres des 3 fonctions publiques et de la sécurité sociale

05

COMMUNIQUER EFFICACEMENT
AVEC LES MÉDIAS

DATE

11 → 12
AVRIL 2022

NOMBRE D'HEURES

18 HEURES

LIEU

ENPJJ
16, RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX

ECOLE ORGANISATRICE

ECOLE NATIONALE
DE PROTECTION
JUDICIAIRE DE
LA JEUNESSERESPONSABLE DE
SESSIONSophie DEHAUT,
Sophie.dehaut@
justice.frENVOI DES
CANDIDATURESpg.enpjj-roubaix@
justice.frDATE LIMITE
D'INSCRIPTION1^{er} mars

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement,
restauration payante
possible le midi

Les médias sont incontournables dans toute bonne stratégie de communication. Il n'est pas toujours naturel de s'exprimer avec aisance devant une caméra, un micro ou l'auditoire d'une conférence de presse. Il convient de préparer son message, de choisir ses éléments de langage, d'apprivoiser le stress de la prise de parole en public, de décrypter les codes spécifiques au monde des médias.

Le média-training permet de s'essayer à cet exercice.

OBJECTIFS

- › Appréhender les contraintes imposées par les journalistes pour mieux faire passer ses messages auprès des médias.
- › Gagner en assurance et en confiance lors d'événements publics (conférences de presse...)

CONTENU

- › Préparer le message,
- › Identifier les points de vigilance,
- › Choisir le mode d'intervention,
- › Identifier la bonne posture en fonction des situations

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- › Simulations,
- › Entraînements filmés

PUBLIC VISÉ

Toute personne ayant à faire aux médias

06

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

DATE

28 → 29
AVRIL 2022
(9H30-17H)

NBRE HEURES

12h

LIEU

EHESP
AVENUE DU
PROFESSEUR
LÉON BERNARD
35000 RENNESECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)Ecole des hautes
études en santé
publique

CHEF DE PROJET

Gaëlle LE GALL
EHESP
Chantal GATIGNOL
MIVILUDESCONTACT
ADMINISTRATIFAnnaïg QUEMENEUR
annaig.quemeneur@
ehesp.frDATE LIMITE
D'INSCRIPTION

28 mars 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Restauration midi
payante

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

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et sécurité sociale

20 participants maximum

LES NOUVELLES COMPÉTENCES DU MANAGER DANS UN MONDE DIGITAL

DATE

12 → 13
MAI 2022
(9H30-17H)

NBRE HEURES

14H

LIEU

IRA DE METZ
15, AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION DE
METZ

CHEF DE PROJET

Marie-Laure DURAND
03 87 75 93 23
mldurand@ira-metz.
gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

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

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

7 avril 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Restauration payante
le midi

Aujourd'hui, si de nombreuses recherches et ouvrages existent sur ce thème, force est de constater l'essor de nouvelles compétences attendues chez le manager, compétences qui découlent directement de l'évolution du milieu professionnel dans un contexte de transition digitale.

Sans ces nouvelles compétences, le manager pourrait se retrouver en difficultés pour d'une part réaliser

ses propres missions et d'autre part, accompagner ses collaborateurs dans un environnement en mutation.

OBJECTIFS

- > Connaître les enjeux du numérique aujourd'hui
- > Comprendre les nouvelles fonctions du manager
- > Apprendre à les mettre en œuvre
- > Développer ses compétences relationnelles et de leadership

CONTENU

La transition digitale et ses enjeux professionnels
Les compétences fondamentales du management
Du manager agile au leader designer : les nouvelles compétences
Etre agile dans un monde sans cesse en mouvement
Etre créatif dans un contexte budgétaire très contraint
L'expérimentation
Le droit à l'erreur
Le développement des ressources relationnelles
La prévention des Risques Psycho-Sociaux
Où en êtes-vous ?
Quel manager êtes-vous ? Avez-vous un potentiel de leader ?
Quels sont vos besoins et ressources ?

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de théorie, réflexion et échanges en sous-groupe, cas pratiques. Elaboration d'une feuille de route personnalisée

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

MANAGEMENT ET SYSTÈMES DE VALEURS : DÉVELOPPER SA FLEXIBILITÉ COMPORTEMENTALE

DATES

16
→ 17 MAI 2022
ET LE 12 SEPT.
(9H30-17H)

ET LE 12 SEPTEMBRE

NOMBRE D'HEURES
(3j soit 18h de formation)

LIEU

IRA DE METZ
15 AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLE ORGANISATRICE
INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION
DE METZ

CHEF DE PROJET

Marie-Laure DURAND
03 87 75 93 23
mldurand@ira-metz.
gouv.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

4 avril 2022

ENVOI DES
CANDIDATURES

IRA DE METZ
Direction de la formation
continue
03 87 75 93 21
fpci@ira-metz.gouv.fr

EFFECTIF PRÉVU

De 8 à 12 participants

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Restauration de
midi à la charge des
participants

Sous la forme d'un jeu de société par équipes, les participants identifieront (individuellement et collectivement) leurs systèmes de valeurs préférentiels, les systèmes de valeurs qui les confrontent, et expérimenteront des situations de valeurs individuels et collectifs.

Par des jeux de rôles, les participants comprendront quelle posture managériale est la plus adaptée dans des situations de conflits de valeurs individu

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participants :

- > Comprendre les différences entre valeurs affichées, valeurs cachées, et systèmes de valeurs,
- > Traduire et décoder les différents systèmes de valeurs, en s'extrayant du jugement,
- > Expérimenter comment les systèmes de valeurs influencent les comportements des individus, des équipes, et des structures.

