

PARCOURS MODULAIRE : Positionnement (Module 1)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 1 participant

DURÉE :

➤ 2 heures

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Se questionner sur sa pratique managériale par l'intermédiaire d'un auto-positionnement
- Co construire avec son institution, à la suite de la restitution, un plan d'action individualisé

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire en ligne.
- Entretien individuel

PROGRAMME

OBJECTIF 1 :

- **Auto-évaluer ses connaissances et son profil managérial**
Questionnaire en ligne sur la plateforme Moodle

OBJECTIF 2 :

- **Identifier les besoins en formation pour favoriser un renforcement et un développement des compétences managériales**
Recueil des besoins à l'aide d'une trame (points fort, principales difficultés, souhaits...) lors d'un entretien téléphonique ou d'une visio

OBJECTIF 3 :

- **Elaborer un parcours individualisé de formation**
Analyse des résultats du questionnaire en ligne et de l'entretien individuel
Elaboration d'une synthèse individuelle avec une proposition de parcours

PARCOURS MODULAIRE : Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social public (Module 2)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours.

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Comprendre les éléments essentiels sur l'environnement hospitalier
- Comprendre les éléments essentiels relatifs à la gouvernance hospitalière
- Comprendre l'impact des GHT
- Identifier les fondements institutionnels de la hiérarchie afin d'établir des relations hiérarchiques constructives avec son N+1

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Carte mentale de la gouvernance
- Atelier.
- Création de différentes cartographies.
- Cas pratiques.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Clarifier le contexte du secteur de la Santé**
Les lois de modernisation de la santé
Les politiques nationales, régionales, locales
Les dimensions stratégiques des enjeux
- **Appréhender les évolutions du financement du secteur**
Le système de financement
Les notions de base sur les financements
Les outils de pilotage
- **Comprendre les grands principes d'organisation de l'activité**
La question des coopérations
Le GHT et les principes de coopération
Les différentes formes de convention
Les différents acteurs du territoire

JOUR 2 :

- **Connaitre les évolutions de la gouvernance des structures sanitaires et médico-sociales**
La gouvernance interne de l'hôpital
Du projet d'établissement au projet médical
Les instances de gouvernance
L'évolution des GHT
Les instances représentatives des personnels
- **Se positionner en tant que manager dans l'institution**
Les fondements institutionnels de la hiérarchie
Hiérarchie versus autorité
Les missions du manager
Les attentes des équipes
Les attentes des pairs

PARCOURS MODULAIRE : Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH (Module 3)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours.

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Connaître les droits du patient
- Comprendre l'application de la confidentialité et du secret professionnel
- Connaître les principes de laïcité dans les équipes et les services

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Cas pratiques
- Atelier.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Maitriser le consentement, le refus de soins**
Consentement et liberté de l'utilisateur
- **Maitriser la loi Clayes Léonetti et les directives anticipées**
La loi du 22 avril 2005
Les directives anticipées
- **Maitriser le devoir d'information**
Le devoir d'information et son évolution
L'accès au dossier
Le champ des documents communicables et non communicables
La responsabilité sur les écrits
L'information sur les dommages liés aux soins
- **Respecter la confidentialité**
Le secret professionnel
Le secret vis-à-vis de l'extérieur
Le secret des soignants et les interventions de police et de justice

JOUR 2 :

- **Savoir se situer dans les échanges**
Le patient, la famille et le secret
La personne de confiance
Les personnes sous tutelle
Les secrets entre membres de l'équipe
Les exceptions au secret professionnel
- **Rappeler le cadre légal lié à la laïcité et son évolution**
Le principe de laïcité dans les textes : la loi du 09 décembre 1905, la circulaire du 02 février 2005, la circulaire de 2017, les guides ministériels, laïcité et gestion du personnel
- **Savoir se positionner, concilier service public et respect des croyances**
L'interdiction de récusation des fonctionnaires
La liberté de choix du médecin et ses limites
Les refus de soins liés à des croyances
Les décès et les demandes inaccessibles
Les outils de régulation des pratiques

PARCOURS MODULAIRE : La qualité dans la FPH (Module 4)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 1 jour.

