

# Rencontre des managers bi-sites du 3 mai 2016 24 formations pour les managers en Auvergne-Rhône-Alpes

Numéro des formations	intitulé formation	Date Début	Date Fin	durée	public cible	lieu	Organisateur	Objectifs	Leviers de management à distance concernés
1	Séminaire sur « La question du sens de la réforme territoriale et présentation des nouvelles organisations des services en région »	22 ou 23/09	A définir	1	Tout public concerné par la réforme territoriale régionale	LYON	PFRH – DIRECCTE – DRAAF – DRDJUSCS – DREAL – DRAC-ARS	Identifier ce que recouvre la notion de culture professionnelle, la resituer dans un contexte de réforme de l'Etat en continu et sa prise en compte afin de dépasser les difficultés et reconstruire le sens. Présentation de l'organisation des différentes directions régionales.	
2	Formation-action « management coaching » ciblé pour les managers porteurs d'une problématique en lien avec la fusion	A définir	A définir	A définir	Directeurs adjoints, chefs de service, chefs de pôles...	A définir	PFRH	Marché public en cours	5 & 6
3	Conduire un projet de transformation (EMIE) module 1 et module 2	22/09/16	23/09/16	2	Directeurs adjoints, chefs de service, encadrants et autres services en région...	LYON	PFRH	Formation de l'école de modernisation destinée aux directeurs adjoints en DR ou DDI, encadrants, et autres services en région... Faire émerger le sens de la transformation et Co construire une vision partagée (jour 1) ; Décliner cette vision en un projet favorisant l'innovation, anticiper les impacts de votre projet, tout en analysant l'écosystème d'acteurs en présence (jour 2) ; Structurer, organiser et piloter votre projet de transformation (jour 3) ; Accompagner le changement et guider son équipe dans la transition (jour 4)	1 & 2
4	« Développement managérial (EME) » Module 1 et 2	14/11/16	15/11/16	2	Directeurs adjoints, chefs de service, encadrants et autres services en région...	LYON	PFRH	Formation de l'école de modernisation destinée aux directeurs adjoints en DR ou DDI, encadrants et autres services en région... Manager son projet en renforçant les compétences managériales et relationnelles ; Faire avancer son projet de transformation ; Constituer son réseau.	3, 4, 5 & 6
5	« Développement managérial (EME) » Module 1 et 2	08/12/16	09/12/16	2	Manager de proximité porteur d'un projet	LYON	PFRH	Acquérir les concepts clés et les outils qui facilitent la mise en œuvre d'un projet et son pilotage ; Pouvoir anticiper et organiser chaque étape du projet ; Repérer les conditions de réussite d'un projet / savoir gérer et dépasser les reins ; Etre capable d'appliquer à sa propre réalité professionnelle les outils et méthodologies de la conduite de projet.	1,2,3 & 8
6	Développer une organisation du travail plus efficace en site distant	19/05/16	20/05/16	2	Cadre porteur d'un projet	CLERMONT-FERRAND	PFRH	Evaluer sa propre organisation, sa propre gestion du temps, la répartition de son temps entre l'équipe de proximité et l'équipe sur site distant ; Identifier les activités qui peuvent être déléguées ; planifier ses tâches récurrentes, savoir intégrer les urgences et les imprévus ; dire non avec assertivité, mener des entretiens efficaces ; utiliser les bons outils de communication (NTIC) ; créer un réseau d'informations formel et informel, mettre en place un plan de communication	1, 2,3 & 4



