



OFFRE 2017 CNFPT DE FORMATION

ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

www.cnfpt.fr



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

LE DIAGNOSTIC DU SYSTÈME D'ACTEUR.RICE.S ET LE POSITIONNEMENT D'UN.E DGS ET DGA

Durée 3 jours

Niveau Approfondissement

DUNKERQUE

Code IEL : 45: SXYBS006
14-16/03/17

Laurence DECROOCCQ
Inset de Dunkerque
03 28 51 32 31

MONTPELLIER

Code IEL : 48: SXYBS011
15-17/03/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

NANCY

Code IEL : 46: SXYBS006
12-14/06/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

ANGERS

Code IEL : 47: SXYBS004
27-29/06/17

David VERGER
Inset d'Angers

STRASBOURG

Code IEL : 49: SXYBS017
30/08-01/09/17

Julie Kerguelen
Inet de Strasbourg
03 88 15 56 30

MONTPELLIER

Code IEL : 48: SXYBS012
06-08/09/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

Code stage : SXYBS

PUBLIC

- Directeur.rice.s généraux.ales.
- Directeur.rice.s généraux.ales adjoint.e.s des services (membres de l'équipe de direction générale).

Session INET : Directeur.rice.s généraux.ales, directeur.rice.s généraux.ales adjoint.e.s., directeur.rice.s et cadres A des grandes collectivités de plus de 40 000 habitant.e.s

OBJECTIFS

Diagnostiquer la situation de la collectivité pour poser les fondations d'un futur projet d'institution avec les acteur.rice.s internes et les partenaires.

CONTENU

- L'analyse contextuelle de la collectivité :
 - historique,
 - politique,
 - sociale.
- L'analyse SWOT.
- L'analyse du système d'acteur.rice.s et des stratégies :
 - carte du réseau d'influence,
 - carte socio dynamique de la relation avec les collaborateur.rice.s, élu.e.s et partenaires .
- La méthodologie de repérage des attentes des principaux bénéficiaires internes et externes des prestations du.de la DGS/DGA ; identification des enjeux à partir du niveau de satisfaction actuelle.
- La méthode et l'outil pour réaliser un diagnostic de ses ressources humaines :
 - technique de réunion d'introduction,
 - technique d'écoute active des entretiens avec les collaborateur.rice.s.
- L'autodiagnostic de ses points forts et axes de progrès ; plan d'actions et de progrès personnel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Autodiagnostic.
- Conseil personnalisé.
- Exercices et jeux pédagogiques.
- Apports méthodologiques structurés.
- Animation de débats et de temps de construction de sens.

Ce stage appartient à l'itinéraire ou cycle suivant :
04 - I2B04

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

RÔLE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE CADRE DE DIRECTION

Durée 3 jours

Niveau Fondamentaux

NANCY
Code IEL : 46: SXYBV009
09-11/01/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

NANCY
Code IEL : 46: SXYBV010
27/02-01/03/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SXYBV009
06-08/03/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 66

PARIS
Code IEL : 46: SXYBV011
10-12/04/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

DUNKERQUE
Code IEL : 45: SXYBV003
02-04/05/17

Laurence DECROOCCQ
Inset de Dunkerque
03 28 51 32 31

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SXYBV010
02-04/05/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 66

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SXYBV011
03-05/07/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 66

NANCY
Code IEL : 46: SXYBV012
18-20/09/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SXYBV012
02-04/10/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 66

ANGERS
Code IEL : 47: SXYBV006
09-11/10/17

David VERGER
Inset d'Angers

PUBLIC

Cadres de direction, responsables de service.

OBJECTIFS

- Savoir se positionner en tant que cadre A au sein d'une équipe et/ou d'une institution.
- Repérer son rôle stratégique confronté aux transformations de l'action publique.

CONTENU

- La place et le rôle du/de la cadre dans le processus de "production".
- Les composantes du positionnement du/de la cadre.
- Auto-évaluation de son positionnement de cadre (autonomie/responsabilité).
- Le processus de positionnement, les outils et les techniques correspondants : légitimité, crédibilité, confiance en soi, assertivité.
- Elaboration du plan individuel de développement et de son positionnement de cadre.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exercices et jeux pédagogiques.
- Apports méthodologiques structurés.
- Confrontation de pratiques et de point de vue.
- Animation de débats et de temps de construction de sens.
- Conseils personnalisés.

DUNKERQUE
Code IEL : 45: SXYBV004
18-20/10/17

Laurence DECROOCCQ
Inset de Dunkerque
03 28 51 32 31

PARIS
Code IEL : 46: SXYBV013
06-08/11/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SXYBV013
04-06/12/17

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 66

DUNKERQUE
Code IEL : 45: SXYBV005
23-25/01/18

Laurence DECROOCCQ
Inset de Dunkerque
03 28 51 32 31

DUNKERQUE
Code IEL : 45: SXYBV006
27-29/03/18

Laurence DECROOCCQ
Inset de Dunkerque
03 28 51 32 31

Code stage : SXYBV

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

RÔLE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE RESPONSABLE DE SERVICE

Durée **3 jours**

Niveau **Fondamentaux**

Code stage : **SXYBY**

PUBLIC

- Agent.e.s en situation réglementaire de prise de poste à responsabilité, intégrant une fonction d'encadrement intermédiaire.
- Agent.e.s souhaitant prendre du recul par rapport à une prise de fonction récente insatisfaisante.

