



ÉDITO

*Construire ensemble
les organisations
de demain*



La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce les obligations des employeurs du côté de l'employabilité de leur personnel tout en offrant de nouvelles opportunités aux salariés.

Dans le même temps, les associations vont devoir poursuivre leur transformation et continuer à répondre aux défis contemporains : mise en œuvre des politiques inclusives, accueil de nouveaux publics, pari de la participation, développement des CPOM, adaptation aux réformes tarifaires, ...

Notre offre de formation 2020 répond à ces nouvelles exigences.

Employeurs, l'Andesi reste votre interlocuteur privilégié pour vous accompagner dans la mise en œuvre de votre politique de formation et de votre GPEC. Qu'il s'agisse de l'élaboration de votre **plan de développement des compétences**, de la préparation **des entretiens professionnels** et en 2021 celle **des bilans professionnels à 6 ans**, l'Andesi propose son expertise et son savoir faire en matière de conseil et de formation.

Dirigeants, cadres et professionnels, l'Andesi est à vos côtés pour vous conseiller en matière de financement de votre projet de formation et pour vous permettre d'acquérir ou de renforcer vos compétences.

L'Andesi : votre référence qualité pour faire face aux enjeux relatifs aux nouvelles orientations des politiques sociales, aux évolutions des publics et aux transformations des organisations.

Ce sont près de **140 formations de perfectionnement ou certifiantes** que nous proposons dans ce **catalogue dorénavant entièrement interactif**, dont plus de 100 sont particulièrement dédiées aux dirigeants - bénévoles et salariés - et aux cadres hiérarchiques.

La totalité des formations est réalisable en intra au sein des associations et de leurs établissements et services.

Complémentairement des actions de conseil sont proposées : préparation à la VAE, coaching individuel, analyse des pratiques, recrutement, management de transition, conseil en organisation, gestion de crise

La consultation de notre site (www.andesi.asso.fr), totalement rénové en 2019, vous renseignera sur l'ensemble des activités de l'association et du centre de formation. Vous y retrouverez toute notre offre téléchargeable.

Notre Newsletter, diffusée deux fois par mois, continuera de vous informer sur notre actualité et de lancer les idées et débats qui nous animent et qui nous permettent de vous proposer les parcours les mieux adaptés en matière de certification, de formation et de conseil. Egalement sur les réseaux sociaux, **LinkedIn, viadeo** et **Facebook**.

Toute l'équipe de l'Andesi est à votre disposition pour répondre à vos questions et étudier les actions et les parcours les mieux adaptés aux projets de certification et de développement de carrière pour les salariés et pour accompagner les employeurs dans l'élaboration de leur politique de formation.

François NOBLE
Directeur

01 _____

FORMATIONS DIRECTEURS-TRICE

22

_____ **02**

FORMATIONS
CHEF DE SERVICE

120

03 _____

FORMATIONS
SUR SITE et CONSEIL

146

_____ **04**

ANDESI SUP

150

05 _____

FORMATIONS
INTERVENTIONS AUPRES
DES PUBLICS

198

MAIRIE

SE GUIDER

Cliquez sur l'item de votre choix pour accéder à la page correspondante

- [L'Association Andesi](#)
- [Pour vous guider](#)
- [Le centre de formation](#)
- [Une équipe d'intervenants](#)
- [La formation professionnelle](#)
- [Informations pratiques](#)
- [Pour vous rendre à l'Andesi](#)
- [Fiche d'inscription](#)
- [Journées *Les directeurs à l'oeuvre*](#)
- [Ouvrages Andesi/Dunod](#)
- [Management de transition](#)
- [Plateforme d'appui et de développement des compétences](#)
- [Cycle «Faire équipeS de direction »](#)
- [Les partenaires de l'Andesi](#)
- [Les Stagiaires témoignent](#)