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Comprendre l'intérêt d'une démarche de certification, d'évaluation et d'une démarche qualité
- Appréhender le management de la qualité et le déploiement d'une démarche qualité

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports participatifs.
- Apports théoriques
- Ateliers réflexifs.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Comprendre le contexte de développement de la démarche d'amélioration continue de la qualité / gestion des risques**
Les principales définitions : qualité, risques, management de la qualité, client, fournisseur, évaluation...
Les évolutions récentes
La certification
Les enjeux de la qualité et de la gestion des risques
- **Permettre une appropriation des concepts fondamentaux de la démarche d'amélioration continue de la qualité**
Les principaux concepts et outils
Les fondamentaux du management de la qualité et des risques
La gestion du changement
- **Organiser la gestion des risques dans sa dimension polaire, transversale et institutionnelle**
Le dispositif de Management de la Qualité et des Risques
L'organisation et le pilotage de l'évaluation
La politique et le programme de gestion des risques
- **Déployer une culture de l'évaluation**
Notions introductives
Le Développement Professionnel Continu
L'accréditation des spécialités à risques
L'évaluation des pratiques professionnelles

PARCOURS MODULAIRE : Communication et accompagnement du changement (Module 5)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 3 jours (2+1)

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues
- Animer un groupe de travail
- Accompagner les changements dans la FPH

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Ateliers brainstorming
- Vidéo.
- Exercices d'expérimentation.
- Ateliers .

Travail intersession : Remise d'une trame de recueil afin d'identifier une situation professionnelle de changement et l'ensemble de ses composantes

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Développer des relations saines, confortables et adaptées aux situations**
Les états du moi
La structuration du temps et les jeux psychologiques
Les positions de vie
La démarche de CNV
L'assertivité
- **Comprendre son fonctionnement émotionnel dans la communication interpersonnelle**
Les émotions
Les liens émotions/relations aux autres
Les 5 axes de l'intelligence émotionnelle
- **Développer une communication managériale efficace**
Qu'est ce que la communication pour un manager
Les enjeux de la communication
La communication et/ou l'information
Les différents savoir faire
La communication en situation de crise

JOUR 2 :

- **S'affirmer dans sa prise de parole**
La posture d'orateur
Les éléments clés de la communication
Les étapes de la prise de parole
Le juste comportement durant les échanges
- **Conduire une réunion**
Qu'est-ce qu'une réunion ?
Les 4 fonctions de la réunion
Les différents types de réunion
Les conditions de réussite d'une réunion
L'animation d'une réunion

JOUR 3 :

- **Repérer ce qui se transforme, évolue dans son environnement**
Qu'est-ce que le changement ?
Les caractéristiques du changement
Les facteurs de changement
Les impacts du changement
- **Comprendre les mécanismes individuels et collectifs face aux changements**
Les phases du changement organisationnel
Les différents styles de résistance au changement
L'apport des neurosciences
La gestion des besoins reliés aux émotions
- **Manager les Hommes et le changement**
Qu'est ce que manager le changement ?
Les enjeux du management
L'importance de la communication dans le changement
L'adhésion

PARCOURS MODULAIRE : Gestion et conduite de projet (Module 6)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 3 jours (2+1)

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre les outils de conduite de projet
- Identifier les facteurs clés de succès
- Animer un groupe projet
- Faire un reporting
- Mettre en place une évaluation adaptée
- Savoir rédiger un compte rendu, un relevé de conclusion

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Ateliers
- Vidéo.
- Exercices d'expérimentation.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Comprendre la démarche projet**
 - La notion de projet
 - L'approche de la démarche projet
 - Les différents types de projet
 - La place des différents projets
 - La spécificité des projets d'engagement collectif
 - Les instances de gouvernance du projet
 - Les 3 phases d'une démarche projet
- **Engager la démarche projet**
 - Le cadrage : Clarification de l'idée de départ, Faisabilité, Les scénarii possibles

JOUR 2 :

- **Appréhender le management de projet**
 - La conduite de projet : la planification, le pilotage, l'animation des groupes projet, le plan de communication
- **Conclure le projet**
 - Le point sur les réalisations
 - Capitalisation de l'expérience
 - Communication des résultats

TRAVAIL INTERSESSION :

- Elaboration d'une fiche projet

JOUR 3 :

- **Présenter le projet**
 - Lecture critique des projets
 - Identification des leviers, contraintes et freins
- **Se mettre en mode projet**
 - Articulation de : pluridisciplinarité, multi compétences, temps limité, objectif à atteindre, exigences spécifiques

PARCOURS MODULAIRE : Gestion des situations difficiles (Module 7)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 3 jours (2+1)

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Permettre aux managers de prévenir, anticiper et de gérer les situations difficiles
- Aborder le management du risque RPS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Ateliers
- Analyse de situations de conflits.
- Exercices d'expérimentation.
- Jeux de rôle