OBJECTIFS

- Se positionner et s'affirmer dans ses nouvelles fonctions :
 - identifier le rôle et le positionnement d'un.e cadre intermédiaire,
 - appréhender les enjeux spécifiques du management intermédiaire,
 - identifier les points de vigilance et les conditions de réussite d'une prise de fonction sereine, efficace et contributive aux projets de la collectivité.

CONTENU

- Rôle et positionnement du/de la responsable de service.
- Notions et principes clés du management intermédiaire.
- Fondements de la légitimité et de l'autorité.
- Passage de l'animation d'équipe à la responsabilité d'un service.
- Conditions de réussite de la période de prise de fonction.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche ludique :
 - études de cas concrets,
 - mises en situation.
- Echanges et confrontations à partir des situations de travail.
- Diagnostic de positionnement.
- Apports structurés.

Ce stage appartient à l'itinéraire ou cycle suivant :
EI - IEPEI

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

POSITIONNEMENT EN TANT QU' ENCADRANT.E DE PROXIMITÉ

Durée **3 jours**

Niveau **Fondamentaux**

Code stage : **SXYB1**

PUBLIC

- Agent.e.s en situation réglementaire de prise de poste à responsabilité, intégrant une fonction d'encadrement de proximité.
- Agent.e.s souhaitant prendre du recul par rapport à une prise de fonction récente ou insatisfaisante.

OBJECTIFS

- Se positionner et s'affirmer dans ses nouvelles fonctions :
 - identifier le rôle et le positionnement d'un.e encadrant.e de proximité,
 - appréhender les enjeux spécifiques du management de proximité,
 - identifier les points de vigilance et les conditions de réussite pour une prise de fonction sereine, efficace et contributive aux projets de la collectivité.

CONTENU

- Rôle et positionnement du/de la responsable d'équipe.
- Notions et principes clés du management.
- Fondements de la légitimité et de l'autorité.
- Passage de l'expertise technique à l'encadrement.
- Conditions de réussite de la période de prise de fonction.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche ludique :
 - études de cas concrets,
 - mises en situation.
 - Echanges et confrontations à partir des situations de travail.
 - Diagnostic de positionnement.
 - Apports structurés.
-
- Formation continue obligatoire des conseillers de prévention - FCO CP

Ce stage appartient à l'itinéraire ou cycle suivant :
MP - IEEMP

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

DIAGNOSTIC DE POSITIONNEMENT MANAGÉRIAL

Durée **3 jours**

Niveau **Fondamentaux**

NANCY
Code IEL : 46: SX40F007
28-30/08/17

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

Code stage : **SX40F**

PUBLIC

Agent.e.s en situation réglementaire de prise de poste à responsabilité.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux du positionnement managérial.
- Acquérir de l'information sur ses dominantes personnelles en matière de relations aux autres, de gestion de l'activité et de style de leadership.
- Se familiariser avec la pratique du diagnostic de positionnement.
- Elaborer un chemin de perfectionnement, alliant efficacité, qualité de vie au travail et valeurs du service public.

CONTENU

- La période de la prise de fonction : enjeux et vigilances.
- La pratique managériale en secteur public : la valeur ajoutée attendue.
- Le diagnostic personnel affiné.
- L'adaptation des ressources personnelles aux situations de terrain.
- Le plan d'action individuel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Autodiagnostic.
- Mises en production personnalisées.
- Accompagnement formatif de type coaching.
- Pédagogie ouverte, adaptées aux besoins émergents dans le groupe de formé.e.s.

DOMAINE : MANAGEMENT / Sous-domaine : Management des équipes et des personnes

DIAGNOSTIC DE POSITIONNEMENT MANAGÉRIAL APPROFONDI

Durée 6 jours**Niveau** Fondamentaux

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SX40G015
23-24-25/01 +
01-02-03/03/2017

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SX40G016
12-13-14/04 +
22-23-24/05/2017

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SX40G017
20-21-22/09 +
25-26-27/10/2017

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

NANCY
Code IEL : 46: SX40G007
20-22/11/17+8-10/01/18

Anne Gérard
Inset de Nancy
03 83 19 22 33

MONTPELLIER
Code IEL : 48: SX40G018
15-16-17/01 +
19-20-21/02/2018

Marc Pierrat
Inset de Montpellier
04 67 99 76 14

Code stage : SX40G**PUBLIC**

Tout.e encadrant.e occupant un poste à forte responsabilité managériale.

OBJECTIFS

- Réaliser un diagnostic professionnel permettant d'utiliser de manière optimale ses ressources personnelles et d'adapter ses pratiques managériales à ses conditions d'exercice.
- Réaliser un diagnostic de son contexte local de responsabilité, sécuriser sa stratégie de positionnement.
- Gagner en sérénité personnelle.

CONTENU

- La période sensible de la prise de fonction et ses enjeux.
- Du préjugé au diagnostic.
- Le diagnostic approfondi de ses dominantes personnelles dans l'exercice professionnel.
- Le pré-diagnostic du contexte institutionnel.
- La préparation d'un dispositif de diagnostic approfondi du terrain.
- Les conditions de la légitimité.
- Les valeurs et intentionnalités.
- Les styles de leadership.
- L'induction de postures coopératives chez autrui et la mobilisation de ses ressources à cette fin.
- La gestion des priorités dans le temps de la prise de fonction.
- La stratégie personnelle de réussite .

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Autodiagnostic.
- Mises en production personnalisées.
- Accompagnement formatif de type coaching.
- Pédagogie ouverte, adaptée aux besoins émergents dans le groupe de formé.e.s.