CONTENU

- > Présentation des systèmes de valeurs
- > Définitions : valeurs, croyances, facteurs de changement
- > Expérimentation des grilles de lectures des comportements / capacités / croyances ...
- > Décodage et expérimentation des systèmes de valeurs propres à chacun
- > Vérification de l'accord entre systèmes de valeurs conscients et inconscients
- > Congruence / incongruence / incertitude : les clés des processus de changement
- > Les systèmes de valeurs des organisations : exercices
- > Exercices comportementaux propres aux systèmes de valeurs
- > Mises en situation managériale, avec différents comportements
- > Comment acquérir des attitudes managériales fonctionnelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Les apports théoriques représentent 10 à 20 % du contenu total de la formation. Le principe de cette action est d'acquérir des postures par l'expérimentation et le jeu.

PUBLIC VISÉ

Tout manager.

09

INTEGRER LES MEDIAS SOCIAUX DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

DATE

30 MAI (14H)
→ **1^{ER} JUIN** (12H)

DURÉE EN HEURES

12 h

LIEU

IH2EF

BD DES FRÈRES
LUMIÈRE TÉLÉPORT 2
86960 CHASSENEUIL
FUTUROSCOPE CEDEX

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

INSTITUT DES
HAUTES ÉTUDES DE
L'ÉDUCATION ET DE
LA FORMATION

CHEF DE PROJET

Annick MONTEIL

05 49 49 25 24
annick.monteil@
education.gouv.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

Valérie GERVIER

Assistante de formation
valerie.gervier@
education.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION

29 avril

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et
restauration organisés
et pris en charge par
l'IH2EF

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 médias 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 médias sociaux et leurs grands principes de fonctionnement pour en avoir un usage responsable
- > Savoir choisir le bon média pour le bon usage
- > Appréhender les enjeux,
- > Maîtriser les codes des médias 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

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

10

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DATE

Session

1^{ER} JUIN 2022
14H > 17H (session 1)

2 JUIN 2022
9H > 12H (session 2)

2 JUIN 2022
14H > 17H (session 3)

NOMBRE D'HEURES

9H

Les sessions peuvent être indépendantes les unes des autres.

ECOLE ORGANISATRICE
ECOLE NATIONALE
DE PROTECTION
JUDICIAIRE DE
LA JEUNESSE

LIEU

ENPJJ-
SITE CENTRAL
16, RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX

RESPONSABLE
DE SESSION

Delphine LEMAIRE,
DGA ENPJJ

CONTACT ADMINISTRATIF

Mylène BARRAULT
mylene.barrault@
justice.fr

ADRESSE DE
TRANSMISSION DES
CANDIDATURES

pg.enpjj-roubaix@
justice.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

15 mai

Ce programme de formation consiste à renforcer la professionnalisation des personnels internes et externes sur l'égalité Femmes /Hommes. Les thématiques permettent de faire de la prévention contre les agissements sexistes / les situations de harcèlement moral ou sexuel. Il est constitué de 3 sessions de formation :

Session 1 : « La conquête des droits des femmes : un combat âpre et ininterrompu » - les fondamentaux de la condition féminine, précurseurs du mouvement féministe ;

Session 2 : « A l'heure de la mise à l'épreuve » : apports juridiques sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes

Session 3 : « Regard sur ... l'actualité » : réflexions/débats spécifiques sur des sujets d'actualités ou des thématiques identifiées par des besoins exprimés

OBJECTIFS

- > Appréhender la notion d'égalité professionnelle
- > Professionnaliser les personnels
- > Sensibiliser aux pratiques de management
- > Interroger sa pratique et posture professionnelle

CONTENU

Session 1 : « Les femmes dans l'histoire : évolution de la condition féminine à travers les siècles ».

Session 2 : Mise en pratique du texte d'engagement pour une parole non-sexiste

Session 3 : Enjeux autour de la définition et des méthodes dans la mesure des homicides conjugaux

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- > Apports théoriques sur des notions clés.
- > Travaux de groupe, études de situations professionnelles, mises en situations, jeux de rôles.
- > Echanges, mutualisation

PUBLIC VISÉ

Tout professionnels PJJ et extérieurs, référents égalité - diversité

LE MANAGEMENT STRATEGIQUE DE LA TRANSVERSALITE

DATE

7 → 9
JUN 2022
(9H-17H)

NBRE HEURES

3 JOURS
IJ = 6H)

LIEU

INET
1 RUE EDMOND
MICHELET
67000 STRASBOURG

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)
INET, ENA

CHEF DE PROJET

Florian COSSET
03 88 15 53 70
florian.cosset@cnfpt.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF
Audrey Brosens
03 88 15 52 85
audrey.brosens@cnfpt.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

7 mai 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Pas de restauration

Les évolutions institutionnelles et les contraintes budgétaires s'imposent aux organisations publiques dans un environnement caractérisé par l'individualisme, l'incertitude, l'interdépendance. La performance publique dépend fortement de la capacité à réinventer processus, modes opératoires, et relations favorisant la mise en œuvre des projets en optimisant les collaborations avec toutes les parties prenantes.

Le management par la transversalité engage les organisations publiques dans une véritable dynamique de coopération et un fonctionnement réticulaire pour gagner en agilité afin de répondre à ces enjeux. Il induit un changement de posture des équipes de direction et les incite à développer leurs capacités d'anticipation, à instaurer un esprit et des pratiques coopératifs, à ré-envisager la place de l'utilisateur dans la production du service public, à travailler à la souplesse de l'organisation.

OBJECTIFS

- › Connaître les enjeux et avantages du management transversal afin de les mettre en œuvre au service de la performance globale de l'organisation

CONTENU

- › Identification des enjeux de la transversalité
- › Définition du management transversal
- › Identification des activités qui peuvent bénéficier d'un travail transversal
- › Organisation d'une activité transverse
- › Développement de son potentiel managérial pour coordonner durablement
- › Stimulation de l'intelligence collective
- › Communication face aux résistances
- › Amélioration du dialogue managérial entre services
- › Anticipation et préparation des évolutions managériales

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Séquences didactiques, études de cas, jeux de rôle, retours d'expérience...