FOCUS

- [L'ANDESI C'est...](#)
- [Adhérer à l'Andesi](#)
- [2019/2020 : les raisons de venir à l'ANDESI](#)
- [Et Si... A l'ANDESI](#)
- [Calendrier des Formations](#)
- [Journée *La participation des personnes*](#)
- [Les Rencontres Nationales](#)
- [Formation en situation de travail - AFEST](#)
- [Andesi Sur Sites et Conseil](#)
- [Plateforme modulable de recensement et de développement des compétences](#)
- [Cycle RH+ certifiant](#)
- [Les Petits-Déjeuners d'Infos](#)
- [Une Offre de parcours](#)
- [La VAE](#)
- [Ouvrages Dunod](#)

L'ANDESI

c'est

Plusieurs milliers de personnes et institutions font confiance à l'ANDESI chaque année.

Une vision

Au plan national, ce sont **8000** clients qui font confiance au savoir faire et aux expertises de l'Andesi

8000

1825
3880

En 2018, **3.880** professionnels dont **1.825** dirigeants et cadres ont été accompagnés, conseillés, formés ou certifiés par l'Andesi

Des actions

150
intervenants

4 à 5
colloques
annuels

Plus de
30
partenaires
institutionnels

Une ambition

*Construire ensemble
les organisations de
demain*

Retrouvez
l'ANDESI
sur



“

*Tu me dis, j'oublie.
Tu m'enseignes, je me souviens.
Tu m'impliques, j'apprends.*

Benjamin Franklin



*Mettre en commun les problèmes, les doutes,
permet souvent de faire émerger des solutions
que les individus n'auraient pas trouvées
séparément*

Charles Pépin - Interview 2019

Politiques des ressources humaines

X Parcours - *Participation des personnes* - Réformes tarifaires

U - DISPOSITIFS - PLATEFORMES DE SERVICE -

E Société inclusive et projet de vie -

J Sérafin PH - (Faire) Institution - Stratégie

N - **PERFORMANCE GLOBALE** - Désinstitutionnalisation - Réinstitutionnalisation - *Gestion prévisionnelle des emplois et compétences* - **Bouquet de services** -

E Co-construction - Gestion Humaine des Ressources - Management - **Gouvernance** - Autorité et pouvoir - **Conflictualité et désaccord** -

S Management du changement - **Bienveillance**

E - **Bienveillance** - Pôles - **Coaching** -

L Clinique de l'institution - **Conflit** - Risques psychosociaux - **Conflictualité** - Négociation - **Dialogue social** - **Equipes de direction** - **Fusion-absorption** - Rationalisation budgétaire - **Innovation** - Délégation & subdélégation -

Créativité - **Renforcement des compétences** - **Qualité de vie au travail** - **Contenance** - **Loyauté** - Prendre soin - **ENTREPRENEURIAT SOCIAL** - **Recherche-Action**

QUELQUES BONNES RAISONS D'ADHERER...

Plus que jamais, la mission principale de l'Andesi est d'affirmer la spécificité des fonctions de direction et d'encadrement.

Avec vous, l'Andesi propose de consolider ces espaces de réflexion et de débat sur les enjeux des politiques sociales, leurs conséquences sur la dirigeance et le management et sur les modalités d'intervention auprès des usagers.

Les prestations spécifiques à notre association

Une assurance « responsabilité pénale »



Intégrée à la cotisation, donc applicable à tous les adhérents, elle garantit une défense pénale professionnelle mais également un recours pénal pour violences volontaires, diffamation...

Une réduction de 20% sur tous les stages de l'offre Andesi



Chaque adhérent bénéficie d'une réduction de 20% sur l'ensemble de l'offre du centre de formation de l'ANDESI (hors formations supérieures et qualifiantes).

La réception chaque année d'un ouvrage co-édité par Dunod et Andesi



En 2019, et pour la 7^{ème} année consécutive, vous recevrez gratuitement la dernière édition du *Manuel de direction* coordonné par Francis BATIFOULIER.