Numéro des formations	Intitulé formation	Date Début	Date Fin	durée	public cible	lieu	Organisateur	Objectifs	Leviers de management à distance concernés
7	Management à distance	A définir		2	Managers en site distant	LYON	CVRH CF	Savoir renforcer le pilotage de l'activité (management par objectifs) ; savoir mettre en place une organisation partagée avec les équipes ainsi qu'avec l'ensemble de la structure pour favoriser la cohésion et la coopération d'un collectif de travail dispersé ; communiquer et manager sans contact visuel ou physique ; maîtriser la communication verbale et solliciter le feed-back	1, 2,3,4,7,8
		A définir		2	Managers en site distant	CLERMONT-FERRAND	CVRH CF		
		23/05/2016	24/05/2016	2	Managers en site distant	LYON	DRAAF Lyon		
8	Conduire une réunion à distance	A définir		2	Managers en site distant	LYON	DRDJSCS	Repérer les spécificités du management à distance ; identifier les avantages et risques de ce type de management. Répertoire les outils de communication adaptés aux contraintes rencontrées ; identifier les attentes des collaborateurs au regard de leur personnalité, du degré de polyvalence et compétence ; Clarifier les rôles et les règles de fonctionnement ; Développer l'autonomie et la maturité relationnelle des collaborateurs ; Installer la coopération dans ce contexte particulier ; Identifier les leviers de la motivation. Soutenir et donner du feed-back à distance.	3,4
		26/05/16	27/05/16	2	Managers d'équipe en sites distants	LYON et CF	DRAAF		
		A définir			Managers d'équipe en sites distants	LYON et CF	ARS		
9	Management opérationnel de proximité	A définir		1	Manager de proximité, équipe en sites distants	LYON et CF	PFRH	Se positionner en tant que manager de proximité, définir ses fonctions, son rôle, son positionnement par rapport au hiérarchique distant, apprendre à repérer son attitude et à comprendre son impact sur une situation de communication, organiser le travail des collaborateurs, utiliser différents outils tels que le renforcement positif	1,2,4
		10/06/16	10/06/16	1	Manager de proximité (site distant)	CLERMONT-FERRAND	PFRH		
10	Prévenir les RPS dans un contexte de changement	a définir		2	Managers, encadrants en sites distants	CLERMONT-FERRAND	DIRECTE	Identifier les risques psycho-sociaux ; décoder le stress ; manager, acteur de prévention RPS ; développer une démarche individuelle et collective du mieux-être au travail	3,5,6
11	Conduite du changement	A définir		A définir	Managers, encadrants	LYON	INSA	Mieux appréhender le changement et ses implications ; Développer une méthodologie de conduite de projet adaptée au changement	1, 3,7
12	"Journée du manager" Panorama des méthodes d'accompagnement	13/06/16	13/06/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Connaitre les principales méthodes et outils d'impulsion et d'accompagnement du changement ( méthodes et outils de diagnostic, de résolution de problème, d'accompagnement de collectif : co-développement, espaces de discussion, coaching, tutorat, mentorat... ) ; Choisir les méthodes et les outils les plus adaptés au changement à mettre en oeuvre ; Mesurer l'efficacité chemin faisant des méthodes et outils appliqués.	2,5,6 et 7
		20/06/16	20/06/16	1		CLERMONT-FERRAND			



Numéro des formations	intitulé formation	Date Début	Date Fin	durée	public cible	lieu	Organisateur	Objectifs	Leviers de management à distance concernés
13	"Journée du manager" Développer une pensée positive pour mieux vivre le travail dans un contexte de changement	14/06/16	14/06/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Les managers sont soumis à des exigences, tensions et injonctions parfois paradoxales... Comment diagnostiquer le système de contrainte professionnel ; identifier ce qui dépend de soi et ce qui ne dépend pas de soi pour surmonter ces contraintes et trouver des solutions adéquates ; faire la part entre facteurs externes à soi et facteurs internes ; prendre du recul, savoir lâcher prise accepter l'incertitude ; exprimer et développer son intelligence émotionnelle pour agir positivement.	1,5 et 6
		21/06/16	21/06/16	1		CLERMONT-FERRAND			
14	"Journée du manager" Développer l'intelligence collective : méthodes approfondies du management de la coopération-collaboration	12/09/16	12/09/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Définir la notion d'intelligence collective, en connaître les ressorts et les leviers ; préciser les facteurs clés de réussite de l'intelligence collective à travers les mécanismes participatifs de la coopération et de la collaboration ; mesurer le niveau de coopération et de collaboration actuel de son organisation, mesurer l'écart entre le souhaitable et l'actuel ; définir des voies de renforcement de cette intelligence collective sur des objets à préciser.	2,4 et 7
		07/11/16	07/11/16	1		CLERMONT-FERRAND			
15	"Journée du manager" Le courage managérial en période de transformation	16/09/16	16/09/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Faire le point sur les premiers mois de fonctionnement et sur le management bi-sites ; Apporter des éléments de méthode. Repérer les facteurs clés de la réussite ; leur permettre de cerner leurs besoins individuels et choisir le dispositif d'accompagnement qui leur convient le mieux. Commencer à bâtir leur parcours d'accompagnement spécifique qui sera à faire valider par leur hiérarchie ; Mobiliser les dirigeants pour qu'ils soutiennent leurs collaborateurs et les aident à libérer et investir le temps nécessaire pour bénéficier d'un accompagnement adapté	1, 2, 6 et 7
		08/11/16	08/11/16	1		CLERMONT-FERRAND			
16	"Journée du manager" La reconnaissance comme vecteur de motivation et de performance individuelle et collective	05/12/16	05/12/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Connaître les principaux facteurs de motivation dans son travail ; identifier selon les contextes d'action l'importance particulière de la reconnaissance comme levier de motivation ; définir la modalité de reconnaissance multilatérale et pas simplement descendante ; créer des moments de convivialité favorable à l'entretien de relations de confiance et propices à l'expression de la reconnaissance	5,6 et 7
		07/12/16	07/12/16	1		CLERMONT-FERRAND			
17	"Journée du manager" Manager par l'innovation (Administration « 3.0 ») et les valeurs	06/12/16	06/12/16	1	Managers, encadrants	LYON	PFRH	Pourquoi innover ? Mieux comprendre la complexité et l'incertitude, donner du sens, donner des perspectives, préparer l'administration de demain, développer un management de l'expérimentation reconnaissant un droit à l'erreur comme vecteur d'apprentissage.	1, 2, 4 et 7
		08/12/16	08/12/16	1		CLERMONT-FERRAND			
18	Construire une communauté de travail au sein d'une structure	A définir par les structures concernées	A définir par les structures concernées	A définir	Managers, encadrants	A définir	PFRH	Identifier ce que recouvre la notion de communauté de travail ; Comprendre l'importance de la reconnaissance de la culture professionnelle de chacun, de sa prise en compte afin de dépasser les clivages dans une perspective de cohésion ; Identifier les leviers permettant d'engager un accompagnement de l'équipe dans une culture commune et partagée : méthodes, outils, pratiques managériales, comprendre les ressorts d'un management en mode collaboratif pour mobiliser l'intelligence collective dans une vision partagée ; Identifier leurs axes d'amélioration pour chaque équipe.	5,6 et 7
		A définir par les structures concernées	A définir par les structures concernées	A définir		A définir			