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Faire le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées**
Les difficultés difficiles rencontrées
Les conflits en situation de travail
Les enjeux des conflits
- **Comprendre la dynamique du conflit**
Qu'est-ce que le conflit ?
L'approche psychodynamique du conflit
- **Repérer l'impact des différents types de personnalités dans le conflit**
Les concepts clés
Les 5 grands traits de personnalité
L'élargissement de sa palette de réponses aux personnalités difficiles

JOUR 2 :

- **Développer les compétences relationnelles clés prévenant les conflits**
Les enjeux de la relation
Les 6 postures managériales à promouvoir
L'intelligence relationnelle
Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
La communication efficace
L'accueil de l'émotion dans la relation
- **Construire des stratégies de sorties**
Le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles
Les acteurs institutionnels de la négociation et médiation
Les méthodes et outils de la délibération collective
Les techniques de désamorçage de situations conflictuelles

TRAVAIL INTERSESSION :

Expérimenter 2 ou 3 outils techniques de prévention, résolution de conflit/tension

JOUR 3 :

- **Présenter les expérimentations**
Présentations des situations et expérimentations
Identifications des leviers, contraintes et freins
- **Se mettre en posture de co-développement**
Le co-développement

PARCOURS MODULAIRE : Gestion du temps de travail

(Module 8)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➔ Manager

ORGANISÉ PAR :

➔ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 12 Participants

DURÉE :

➔ 3 jours (2+1)

PRÉREQUIS :

➔ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➔ GRIEPS

OBJECTIFS

➔ Connaître et appliquer les règles de la gestion du temps de travail

➔ Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

➔ Apports conceptuels.

➔ Travaux de sous-groupe

➔ Construction d'un SWOT.

➔ Apports méthodologiques.

➔ Cas concret

➔ Atelier

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Comprendre les enjeux managériaux liés aux situations de la gestion du temps**
Manager la quadrature du cercle
Innovation managériale
- **Maitriser la réglementation du temps de travail de la FPH**
Le cadre légal du temps de travail
La réglementation de la gestion du temps de travail
Les accords locaux

JOUR 2 :

- **Construire un cycle de travail**
Construction des cycles de travail
Les règles d'élaboration
Les règles de programmation des congés, des RTT
Comment calculer l'effectif dont j'ai besoin
- **Elaborer des outils de gestion**
Elaboration d'un planning
L'intégration des congés, les jours fériés
La gestion de la pénurie de professionnels
La gestion de l'absence

TRAVAIL INTERSESSION :

Expérimenter un nouveau planning et cycle

JOUR 3 :

- **Présenter les expérimentations**
Présentations des expérimentations d'un nouveau cycle de travail
Les difficultés
- **Implanter un nouveau cycle de travail**
Rappels sur les caractéristiques du changement : rapidité, complexité, incertitude
Les attentes des professionnels
Bien être et performance
Accompagner le changement de cycle

PARCOURS MODULAIRE : Conduire un entretien professionnel (Module 9)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 1 jour

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Définir les enjeux et les finalités de l'entretien
- Identifier les éléments / étapes clés d'un entretien
- Introduire les notions de compétence, de performance, d'évolution professionnelle, d'objectif de développement
- Définir des objectifs de développement, organiser leur suivi et leur évaluation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Partage d'expériences
- Brainstorming.
- Travaux en binômes.
- Exercices de rédaction
- Atelier d'expérimentation

PROGRAMME

JOUR 1 :

▪ Clarifier le nouveau cadre réglementaire et situer le rôle du cadre

De la démarche de notation à l'évaluation des compétences

Les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel

▪ S'approprier les concepts et outils clés associés à la notion de compétence

Les notions et concepts clés

Les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs

De la fiche métier à la fiche de poste

▪ Définir et évaluer les compétences en situation de travail

Quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?

Les différents outils à mobiliser

Favoriser la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent

Méthodologie de fixation des objectifs : méthode SMART

▪ Conduire l'entretien en adoptant une posture engageante et en appliquant la méthodologie d'évaluation

Le déroulé de l'entretien et les règles du jeu

Les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien

La phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée

La phase de contractualisation et la fixation des objectifs pour l'année à venir

Le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation

▪ Formaliser le compte rendu et assurer un suivi

La formalisation du compte rendu d'entretien : qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?

Résumer en quelques phrases le contenu de l'entretien

Rappeler les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis,

Rédiger l'appréciation générale.