PUBLIC VISÉ

Cadres supérieurs des trois versants de la fonction publique et de la sécurité sociale.

12

« LE PHÉNOMÈNE DE TUERIE DE MASSE »

DATE

7 → 10
JUN 2022

NBRE D'HEURES

18H

LIEU

ENSP -
CANNES-ECLUSE
BP 50097
49 RUE CHAUDE
77130 CANNES-ECLUSE

ECOLE ORGANISATRICE

ECOLE NATIONALE
SUPÉRIEURE DE LA
POLICE SITE DE
CANNES-ECLUSE

CHEF DE PROJET,
RESPONSABLE DE
LA SESSION

**Capitaine
Pascal BERLAND**
Division des formations
préparatoires
partenariales et
internationales
01 64 69 36 13
ensp77-dfppir@interieur.
gouv.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

Le 4 avril

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et
restauration possible
sur place (payant)

« Les temps ont changé et face à une menace protéiforme nous devons adapter nos réponses opérationnelles. Nous sommes entrés dans une ère où les secours se retrouvent en première ligne. Comme nous l'avons vu ces dernières années, la menace d'attentat multi-sites est le plus grave défi auquel nous devons faire face ».

Bernard Cazeneuve, Ministre de l'intérieur, le 10 juin 2016.

Dans une tuerie de masse, qui peut engendrer un grand nombre de victimes, les premières minutes comptent. Il est donc nécessaire pour tous les services de secours de développer une réponse opérationnelle innovante, face à l'émergence d'une nouvelle menace résultant de l'utilisation d'armes de guerre ou d'engins explosifs dans un contexte de masse. Il est essentiel également que la population soit sensibilisée à ce genre de phénomène.

OBJECTIFS

- › Définir le phénomène de la tuerie de masse
- › Appréhender le comportement d'une personne susceptible de passer à l'acte
- › Savoir réagir au mieux lors de la commission d'un tel acte.
- › Appréhender les mesures gouvernementales mises en place.
- › Connaître le rôle et les modes d'intervention des différents acteurs impliqués dans l'intervention lors d'une tuerie de masse.

CONTENU

- › Eléments de contexte (Définition de la tuerie de masse, l'état de la situation en France...)
- › Présentation et échanges avec les acteurs de terrain (Service de police et de secours...)
- › Dossier documentaire et présentation visuelle
- › Réflexion commune et approche d'un cas concret.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- › Etude de cas et supports vidéo.
- › Conférences et débats avec professionnel de la sécurité.

PUBLIC VISÉ

- › Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale - 20 personnes maximum.

MANAGER UNE ÉQUIPE HYBRIDE : FAIRE VIVRE UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL MIXTE.

DATE

9 → 10
JUN 2022
(9H30-17H30)

NBRE HEURES
12H

LIEU

IRA
1 RUE DE LA
BOURGEONNIÈRE
44322 NANTES

ÉCOLE(S)

ORGANISATRICE(S)
INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION
DE NANTES

CHEF DE PROJET

Elisabeth LEFEUVRE
Directrice formation
continue

CONTACT

ADMINISTRATIF
02 51 86 05 33
Formationcontinue.
interministerielle@ira-
nantes.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION
9 mai 2022

Adopté massivement lors de la crise sanitaire, le télétravail se pérennise désormais comme réponse aux aspirations des collaborateurs et aux nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux. Beaucoup d'équipes connaissent désormais une individualisation forte des lieux et rythmes de travail, pour aboutir à une organisation hybride du travail (présentiel/ multisites/ télétravail).

Or l'articulation présentiel et télétravail n'est pas simple et peut conduire à dégrader la visibilité sur l'activité, la répartition de la charge de travail, la réactivité ou encore la cohésion d'équipe, avec un risque sur la qualité du service rendu aux usagers.

Les encadrants ont donc tout intérêt à créer de nouvelles dynamiques de collaboration, s'appuyant sur des repères communs d'appartenance et des modes de fonctionnement efficaces en présentiel comme à distance.

OBJECTIFS

Organiser la différenciation des rythmes et lieux de travail

- › Faire évoluer les méthodes et outils de travail
- › Impulser la collaboration au sein des équipes
- › Associer et responsabiliser les équipes
- › Adopter une posture de facilitateur-coach

CONTENU

- › Dresser un état des lieux du travail hybride
Retour d'expériences/ état des lieux des fonctionnements collectifs
- › Poser avec son équipe un cadre au travail hybride
Développer l'appartenance/ co construire un cadre avec son équipe
- › Favoriser l'autonomie et la collaboration
- › Partager des repères communs et la visibilité sur le travail
- › Communiquer de façon efficace et fluide
Rituels de rencontres/ usage des outils de communication/ comportements
- › Devenir une équipe apprenante
- › Adopter une posture de facilitateur-coach
Posture du manager hybride/ disponibilité/ bien-être des collaborateurs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Collecte des attentes/ Interactivité sur outil numérique/ Partage d'expériences/ Apports méthodologiques/ Présentation d'outils/ Etude de cas/ Travaux de groupe et idées

LES CLÉS D'UN MANAGEMENT HUMANISTE ET CRÉATIF

DATES

9 → 10
JUN 2022
(9H30-17H)

NOMBRE D'HEURES

12H DE FORMATION

LIEU

IRA DE METZ
15 AVENUE DE LYON
57070 METZ

ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL
D'ADMINISTRATION
DE METZ

CHEF DE PROJET

Marie-Laure DURAND
03 87 75 93 23
mldurand@ira-metz.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION
3 mai 2022

ENVOI DES

CANDIDATURES

IRA DE METZ

Direction de la formation
continue
03 87 75 93 21
fpai@ira-metz.gouv.fr

EFFECTIF PRÉVU

De 8 à 12 participants

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement
Restauration de
midi à la charge des
participants

L'administration d'aujourd'hui est en changement permanent, nécessitant de réinventer le management au quotidien. Le manager doit adopter une posture créative et positive pour plus d'efficacité et de sérénité.