La possibilité de rester ou devenir adhérent lors d'une cessation d'activité (retraite, chômage)



La vie associative ne s'arrête pas à la retraite !

L'Andesi a aussi besoin de militants disposant de temps pour faire vivre le projet associatif.

Une cotisation à 75 euros



Pour que le coût de l'adhésion ne soit pas un frein, notamment pour les nombreux chefs de service qui depuis plusieurs années ont fait le choix de nous rejoindre.

Bulletin d'adhésion 2020

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Statut professionnel:

Dernier diplôme ou certificat obtenu :

Nom et adresse de l'établissement :

Type d'établissement :

Adresse personnelle (facultatif) :

Tél : Portable : Fax :

J'accepte de recevoir la newsletter de l'Andesi et je donne mon adresse de courriel :

.....

J'adhère à l'ANDESI oui non

Je renouvelle mon adhésion oui non

Cotisation : 75 € (Chèque à l'ordre de ANDESI)

Ce chèque ainsi que le bulletin d'adhésion rempli sont à adresser à :

ANDESI
Service adhérents
6, rue de l'Asile Popincourt 75011 PARIS

*L'association Andesi :
un atout pour la
formation, un enjeu
pour les cadres
dirigeants*

Télécharger
le bulletin
d'adhésion

Le

Signature



POUR VOUS GUIDER

Les stages se déroulent au centre de formation de l'Andesi à Paris.

Certains d'entre eux sont proposés à la Grande-Motte dans le cadre d'un partenariat avec l'Actif.



L'offre de formation et l'actualité de l'Andesi sont disponibles sur son site

Accéder à la
home page
du site

Dans ce catalogue interactif*, l'intitulé de chaque formation est accompagné de l'identité du formateur ou coordonnateur du stage, de ses dates et durée.

Vous retrouverez aussi :

- Une problématique
- Des objectifs
- Des contenus détaillés

Les **méthodes pédagogiques** sont constituées d'apports théoriques et méthodologiques, de travaux en groupes et en ateliers proposés par les formateurs.

Elles s'appuient aussi sur des études de situations professionnelles le plus souvent apportées par les participants.

Elles s'adossent à des théories des sciences humaines et sociales reconnues et éprouvées par le milieu scientifique et professionnel.

En ce qui concerne la durée de la formation, un jour est équivalent à 7 heures de formation. Pour les formations sur site, un jour est égal à 6 heures.

* Votre catalogue 2020 est interactif :

> À partir de chaque page, naviguez dans le catalogue en cliquant sur les icônes à votre disposition.

° Vous pouvez ainsi revenir au sommaire ; aller à la page de votre choix ; découvrir une formation ; vous rendre sur le site de l'Andesi...

° Ou effectuer une recherche par mot-clé en cliquant sur la loupe ou en utilisant le raccourci z F (mac) ou Ctrl+F (PC) sur votre clavier.

LE CENTRE DE FORMATION

AU SERVICE DES PROFESSIONNELS ET DES INSTITUTIONS

DEPUIS PLUS DE QUARANTE ANS, L'ANDESI ACCOMPAGNE LES ORGANISATIONS, LES ADMINISTRATEURS, LES CADRES ET LES PROFESSIONNELS DANS LEURS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT, DE PROFESSIONNALISATION ET D'ÉVOLUTION DE LEURS COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.

PORTÉ PAR UNE VISION ET UNE ANTICIPATION

ADOSSÉ À UNE ASSOCIATION NATIONALE DE CADRES, LE CENTRE DE FORMATION DE L'ANDESI INSCRIT SON OFFRE À PARTIR :

- d'une vision du secteur social et médico-social ;
- d'une d'anticipation de ses enjeux et de ses besoins dans toutes leurs dimensions : politiques, éthiques, institutionnelles, stratégiques, managériales et socio-éducatives.