Fixer les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

PARCOURS MODULAIRE : Manager des compétences (Module 10)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 1 jour

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Définir les différentes notions de compétence
- Connaître les fondements du management d'équipe
- Comprendre les grands principes de la GPMC
- Penser la compétence en prenant en compte la personne dans sa globalité
- Savoir déléguer en fonction des compétences

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Partage d'expériences
- Brainstorming.
- Travaux en binômes.
- Exercices de rédaction
- Atelier d'expérimentation

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Identifier le rôle de l'encadrement dans la démarche de la GPMC**
De la démarche de notation à l'évaluation des compétences
Les acteurs et leur rôle au regard des nouveaux enjeux de l'entretien professionnel
- **Appréhender les outils de la GPMC**
Les notions et concepts clés
Les outils existants et mis à la disposition des évaluateurs
De la fiche métier à la fiche de poste
- **Travailler la compétence en situation professionnelle**
Quelles compétences évaluer et comment les évaluer ?
Les différents outils à mobiliser
Favoriser la préparation de l'entretien et l'auto-évaluation par l'agent
Méthodologie de fixation des objectifs : méthode SMART
- **Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles**
Le déroulé de l'entretien et les règles du jeu
Les outils et méthodes de communication adaptés à l'entretien
La phase d'évaluation des résultats professionnels de l'année passée
La phase de contractualisation et la fixation des objectifs sur l'année à venir
Le lien entre entretien d'évaluation et entretien de formation
- **Formaliser le compte rendu et assurer un suivi**
La formalisation du compte rendu d'entretien : qui ? quand ? comment ? pour qui ? pour quoi ?
Résumer en quelques phrases le contenu de l'entretien
Rappeler les accords et les désaccords, les objectifs de progrès définis,
Rédiger l'appréciation générale.
Fixer les étapes d'un accompagnement managérial réussi.

PARCOURS MODULAIRE : Du manager au leader (Module 11)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Permettre aux managers d'asseoir leur autorité
- Permettre aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et renforcer leur leadership

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Analyse de récits
- Autodiagnostic.
- Elaboration de plan d'expérimentation .
- Jeux de rôles
- Analyses de situations

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Définir la notion de leadership**
La notion de leadership hors et dans le management
Les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte de crise et/ou en mutation
- **Identifier les enjeux du leadership pour l'encadrement**
L'importance et les apports du leadership dans un contexte chaotique, en crise, en mutation
Les enjeux du leadership pour l'encadrement
Les enjeux pour l'équipe

JOUR 2 :

- **S'outiller pour développer son leadership**
Les qualités et potentiels à promouvoir
Les compétences relationnelles et en communication
La fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager
La posture réflexive et le développement identitaire du manager
- **Développer la qualité de vie au travail**
Les signes de plaisir au travail
La qualité de vie et la reconnaissance au travail
Le développement d'un leadership humaniste et éthique
Les méthodes innovantes et valorisantes
- **Maintenir une équipe impliquée et mobiliser les compétences individuelles**
Les notions de motivation, d'implication et de performance
Le développement des compétences individuelles et collectives
Les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante

PARCOURS MODULAIRE : Optimiser son temps de travail (Module 12)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Prendre conscience de sa relation au temps
- Identifier ses priorités pour mieux gérer son temps
- Améliorer ses méthodes d'organisation du travail
- Savoir déléguer de manière juste et efficace

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Ateliers
- Autodiagnostic.
- Elaboration de projet individuel

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Analyser son mode d'organisation personnel**
La vision du temps comme une denrée rare
Le repérage et l'analyse des activités
Les différentes approches et théories de la gestion du temps
Le repérage des dérangements les plus fréquents, les voleurs de temps
- **Optimiser son temps dans 5 dimensions**
L'identification des objectifs à atteindre
La délégation d'activités
La valorisation de sa communication
L'organisation de ses supports de planification d'activité
L'identification des freins psychologiques

JOUR 2 :

- **Autodiagnostiquer sa propre gestion**
Description de sa gestion du temps
Analyse et piste d'amélioration
- **Savoir prioriser entre l'important, l'urgent et s'organiser**
Clarification des objectifs de sa fonction au sein de son établissement
Méthode de priorisation des tâches dans le temps
Outils d'organisation du temps
Aménagement spatial de travail vers un bureau lisse

PARCOURS MODULAIRE : le management à distance

(Module 13)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Identifier les contraintes et les opportunités liées à la distance
- Structurer sa démarche de management à distance
- Identifier les outils de management à distance
- Planifier, optimiser les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement
- Savoir animer une équipe en réseau

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels.
- Construction d'un sociogramme
- Travail de co construction.
- Partage de situations et analyse de pratiques
- Carte heuristique
- Jeux de rôle

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Identifier son positionnement de manager**
Définir sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe
Définir son rôle de manager à distance
- **Comprendre ce qu'est manager à distance**
Les enjeux du management à distance
La distance : un mode de management
La balance risques / bénéfices de la distance
La question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs
- **Repérer ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale**
Le concept de changement
Les caractéristiques du management actuel
Les impacts - individuels et collectifs
Les impacts sur les organisations
Les outils mobilisés