Il doit apporter plus de sens, stimuler la motivation de son équipe et retrouver le plaisir à manager.

Cet espace d'échanges, de réflexion et d'expérimentation donnera aux participants les clés d'un management bienveillant et inspirant.

OBJECTIFS

- › Prendre du recul et questionner sa pratique du management
- › Découvrir une approche humaniste et créative du management correspondant aux enjeux de l'administration d'aujourd'hui et de demain
- › S'approprier des outils et méthodes permettant d'avoir du plaisir à manager son équipe
- › Donner aux participants les moyens de reprendre les rênes de leur vie professionnelle

CONTENU

- › Comment trouver du plaisir à manager son équipe dans des administrations en changement permanent
- › Ce que tout manager devrait savoir pour pouvoir créer une équipe conviviale et performante
- › Je manage par la vision pour apporter du sens, des valeurs et stimuler la motivation de mon équipe
- › J'utilise les ressorts d'une communication hautement impactante
- › Je recours à des méthodes libératrices des énergies et des talents
- › Je m'engage dans ma propre évolution

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- › Alternance de temps d'apports d'échanges et d'ateliers
- › Illustration des apports à partir d'exemples concrets (issus du contexte public prioritairement)
- › Nombreux temps de partage sur ses difficultés, ses bonnes pratiques et ses expériences (en plénier et en sous-groupes)
- › Séquences d'ateliers de réflexion, d'expérimentation ou d'entraînement à l'utilisation d'outils

PUBLIC VISÉ

Tout manager

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

DATE

21 → (14H) 24 (12H)
JUN 2022

NBRE HEURES
18 HEURES

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)
INSET D'ANGERS
IH2EF
ENPJJ

CHEF DE PROJET INSET
D'ANGERS
Frédéric LIVENAIS
02 41 22 41 65
frederic.livenais@cnfpt.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF
INSET d'Angers
02 41 22 41 65

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION
21 mai 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL
Hébergement et
restauration pris en
charge par le CNFPT
(transport uniquement
pour les agents
territoriaux)

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.

Le plan national, « Prévenir pour protéger », adopté le 23 février 2018, 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 ;
- › 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 ;
- › Les procédures d'alerte et de signalement ;
- › Les interlocuteurs sur son territoire, et l'arsenal juridique mis à disposition ;
- › Les stratégies d'intervention auprès du public-cible ;
- › La mise en œuvre de l'accompagnement et du soutien répondant aux besoins repérés.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques
20 personnes maximum

LA PROMOTION DE LA SANTÉ SEXUELLE : UN ENGAGEMENT DES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC

DATE

27 (10H) → 29 (12H)
SEPTEMBRE
2022

NBRE HEURES
(IJ = 6H)
15 HEURES

LIEU
INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
49000 ANGERS

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)
INSET D'ANGERS
IH2EF
EHESP

CHEFFE DE PROJET
Catherine BODINEAU
02 41 22 41 39
catherine.bodineau@
cnfpt.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF
Stéphanie TISON
02 41 22 41 49
stephanie.tison@cnfpt.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION
27 août 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL
Hébergement et
restauration pris en
charge par le CNFPT
(transport uniquement
pour les agents
territoriaux)

La santé sexuelle est basée sur 3 principes fondamentaux : l'autonomie, la satisfaction et la sécurité.

Edifiée en 2017, et en respect de la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, la Stratégie Nationale de Santé Sexuelle (SNSS) vise un « état de bien-être physique, émotionnel, mental et social lié à la sexualité de la naissance à la vieillesse pour l'ensemble de la population » d'ici l'horizon 2030.

La SNSS entend également prendre en compte les relations inégalitaires entre les sexes et les sexualités qui impactent l'accès universel à la santé sexuelle.

Au-delà d'une approche centrée sur le risque, cette formation entend contribuer à promouvoir une approche globale et positive de la santé sexuelle.

OBJECTIFS

- › Comprendre les objectifs de la SNSS et son déploiement.
- › Identifier les acteurs concernés
- › Connaître des dispositifs nationaux et locaux dans une logique interinstitutionnelle et partenariale
- › Expérimenter différents types de ressources relatives à la santé sexuelle
- › Être en capacité d'adapter les outils aux besoins de publics spécifiques.

CONTENU

- › Les repères historiques et le périmètre du champ de la santé sexuelle
- › L'organisation de la politique de santé sexuelle en France
- › Les concepts de promotion et la prévention en santé
- › Les 3 champs de compétence de l'éducation à la sexualité :
 - › Biologique (physiologie, puberté, contraception, infection sexuellement transmissible, ...)
 - › Psycho-affectif (estime de soi, orientation et identité sexuelle, ...)
 - › Social (rôles sexués et stéréotypes, facteurs socio-environnementaux, consentement, ...)
- › La promotion et l'éducation à la santé sexuelle : acteurs, ressources, techniques d'animation, outils, ...

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques
Pédagogie active et retours d'expériences

PUBLIC VISÉ

Cadres des 3 fonctions publiques et de la sécurité sociale

VIOLENCE DES JEUNES ET POLITIQUES ÉDUCATIVES PARTAGÉES

DATE

3 (14H) → 5
OCTOBRE (12H)

NOMBRE D'HEURES :
12 H

LIEU

IH2EF

BD DES FRÈRES
LUMIÈRE
BP 72 000 TÉLÉPORT 2
86360 CHASSENEUIL
FUTUROSCOPE CEDEX

ECOLES

ORGANISATRICES

IH2EF

INSET NANCY
CREPS POITIERS

CHEF DE PROJET

Annick MONTEIL

IH2EF
05 49 49 25 24
annick.monteil@
education.gouv.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

Valérie GERVIER

Assistante de formation
valerie.gervier@
education.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION

5 septembre

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et
restauration organisés
et pris en charge par
l'IH2EF

La « violence des jeunes » alimente l'actualité.

