

## 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'usager
- **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/rerelations 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

➤ Connaitre 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

▪ **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  
Methodologie 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
- Connaitre 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 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 : 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