DES ACTIONS DE FORMATION POUR :

- Valoriser et développer les compétences ;
- Renforcer les savoirs ;
- Sécuriser les parcours et garantir le maintien dans l'emploi ;
- Certifier les acquis ;
- Initier les débats, confronter les idées et conceptualiser ;
- Elaborer et formaliser collectivement les projets.

DES ACTIONS DE CONSEIL POUR :

- Comprendre et analyser les enjeux, problématiser les interrogations, apporter les expertises adaptées ;
- Accompagner les institutions et les organisations dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des stratégies nécessaires à leur développement ;
- Conseiller en matière de recrutement des dirigeants et des cadres ;
- Répondre aux besoins en matière de management de transition.

*Une vision
Une Ambition
Des Actions de
conseil et de
formation*

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation ou 15 jours avant pour les formations longues.

FRANÇOIS NOBLE
DIRECTEUR
f.noble@andesi.asso.fr

ISABELLE CARIAT
RESPONSABLE DE FORMATION
i.cariat@andesi.asso.fr

FAÏZA GUELAMINE
RESPONSABLE DE FORMATION
f.guelamine@andesi.asso.fr

UNE ÉQUIPE DE PERMANENTS

VALÈRE SOCIRAT
RESPONSABLE DE DÉVELOPPEMENT
v.socirat@andesi.asso.fr

SANDRINE LÉMUS
ADJOINTE DE DIRECTION
s.lemus@andesi.asso.fr

CLAIRE LEVY
ASSISTANTE DE FORMATION ANDESI SUR SITES
c.levy@andesi.asso.fr

JODY DUBOIS
ASSISTANTE FORMATION CONTINUE EN
PERFECTIONNEMENT ET FORMATIONS SUPÉRIEURES
j.dubois@andesi.asso.fr

KARIMA IBOUROI
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATION
GÉNÉRALE ET ÉVÈNEMENTIEL
k.ibouroi@andesi.asso.fr

ANTICIPER - S'ENGAGER

DES COLLABORATEURS ASSOCIÉS

MARIE-CAROLINE ARTAUD
CONSULTANTE – FORMATRICE

STÉPHANE CARON
FORMATEUR – CONSULTANT

GENEVIÈVE CRESPO
CONSULTANTE - FORMATRICE

JEAN-PIERRE GIRARD
FORMATEUR – CONSULTANT

DIDIER MAUGER
FORMATEUR – CONSULTANT

ISABELLE MÉRY
FORMATRICE – CONSULTANTE

GERMAINE PEYRONNET
CONSULTANTE EN MANAGEMENT DES ASSOCIATIONS ET ESMS

GILLES TEISSONNIERES
CONCEPTION ET RÉALISATION GRAPHIQUE
ASSOCIÉ À LA COMMUNICATION EXTERNE

UNE ÉQUIPE D'INTERVENANTS

*Un réseau d'experts en lien avec
l'équipe de permanents*

- INTERVENIR

*La qualité des propos des intervenants
permet de prendre de la distance
avec le quotidien de nos institutions*