Le décrochage scolaire, les difficultés économiques, l'accès à l'emploi, la consommation de substances psychoactives sont autant de facteurs aggravants.

Les politiques en faveur de la jeunesse s'appuient sur de nombreux dispositifs et actions, pilotés et financés par différentes structures. Ils sont pluriels dans leur contenu et leur mode d'exécution, centralisés ou déconcentrés, purement étatiques ou dans un cadre partenarial impliquant des organismes publics, des collectivités territoriales ou des associations.

Peut-on prévenir la violence des jeunes ?

Quelles réponses peut-on proposer à la difficulté des jeunes pour trouver leur place dans la société ?

Quelle sont les politiques éducatives partagées ? Qui sont les acteurs de ces politiques ? Autant de questions auxquelles nous tenterons d'apporter des éclaircissements...

OBJECTIFS

Identifier les problématiques et les actions pour prévenir et gérer la violence chez les jeunes.

Interroger les acteurs sur les modes de coopération et les modalités de mise en œuvre de projets dans les situations suivantes :

- › La violence en EPLE
- › Les projets éducatifs territoriaux
- › Les établissements sportifs, les établissements pénitentiaires...

CONTENU

- › La violence scolaire
- › La pratique sportive comme outil de prévention
- › Qui sont les acteurs de la prévention de la violence
- › Témoignages de gestion de la violence par plusieurs institutions

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, ateliers, témoignages, échanges de pratiques

PUBLIC VISÉ

Cadres des 3 fonctions publiques et de la sécurité sociale

CO-CONSTRUIRE UNE ACTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN DIRECTION DES JEUNES : ENJEUX ET MÉTHODES

DATE

10 (14H) → 12
OCTOBRE 2022
(12H)

NOMBRE D'HEURES

12 HEURES
PRÉSENTIEL +
6 HEURES
À DISTANCE

LIEU

INSET NANCY

1 BOULEVARD
D'AUSTRASIE
BP 20442
54001 NANCY CEDEX

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)

INSET NANCY

IH2EF

CREPS

ENPJJ

CHEF DE PROJET

Anne ABA-PEREA,

INSET Nancy,
03 83 19 22 26
anne.abaperea@cnfpt.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

anne.abaperea@cnfpt.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION

12 septembre 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et repas
du midi pris en charge

L'action publique en direction des jeunes confronte les acteurs impliqués dans sa construction à un double éclatement :

- › **sectoriel** : les politiques « de jeunesse » recouvrent une grande diversité de champs d'intervention,
- › **territorial** : chaque niveau d'action publique développe ses propres actions.

Celle-ci a connu dernièrement des évolutions législatives, qui ont opéré une redistribution des compétences.

Dès lors, l'enjeu de l'articulation et de la mise en cohérence des interventions apparaît central notamment s'agissant des transversalités à construire au sein d'un territoire ainsi qu'entre les différents niveaux.

Cet atelier a l'ambition de favoriser l'accompagnement « du jeune » à la prise d'autonomie. Il propose de mettre en perspective les enjeux en tension, dans une perspective théorique et méthodologique, et d'explorer des expériences menées sur

les territoires.

OBJECTIFS

- › Comprendre la structuration sectorielle et territoriale des politiques en direction des jeunes.
- › Connaître les principales évolutions législatives récentes et leurs enjeux.
- › Analyser les enjeux liés à la construction d'une action publique transversale et partenariale.
- › Situer la situation française dans une perspective européenne et internationale.

CONTENU

- › Interventions de cadrage et de mise en perspective.
- › Ateliers collectifs de travail, d'échanges et de partage d'expérience.
- › Présentation de projets territoriaux par des acteurs publics et associatifs.
- › Moments d'échanges informels.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques, études de cas.

PUBLIC VISÉ

Cadres des 3 fonctions publiques et de la sécurité sociale.

AUTORITÉ ET MANAGEMENT

DATES

11 → 13
OCTOBRE
2022

DURÉE

18H

LIEU

ENPJJ

16, RUE DU CUROIR
59100 ROUBAIX

ECOLE ORGANISATRICE

ECOLE NATIONALE
DE PROTECTION
JUDICIAIRE DE LA
JEUNESSE

RESPONSABLE DE
SESSION

Mylène BARRAULT

Chargée de formation,
ENPJJ
mylene.barrault@justice.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

Secrétariat des formations
pg.enpjj-roubaix@justice.fr

DATE LIMITE DE
RÉCEPTION DES
CANDIDATURES

Le 30 septembre

CONDITIONS D'ACCUEIL

Pas d'hébergement,
restauration payante
possible le midi

La question de l'autorité est constitutive de l'acte managérial. Souvent, elle ne se pense qu'en situation conflictuelle. La plupart du temps, elle se focalise sur la personne, confondant l'activité professionnelle et les qualités personnelles.

Mieux assumer son rôle de manager en mettant en oeuvre l'acte et la posture d'autorité suppose de comprendre le processus qui confère de l'autorité au manager, au regard des spécificités liées à sa fonction et à son institution.

Dans un contexte de critique de l'autorité, celle-ci pourrait-elle être pensée comme un processus de double autorisation : celle de l'institution autorisant les initiatives et celle d'acteurs qui s'autoriseraient les initiatives ?

OBJECTIFS

- > Définir l'autorité au regard des fonctions managériales
- > Penser les enjeux liés à l'autorité dans son contexte professionnel
- > Comprendre les enjeux liés au contexte institutionnel des autres stagiaires
- > Trouver des réponses à la question de l'autorité efficace dans les fonctions managériales
- > Interroger son rapport à l'autorité...