JOUR 2 :

- **Manager à distance au sein de l'équipe**
Renoncer à la recherche d'un état idéal
Acceptation de l'évolution permanente
Développer une vision commune du sens du travail "pourquoi et pour quoi"
La discussion sur le travail : susciter le débat pour construire et bouger le cadre
- **Savoir contrôler, négocier et arbitrer**
Les indicateurs, signaux d'alarmes
La gestion des tensions et des conflits
Les comportements qui engendrent les conflits
La gestion des émotions
La communication : un élément de régulation
La négociation
Les stratégies de sortie du conflit
- **Développer les compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération**
Les enjeux de la relation
L'intelligence relationnelle
La communication interpersonnelle
Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole
- **Comprendre les mécanismes individuels et collectifs dans l'animation d'équipe à distance**
Le processus du changement individuel
Les réactions en cas de stress
Le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité
Les forces de résistance lorsque le changement se heurte à la culture en place.
L'impact de la dynamique des groupes dans la mise en place des mécanismes de résistance

Elaborer un plan d'actions individuel

PARCOURS MODULAIRE : le management intergénérationnel (Module 14)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➤ Manager

ORGANISÉ PAR :

➤ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ 12 Participants

DURÉE :

➤ 2 jours

PRÉREQUIS :

➤ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➤ GRIEPS

OBJECTIFS

- Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération
- Manager différentes générations
- Identifier les évolutions du comportement au travail
- Identifier les différents types de management
- Gérer les tensions
- Développer la cohésion autour de projets

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Escape game
- Vidéos
- Atelier
- Expérimentation
- Elaboration de poster

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Appréhender les générations au travail**
La génération : définition, concepts, représentations
Les évolutions de l'environnement
La nature des différences et incompréhension
Les générations au travail
La relation du travail
- **Cartographier les différentes générations au travail**
Le regroupement des professionnels par génération, fonction, métier
L'équilibre ou le déséquilibre
Les relations entre les différents groupes
- **Manager les différences générationnelles**
Les impacts managériaux
Les ruptures managériales
La mobilisation de chaque génération
Valorisation de l'expérience des différentes générations

JOUR 2 :

- **Intégrer la dimension inter générationnelle dans son management**
L'évolution des conceptions et des représentations de : l'autorité, l'autonomie, le contrôle ...
Les situations managériales intergénérationnelles : tutorat, transfert d'expériences ...
Les différents niveaux d'autonomie à la lumière des nouvelles générations
- **Développer son mode de management au bénéfice d'un pont générationnel**
Les besoins cachés.
La communication intergénérationnelle et notamment avec les Y
Les pièges à éviter
- **Construire un pont générationnel**
La posture managériale : du manager au manager coach
Les enjeux managériaux
La dynamique de groupe de la différence.
Constitution de la collaboration
La valorisation et la reconnaissance

PARCOURS MODULAIRE : Ethique et posture de l'encadrant (Module 15)

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaître la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

PUBLIC VISÉ :

➔ Manager

ORGANISÉ PAR :

➔ GRIEPS

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 12 Participants

DURÉE :

➔ 1 jour

PRÉREQUIS :

➔ Etre en position d'encadrement

CONTACT :

➔ GRIEPS

OBJECTIFS

- ➔ Adapter son style de management
- ➔ Asseoir sa légitimité
- ➔ Appréhender l'engagement personnel que requiert la fonction d'encadrement
- ➔ Savoir respecter et faire respecter les règles déontologiques définies par le Code général de la fonction publique

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- ➔ Apports théoriques et méthodologiques.
- ➔ Vidéos
- ➔ Atelier des valeurs, Atelier mon passeport managérial
- ➔ Elaboration d'un blaser

PROGRAMME

JOUR 1 :

- **Définir l'éthique managériale**
L'éthique, discipline philosophique.
L'éthique, la morale, la déontologie, la loi.
La souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte.
L'éthique managériale et le management éthique
- **Identifier les caractéristiques d'un manager éthique**
Les représentations de son rôle et de son rapport au travail : rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.
L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager : authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage...
L'éthique dans la manière de manager, posture et relation : qualité de communication et empathie, souci de l'autre, care.
Les modèles de leadership incarnés ou investis : transformationnel, authentique...
Les valeurs personnelles et professionnelles portées.
Les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.
- **Se positionner en tant que manager**
La place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe
Les attentes vis-à-vis du manager
Le rôle de manager