Un directeur en formation

A -----

Yahia ADANE
Intervenant UPEC – Docteur en sociologie
– Directeur

Natividad ALARCON
Psychologue clinicienne

Jasmine ALTAKARLI
Psychologue clinicienne

Chloé ALTWEGG-BOUSSAC
Juriste

Nabila AMGAR
Psychosociologue

Alain ANACREON
Intervenant - consultant

Marie-Caroline ARTAUD
Psychosociologue – Consultante – Formatrice

Catherine AUDIAS
Consultante – Formatrice GRH

Emmanuelle AURAS
Maître de conférences UPEC – Sociologue

Gilles ASTRUC
Formateur en gestion financière

Marine AUBERT
Directrice adjointe URIOPSS Nord-Pas-de-Calais

B -----

Nathalie BANEUX
Ethnologue – Formatrice

Amanda BARBRY
Psychologue

Francis BATIFOULIER
Formateur – Consultant

Danièle LÉVY BELLAHSEN
Ancienne Directrice Générale - Formatrice et
consultante

Muriel BELLIVIER
Consultante – Formatrice

Jean-Claude BERNADAT
Directeur d'EHPAD – Formateur

Laurence BERTRON-GATIER
Psychologue

Jean-Emile BERRET
Psychosociologue

Hélène BEZILLE
Professeur des Universités UPEC
– Psychosociologue

Pascale BLAIZE
Directrice d'EHPAD

Sophie BLAMPIN
Psychosociologue

Christophe BOEHLER
Formateur - Consultant

Jean-Jacques BONHOMME
Psychosociologue

Michel BOUDJEMAI
Juriste – Formateur - Consultant

Gilles BOUFFIN
Formateur – consultant

Ghislaine BOUGET
Consultante

Jean BOURRIEAU
Chercheur en Sciences de l'Éducation à
Montpellier

Guillaume BUFFET
Dirigeant d'une entreprise de communication -
Consultant en transformation numérique

C -----

Marie-Hélène CABÉ
Sociologue

Marie CADRE
Formatrice -Consultante

Catherine CAILLET
Formatrice – Psychopédagogue

Nicole CALIGARIS
Formatrice – Écrivain

Christine CANUET
Juriste – Enseignante Université Paris 1 Panthéon
Sorbonne

Olivier CANY
Directeur général ITS de Tours – Formateur et
Consultant

Stéphane CARON
Formateur - Consultant

Jean-Philippe CATHELIN
Fondateur de A Conseil - Conseil en
communication interne

Marie-Pierre CATTET
Déléguée régionale FNARS Franche-Comté

Martine CHANTEREAU
Formatrice

François CHARLEUX
Cabinet RH-Organisation

Briac CHAUVEL
Anthropologue

Michel CHAUVIÈRE
Directeur de Recherches émérite au CNRS
– Sociologue

Rachid CHERFAOUI
Président de coopérative d'intérêt collectif -
Gérant et président d'associations

Marie-Victoire CHOPIN
Psychologue clinicienne

Morgane COADIC
Psychologue clinicienne - Formatrice

Denis COLLOT
Médecin – Psychanalyste

Jean-Michel COQ
Psychologue – Psychothérapeute

Serge CORDELLIER
Consultant – Formateur

Geneviève CRESPO
Formatrice - Consultante

Jean-Michel CURCIO
Consultant

D -----

Marina DARAN
Psychologue clinicienne

Nicolas DAVAZE
Psychologue

Dominique-Alice DECELLE
Psychosociologue – Consultante

Jérôme DELASSUS
Consultant – Formateur

Corine DELHORBE
Formatrice - Consultante

Laurent DELPRAT
Avocat

Vincent DEVOUCOUX
Formateur

Catherine DJOUMI
Formatrice – Psychothérapeute familiale

Marie DUBOIS
Formatrice

E -----

Pierre EL KOUBY
Psychologue - Philosophe Consultant

Sadia EL-MAHI
Psychologue du travail - Formatrice

Bernard ENNUYER
Sociologue – Directeur d'un Service d'aide et de
soins à domicile