CONTENU

- > Contenu théorique : approche de l'exercice de l'autorité en situation managériale
- > Contenu pratique : faire autorité en situation managériale.
- > Utilisation d'une méthodologie de compréhension de l'autorité en contexte professionnel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et réflexifs de l'intervenant. Participation active des participants (individuelle et par groupe). En partant des représentations des participants, il s'agira de distinguer les éléments constitutifs de l'autorité pour la définir d'une manière générale avant de l'appliquer dans les situations contextualisées que rencontrent les professionnels.

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et sécurité sociale.

20 places

LES ENJEUX DE LA COOPÉRATION EDUCATION NATIONALE/COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

DATES

19 → 21
OCTOBRE 2022

NOMBRE D'HEURES :

18 HEURES EN
PRÉSENTIEL

LIEU

CNFPT

80, RUE DE REUILLY
PARIS

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

INSET NANCY
IH2EF

CHEF DE PROJET

Anne ABA-PEREA,
INSET Nancy,
03 83 19 22 26
anne.abaperea@
cnfpt.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF

anne.abaperea@cnfpt.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

16 septembre

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et repas
du midi pris en charge

Face aux évolutions de plus en plus rapides et périlleuses de l'environnement éducatif, l'importance de la coopération montre que, sans elle, les missions éducatives ont un impact limité.

Plus que jamais, ces défis nouveaux et inattendus amènent les acteurs éducatifs à mieux se connaître pour faire converger leurs actions dans l'intérêt de l'enfant et des familles.

Cette relation interinstitutionnelle est un équilibre permanent à construire, tant l'écart entre l'adaptation des besoins de l'enfant et la diversité de la réalité des familles et des territoires est grande.

Comment faire converger nos actions par une démarche d'autant plus efficiente, qu'elle tend vers la cohérence et le global ?

Cet atelier tentera de dégager les leviers de réussite d'une coopération Education nationale/collectivités territoriales 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 coopération ;

- > Identifier les modes de coopération et les pistes de réflexion ;
- > Comment la coopération 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.

PUBLIC VISÉ

Cadres des services éducation enfance des villes et intercommunalités, inspecteurs de l'Education nationale.

ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL : POSTURE MANAGÉRIALE ET PRÉVENTION

DATES

14 (14H) → 18 NOVEMBRE (12H)

NBRE HEURES

24 HEURES (4 JOURS)

LIEU

ENG
5 BD DE LA MARNE
21000 DIJON

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

ECOLE NATIONALE
DES GREFFES

CHEF DE PROJET

Amandine PARIS
sous directrice FEEJ
03 80 60 58 06
sd-feej.eng-dijon@justice.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF
Secrétariat FEEJ
feej.eng@justice.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

14 septembre

CONDITIONS D'ACCUEIL

A déterminer en fonction du plan de charge

La prise de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) constitue un risque pour la sécurité des agents. Elle favorise notamment la survenue d'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. Les directeurs et chefs de service doivent 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 ;
- › Assurer sa posture managériale face à cette situation spécifique.

CONTENU

- › Généralités sur les pratiques addictives en milieu professionnel
- › Démarche de prévention collective :
 - › Rôles et missions des acteurs internes à la structure (délégués du personnel, membres de comités, service de santé au travail)
 - › Ressources externes
 - › Actions de prévention
 - › Gestion des situations d'urgence
- › Contexte réglementaire

MÉTHODES PÉDAGOGIQUE

Cas pratiques.

PUBLIC VISÉ

15 personnels d'encadrement, préventeurs, responsables de ressources humaines.

VIOLENCES ET AGRESSIVITÉ DES USAGERS : ADAPTER L'ORGANISATION

DATES

15 → 17 NOVEMBRE 2022

LIEU

ENSP -
SITE DE SAINT-CYR
9, RUE CARNOT
69450 SAINT-CYR-AU-MONT-D'OR

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

ECOLE NATIONALE
SUPÉRIEURE DE LA
POLICE

CHEF DE PROJET

**Commissaire
Divisionnaire
Alfred LENGLET**
alfred.lenglet@interieur.
gouv.fr
04 72 53 18 71

Marie Claude ROBERT

04 72 53 18 67
Marie-claude.robert@interieur.gouv.fr

CONTACT ADMINISTRATIF

Secrétariat D.F.R.
04 72 53 18 92
ensp-fc@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

18 octobre 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et restauration possibles sur place, payants

Les professionnels des services publics sont confrontés aux violences des usagers qui peuvent prendre des formes et des intensités diverses.

Tenter d'en identifier les causes structurelles peut permettre un travail sur les réponses à apporter au phénomène.

Cette violence ne doit pas être banalisée mais prise en compte par l'institution pour adapter son organisation.

OBJECTIFS

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 de la violence, ainsi que dans l'accompagnement des équipes concernées ;
- › Capitaliser les bonnes pratiques à partir d'expériences existantes.

CONTENU

- › Conséquences de l'agressivité ;
- › Comment organiser la prise en charge de la violence ? Comment organiser sa prévention ?
- › Présentation de certaines pratiques locales.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, travaux de groupes, témoignages, échanges de pratiques.

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale.