Numéro des formations	Intitulé formation	Date Début	Date Fin	durée	public cible	lieu	Organisateur	Objectifs	Leviers de management à distance concernés
19	le tableau de bord comme outil de management	A définir	A définir	2	Managers, encadrants en sites distants	LYON	DRAAF Lyon	Le tableau de bord, outil composé d'indicateurs permettant le suivi des objectifs fixés, indique au manager comment fonctionne son organisation. Il formalise de façon structurée l'activité et devient support d'analyse, éventuellement collective. Il aide à la prise de décision et à la mise en place d'actions. Il permet de construire les arguments dont le manager se servira pour « raconter » les repères passés et futurs, pour impulser l'équipe et la faire adhérer, et enfin pour négocier avec sa hiérarchie. Construire le tableau de bord de son service pour gérer son activité et ses missions. Identifier la logique de gestion de son activité. Faire adhérer son équipe à son fonctionnement.	1 et 8
20	Permanence d'appui managérial- « hotline » managériale	avril mai et tout au long de l'année			Managers, encadrants en sites distants		CMVRH CF	Dispositif d'appui individuel sous la forme de rendez-vous téléphoniques ; savoir utiliser les temps forts du management (réunion, entretien, définition des objectifs...) et les temps d'échanges plus informels où les managers peuvent se sentir en difficulté ou dans l'incertitude ; savoir entretenir un climat de coopération et le sentiment d'appartenance.	3, 4 et 7
21	Speed Coaching	A définir			Managers, encadrants	A définir	PFRH	Un accompagnement individuel et professionnel des managers (un entretien court en face à face), un processus centré sur la réalisation d'objectifs professionnels pour aider le cadre à trouver ses propres solutions. Cette démarche vise également l'amélioration des pratiques managériales en favorisant la prise de recul sur les situations rencontrées. Les objectifs sont de développer un dispositif d'écoute près du lieu de travail du cadre en charge d'accompagner les agents ou les équipes pour le soutenir et répondre à ses préoccupations et de prévenir les situations, de conflits professionnels...	peut répondre selon les objectifs visés à l'ensemble des leviers
22	Groupes d'échanges de pratiques	A définir	A définir	A définir		A définir	PFRH	Mutualiser des savoir-faire pour les mettre à disposition de tous,	
23	Co-développement	A définir	A définir	A définir		A définir	PFRH	Trouver des solutions concrètes à une problématique dont le cadre est confronté, en s'appuyant sur les ressources que constitue le groupe,	
24	Mettre en place le « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) » dans son organisation	13/06/16	14/06/16	2		Clermont-Ferrand	DRAC	Comprendre le cadre réglementaire et mettre en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ; Elaborer les critères professionnels d'identification des groupes de fonctions et de détermination de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ; Appréécier l'engagement professionnel et la manière de servir	2