F -----

Nadia FERRARI
Psychologue clinicienne

Ouardia FERROUDJ
Psychologue clinicienne

Denis FLEURDORGE
Sociologue

Michel FOUURIAT
Sociologue – Consultant

G -----

Maria-José GATICA DE LA FUENTE
Formatrice – Consultante

Jean-Pierre GIRARD
Formateur – Consultant

Evelyne GRANGE-SEGERAL
Psychologue

Tamara GUENOUN
Psychologue clinicienne

Fanny GUIDOT
Psychologue clinicienne – Formatrice

Frédéric GHYSELEN
Directeur d'établissement

H -----

Florence HALDER
Anthropologue – Psychologue clinicienne

Abdel HAFID

Abdelhafid HAMDY CHERIF
Philosophe

Jean-Pierre HARDY
Directeur au projet stratégique de France-Horizon

David HIEZ
Professeur de droit à l'université du Luxembourg

Djamila HOUAIRI
Directrice d'établissement - Formatrice
- Consultante

Patricia HULLLOT
Directrice d'EHPAD

J -----

Véronique JAILLETTE
Ancienne Directrice d'EHPAD – Formatrice
- Consultante

Roland JANVIER
Directeur général d'association

Christophe JAUNET
Intervenant UPEC – Consultant

Isabelle JOLY
Consultante – Directrice

Sylvain JOUVE
Directeur du Cabinet RH-organisation

K -----

Saül KARSZ
Philosophe – Sociologue – Consultant

L -----

Robert LAFORE
Professeur de droit public, Université de
Bordeaux, IEP

Abdelaâli LAOUKILI
Psychosociologue – Consultant Psychologue du
travail

Hervé LAUD
Consultant – Formateur

Nicolas LAURIOT
Sociologue – Consultant

Francis LEBON
Maître de conférences UPEC Sciences de
l'Éducation

Jean-Pierre LEBRUN
Psychiatre – Psychanalyste – Professeur à
l'Université Catholique de Louvain (Belgique)

Claire LECŒUR
Consultante – Formatrice

Caroline LEGENDRE
Psychologue clinicienne

Anne-Claire LEFLOCH
Psychosociologue – Psychologue

Jean-Yves LE GALL
Ancien Directeur Général d'association -
Formateur - Consultant

Olivier LE LOËT
Architecte-programmiste

Christiane LETREMBLE
Psychologue

Laurent LOYER
Juriste en droit social

Christian LE MOËNNE
Professeur Émérite des universités

Jean-Claude LIAUDET
Psychosociologue – Psychanalyste

Véronique LOGEAS
Juriste

Danièle LUPIN
Consultante

M -----

Denis MALHERBE
Chercheur en Management des Organisations et
en Ethique Appliquée - Formateur - Conseil

David MALINOWSKI
Psychologue clinicien - Formateur

Frédéric MAMBRINI
Ancien Directeur Général d'association -
Formateur - Consultant

Carine MARAQUIN
Psychologue clinicienne

Hervé MARCILLAT
Sociologue – Conseiller en gérontologie –
Responsable d'action sociale MSA

Luc MAUDUIT
Consultant en gestion auprès des associations
d'action sociale

Didier MAUGER
Psychologue clinicien – Formateur – Consultant

Jérôme MBIATONG
Maître de Conférences UPEC

Isabelle MERY
Psychologue clinicienne – Psychosociologue –
Formatrice – Consultante

Wilfried MEYNET
Avocat aux barreaux de Marseille et du
Luxembourg

Lucie MICHEL
Consultante

Jean-Marie MIRAMON
Consultant

Michel-André MONIER
Consultant

Isabelle MONTANE
Consultante - Formatrice

Florence M'SILI
Psychologue – Formatrice

Frédérique MONTANDON
Sociologue – Intervenante à l'UPEC

Hakima MOUNIR
Sociologue – Maître de conférences Université
Paris Est Créteil - UPEC

Thierry MUSIOL
Sociologue – Directeur Territorial

N -----

Denis NOALLY
Juriste - ancien Directeur général d'association

Fabienne NOE
Juriste

Jean-Marie NOUBIA
Psychologue clinicien

O -----

Valérie OUALID
Psychosociologue – Consultante

P -----

Bernard PACHOUD
Psychiatre – Enseignant à l'Université de Picardie

Alain PARANT
Démographe – Chercheur à l'INED

Audrey PAPINEAU
Formatrice - Consultante

Isabelle PASQUIER-MAGNUSSON
Juriste – Médiatrice familiale

Sophie PAUL
Consultante – Formatrice

Bernard PECHBERTY
Professeur en Sciences de l'Education -
Psychologue clinicien - Psychothérapeute
- Psychanalyste