L'APPROCHE INTERCULTURELLE : UN ENJEU POUR LE SERVICE PUBLIC

DATE

15 (14H) → 17 (16H30)
NOVEMBRE 2022

NBRE HEURES

15 HEURES

LIEU

INSET D'ANGERS
RUE DU NID DE PIE
49000 ANGERS

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

INSET D'ANGERS
ENPJJ
IH2EF

CHEF DE PROJET

Frédéric LIVENAIS
02 41 22 41 65
frederic.livenais@cnfpt.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF

INSET d'Angers :
02 41 22 41 65

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

15 octobre 2022

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement et
restauration pris en
charge par le CNFPT
(transport uniquement
pour les agents
territoriaux)

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'utilisateur, et permet de construire des points de repères pour des pratiques professionnelles plus adaptées. Elle permet de faciliter la relation avec les 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'actions de lutte contre les discriminations.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques
20 personnes maximum

GESTION DE CRISES ET MAÎTRISE DES RISQUES

DATES

29 → 30
NOVEMBRE 2022

NOMBRE D'HEURES

12 HEURES EN
PRÉSENTIEL

LIEU

IHEMI
ECOLE MILITAIRE
1, PLACE JOFFRE
75007 PARIS

ECOLE ORGANISATRICE
INSTITUT DES
HAUTES ÉTUDES
DU MINISTÈRE DE
L'INTÉRIEUR (IHEMI)

CHEFFE DE PROJET

Clara LE BRIS
01 76 64 89 88
Clara.lebris@ihemi.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF

formationcrise@ihemi.fr

CONDITIONS
D'ACCUEIL

Hébergement,
restauration et
transport non pris
en charge

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

3 octobre 2022

Face à la récurrence et la complexité des situations de crises actuelles, les organisations, qu'elles soient publiques ou privées, se doivent d'agir en amont pour se préparer et se protéger des menaces auxquelles elles sont exposées.

Fondée sur une approche pluridisciplinaire, et s'inscrivant dans une démarche partenariale public/privé, cette formation offre l'opportunité aux apprenants de mieux connaître les risques et menaces liés à la sécurité économique de leur organisation, d'en avoir une approche juridique et pragmatique et d'être en mesure de mieux faire face, le cas échéant, aux situations de crise de demain.

OBJECTIFS

- › Développer une vision globale de la protection des institutions et de leur gestion de crise.
- › Avoir une approche intégrée de la maîtrise des risques et menaces.
- › Comprendre les situations de crise et leur cinétique.
- › Appréhender les attitudes et comportements de tous les acteurs (décideurs, gestionnaires, intervenants et population) en situation de crise.
- › Comprendre la dynamique d'une communication de crise.

CONTENU

- › Panorama des risques et menaces pesant sur les organisations.
- › Management stratégique des situations de crise et étude des mécanismes de la prise de décision.
- › Organisation de la chaîne de direction et de coordination en gestion de crise.
- › Management et protection de l'information stratégique et de la sécurité économique.
- › Principes et outils de communication de crise.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- › Formation diversifiée ludique et pragmatique accessible même aux non-spécialistes de la crise.
- › Avec une approche par les compétences, la formation s'appuie sur une pédagogie active et participative : partage d'expériences et exercice de crise (plateau de simulation) médiatraining, simulation et exposés interactifs.

PUBLIC VISÉ

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

Effectif maximum : 16 personnes

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

DATES

7 → 9
DÉCEMBRE
2022
(DE 10H À 16H)

NBRE HEURES

18 HEURES

LIEU

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

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

INSET NANCY
IH2EF

CHEF DE PROJET

Anne ABA-PEREA,
INSET Nancy,
03 83 19 22 26
anne.abaperea@cnfpt.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF

anne.abaperea@cnfpt.fr

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

4 novembre 2022

La principale finalité de l'Ecole 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

PUBLIC VISÉ

Cadres des services déconcentrés de l'Etat : 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

GESTION ET COMMUNICATION DE CRISE

DATES

2^{ÈME} SEMESTRE

NOMBRE HEURES

20H AU TOTAL

LIEU

ENSOSP
1070 RUE
LIEUTENANT PARAYRE
13100 AIX-EN-
PROVENCE

ECOLE(S)
ORGANISATRICE(S)

ECOLE NATIONALE
SUPÉRIEURE DES SAPEURS-
POMPIERS (ENSOSPI)

ECOLE NATIONALE
SUPÉRIEURE DE LA POLICE
(ENSP)

ECOLE DES HAUTES ÉTUDES
EN SANTÉ PUBLIQUE
(IHESPI)

INSTITUT NATIONAL DES
ÉTUDES TERRITORIALES
(INET)

CHEF DE PROJET

Lcl Antoine IZAC
forcrise@ensosp.fr

CONTACT
ADMINISTRATIF

Virginie LABARRE
04 42 39 05 36

DATE LIMITE
D'INSCRIPTION

A confirmer

CONDITIONS D'ACCUEIL

Hébergement,
restauration et
transport non pris
en charge

Face à la récurrence et la complexité des situations de crises actuelles, la nécessité de se préparer au management de celles-ci constitue un enjeu pour les institutions et les 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.

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 les enjeux d'une communication de crise.

CONTENU

- › Apports notionnels et conceptuels 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, médias sociaux en gestion de l'urgence et plateforme d'alerte et d'information de la population ;
- › Exercices de simulation de situations de crise ;
- › Etude de cas : retour d'expériences.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC VISÉ

Tout cadre des trois fonctions publiques professionnellement impliqués dans cette discipline.

Effectif maximum : 16 personnes

LES AVANCÉES DES SCIENCES COGNITIVES : UN APPORT À LA DISPOSITION DES CADRES

DATE

Distanciel 1
accessible à compter du

7 JUIN

Présentiel

27 (14 H) → 29

JUIN (15H30)

15 HEURES

Distanciel 2

Accessible jusqu'au

31 AOÛT

LIEU

IH2EF

BD DES FRÈRES LUMIÈRE
86960 CHASSENEUIL
FUTUROSCOPE CEDEX

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)

INSTITUT DES
HAUTES ÉTUDES DE
L'ÉDUCATION ET DE
LA FORMATION

CHEF DE PROJET

Annick MONTEIL

05 49 49 25 24

annick.monteil@

education.gouv.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

VALÉRIE GERVIÉ

Assistante de formation

valerie.gervier@

education.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION

27 mai

EFFECTIF PRÉVU

25 maxi

Les sciences de la cognition s'appuient désormais sur un socle de connaissances robustes : les mécanismes attentionnels, la complexité de la compréhension, les lois de la rétention et de l'effacement mnésique, le rythme des apports...