Christian PETEL
Psychiatre – Thérapeute familial - Directeur
pédagogique de FRACTALE

Germaine PEYRONNET
Consultante en management des associations et
ESMS

Nadine PONCIN
Avocate

Stéphane POUIT
Formateur

Jean-Marie POUJOL
Formateur – Consultant

Catherine POULIQUEN
Consultante

Q -----

Éric QUEDREUX
Responsable de formations

Yves QUERNIN
Formateur - Consultant

R -----

Lionel RAUFAST
Consultant

Christophe REGNARD
Directeur d'établissement

Audrey RINGOT
Médiatrice familiale

Claire ROLLET
Psychosociologue – Consultante

Carole ROUMEGOUS
Psychologue

Frédéric ROSTAING
Directeur interventions sociales

Didier RUSTERHOLTZ
Directeur d'établissement

S -----

Emmanuel SADORGE
Avocat au barreau de Marseille

Isabelle SARAZIN
Journaliste action sociale - Ex rédactrice en chef
adjointe des ASH

Isabelle SAUSSEZ
Chef de service – Psychologue
– Psychothérapeute

Catherine SELLENET
Psychosociologue – Professeur – Sciences de
l'Éducation – Université de Paris X Nanterre

Dominique SFEZ
Consultante en communication – Formatrice

Lydie SOCIAS
Formatrice et consultante – Psychologue
clinicienne

Anne Yvonne SOVRANO
Responsable qualité - Ancienne directrice
d'établissement – Psychologue - Consultante

T -----

Catherine TAILLEUR
Formatrice - Consultante

Katia TARDIEU
Diététicienne

Jean-Michel TAVAN
Ancien Directeur général d'association –
Formateur - Consultant

Caroline THIBAUDAULT
Psychologue clinicienne

Daniel THIEBAULT
Formateur – Consultant

Noël TOUYA
Directeur d'établissement – Formateur

Brigitte TOUZANNE
Psychologue clinicienne

Philippe TRESSARD
Directeur - Formateur

Pascal TRONQUOY
Responsable du Personnel – EHPAD – CASVP

Sandrine TURKIELTAUB
Juriste

U -----

Thierry UBERTI
Responsable du Groupe Personnes Morales à la
MAIF

V -----

Franck VAILLARD
Directeur régional Résidences séniors

Chantal VENTURA
Formatrice – Consultante

Daniel VERBA
Sociologue – Chercheur

Thierry VERNHES
Directeur de pôle

Josiane VERSINI
Consultante

Emmanuelle VOSELER
Attachée de direction – Chargée d'études

W -----

Christophe WERTHEIMER
Responsable de formation IRTS Franche-Comté

Didier WOUTERS
Formateur - Consultant

QUELQUES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS EN 2019

DES JOURNÉES NATIONALES

Management des faits religieux ; Fonctions de Direction ; Mineurs non accompagnés ;
Chefs de service ; Professionnels des Maisons d'Enfants à Caractère Social

Des recrutements sur des postes de direction

3.880 professionnels dont
1.825 dirigeants et cadres ont
été accompagnés, conseillés,
formés ou certifiés par l'Andesi

*Ouverture d'un service de management de transition et développement
de l'activité de recrutement de dirigeants et cadres*

*Publication de l'ouvrage Andesi/Dunod
Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif*

Prix de l'Initiative laïque 2018 MAIF-Casden-MGEN

QUELQUES RAISONS DE VENIR À L'ANDESI EN 2020

Plus de 157 formations continues en perfectionnement en prise avec les réalités du moment

Une veille sur les évolutions et mutations du secteur

Un expertise avérée

Une équipe à votre écoute

Des formations adaptées

150 collaborateurs/formateurs experts

Une conception dynamique de la formation

Un solide réseau de partenaires

DES JOURNÉES NATIONALES

La participation des personnes ; Fonctions de Direction ; Chefs de service ; Professionnels des Maisons d'Enfants à Caractère Social

Un accompagnement individuel et collectif des Dirigeants du secteur

Réédition du *Manuel de direction en action sociale et médico-sociale*, sous la direction de Francis Batifoulier

Un réseau associatif dynamique sur l'ensemble du territoire

Journées Mineurs Non Accompagnés à Paris et en Région

Des formations modulaires

Des certifications OPQF, DataDock...