Ces avancées à travers une meilleure compréhension du fonctionnement du cerveau permettent aux cadres d'ajuster leur management à l'AUTRE. Il est en effet impossible d'avoir un seul mode de communication, qui fonctionnerait avec n'importe quel interlocuteur. Même si dans les grandes lignes nos cerveaux traitent l'information par des mécanismes semblables, chacun est unique, chaque cadre doit essayer d'en tenir compte. Cette formation vise à donner des éléments de compréhension et des outils aux cadres désireux de faire évoluer leur management à la lumière de ce que les sciences cognitives nous apprennent.

OBJECTIFS

- Mieux connaître le fonctionnement de la cognition : attention, concentration, mémoire, compréhension ;
- Mutualiser les pratiques intégrant les connaissances sur la cognition ;
- S'approprier des outils permettant de transférer les apports de la formation en situation professionnelle ;
- Réfléchir à l'incidence des apports de la formation sur ses pratiques d'encadrant ou de formateur.

CONTENU

- Apports théoriques sur le cerveau et son fonctionnement ;
- Prise de recul critique sur les sciences cognitives et l'image qui en est véhiculée dans la société ;
- Mises en situation permettant de comprendre le transfert des apports des sciences cognitives dans le management : processus attentionnels, de consolidation et d'effacement mnésiques, de compréhension ;
- Présentation et appropriation d'outils numériques adaptés.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et exercices pratiques

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

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

DATE

MODULE DE
SENSIBILISATION
EN LIGNE

Disponible sur la
plateforme Magistère
(IH2EF) à compter du

LUNDI 4 AVRIL

NBRE HEURES

7 HEURES

ECOLE(S)

ORGANISATRICE(S)

IH2EF

INSET ANGERS

CHEF DE PROJET

Annick MONTEIL

IH2EF

05 49 49 25 24

annick.monteil@

education.gouv.fr

CONTACT

ADMINISTRATIF

Valérie GERVIÉ

assistante de formation

valerie.gervier@

education.gouv.fr

DATE LIMITE

D'INSCRIPTION

4 mars

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination sont au cœur du modèle social français. Consacrés dans la Constitution, ils constituent l'un des éléments essentiels des valeurs et des droits fondamentaux de la société française

Les agents publics sont susceptibles d'être confrontés à des situations de discriminations, en tant que acteur, victime ou témoin, au sein même de leurs services ou dans l'exercice de leur activité.

Les phénomènes de discrimination sont délicats à identifier malgré un cadre légal précis et des critères de discrimination de plus en plus nombreux. Ils suivent des mécanismes complexes et le plus souvent inconscients.

Une responsabilité toute particulière pèse donc sur les cadres qui ne sont pas toujours outillés pour y faire face.

Ce module de formation en ligne vise à les mettre en capacité de repérer les discriminations et à les différencier d'autres formes d'inégalités, mais également à savoir agir en pareilles situations.

OBJECTIFS

- Savoir qualifier juridiquement les discriminations et les différentes formes de discrimination notamment en les distinguant d'autres notions connexes (inégalités, injustices,...) ou d'autres formes d'atteintes aux droits et libertés fondamentales ;
- Etre capable d'analyser les mécanismes de construction des discriminations pour comprendre les mécanismes notamment sociologiques et psychologiques sous-jacents ;
- Connaître les recours et les acteurs ressources permettant de faire face aux discriminations.

CONTENU

- Préjugés, stéréotypes et discriminations...
- Que dit la loi ? comment a-t-elle évolué au fil de l'histoire ? Comment les discriminations se fabriquent-elles ?
- Focus sur les discriminations positives, sur les discriminations dans la vie professionnelle et sur les discriminations liées à l'état de santé

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Test de positionnement, apports théoriques, études de cas, quiz...en auto-formation

PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale

ÉCOLES PARTENAIRES

CNFPT

80, Rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS cédex 12

CREPS DE POITIERS

Château de Boivre
86580 VOUNEUIL-
sous-BIARD

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

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 13^{ème} Dragons
77010 MELUN

IH2EF

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

IGPDE

20, allée Georges
Pompidou
94306 VINCENNES
cédex

IHEMI

1, Place Joffre
75007 PARIS

CNFPT / INET

1 Rue Edmond Michelet
67000 STRASBOURG

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

IRA DE METZ

15, Avenue de Lyon
57070 METZ

IRA DE NANTES

1, Rue de la
Bourgeonnaire
BP 82234
44322 NANTES cédex 3

INFOMA

16 Rue du Vercors
69960 CORBAS

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.

LES ATELIERS DU SERVICE PUBLIC 2022



NOM >

PRÉNOM >

DATE DE NAISSANCE >

FONCTION >

ORGANISME / EMPLOYEUR >

ADRESSE >

TÉLÉPHONE PROFESSIONNEL >

ADRESSE MAIL PROFESSIONNELLE >

ADRESSE PERSONNELLE >

INSCRIPTION À L'ATELIER N° >

TITRE DE L'ATELIER >

DATES DE L'ATELIER >

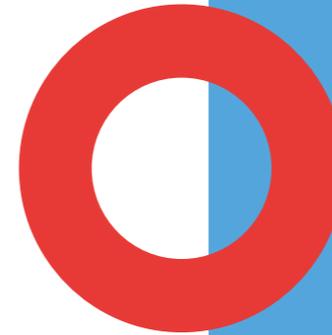
MOTIVATIONS >

DATE >

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR

DATE >

SIGNATURE DE L'AGENT



POUR PLUS DE
RENSEIGNEMENTS
SUR LES ÉCOLES
MEMBRES
DU RESP ET LEURS
FORMATIONS :

CONNECTEZ-
VOUS SUR LE SITE
INTERNET
WWW.RESP-FR.ORG



NOTES