JE SUIS...

ET

ADMINISTRATEUR-TRICE

DIRECTEUR-TRICE GÉNÉRAL-E

SI...

DIRECTEUR-TRICE

CHEF-FE DE SERVICE

COORDONNATEUR-TRICE

INTERVENANT-E SOCIAL-E

JE SOUHAITERAIS...

En cliquant sur l'un des éléments qui suivent, vous accédez à la page de votre choix.

PARTICIPER À UNE FORMATION...

... OU UN CYCLE DE FORMATIONS

CONSTRUIRE UNE FORMATION SUR SITE POUR MES EQUIPES

METTRE EN OEUVRE UNE PLATEFORME DE COMPETENCES

METTRE EN PLACE UNE ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

ÊTRE MANAGER DE TRANSITION

CONSULTER LES FORMATIONS QUI ME SONT DEDIEES

PARTICIPER AUX RENCONTRES NATIONALES

ACQUERIR UN DIPLÔME DE...

- NIVEAU 7+
- DE NIVEAU 7
- DE NIVEAU 6
- DE NIVEAU 5
- DEVENIR COORDONNATEUR
- DEVENIR COORDONNATEUR DE PARCOURS

CONSTRUIRE MON PARCOURS

...EN SAVOIR PLUS SUR LA
CONSTRUCTION DE VOTRE
PARCOURS

DEVENIR ADHERENT

S'ENGAGER DANS UNE FORMATION

FAIRE UNE VAE

S'ENGAGER DANS UNE FORMATION MODULAIRE



La décision ne vaut rien sans une résolution qui l'accompagne... Par où la décision englobe aussi l'art de l'exécution ou de l'application. Elle concerne non seulement le « que faire ? », mais aussi le « comment faire ? »

Pierre-Henri TAVOILLOT
Comment Gouverner un peuple-roi ?
Traité nouveau d'art politique
Odile Jacob, 2019

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

FAIRE UNE DEMANDE

CES SEMINAIRES S'ADRESSENT PLUS SPÉCIALEMENT AUX DIRIGEANTS
ASSOCIATIFS, DIRECTEURS ET CADRES EN FONCTION ET À TOUS CEUX QUI
VEULENT ACCÉDER AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET/OU DE DIRECTION

ET DIRECTION ENCADREMENT



Un ensemble de formations
regroupées
autour de 3 thématiques centrales

➤ Gouvernance et dirigeance : enjeux et perspectives de l'entrepreneuriat social

➤ Fonctions de direction, pilotage et management stratégique des organisations

- Identités et postures professionnelles
- Projets, stratégies et qualité de service
- Management, ressources humaines et communication
- Gestion administrative, financière et logistique

➤ Le chef de service : un cadre de direction à part entière

GOVERNANCE ET DIRIGEANCE : ENJEUX ET PERSPECTIVES DE L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL

Les évolutions du secteur social et médico-social rendent obligatoire l'élaboration de nouvelles formes de gouvernance et d'organisation du pouvoir au sein des associations.

Les dirigeants associatifs, qu'ils soient bénévoles (Administrateurs) ou salariés (Directeurs Généraux, Directeurs) sont conviés à reconsidérer leurs responsabilités, leurs rôles et leurs fonctions. Ils sont de fait invités à devenir des entrepreneurs du social, producteurs de plus values sociétales et garants du développement de leurs organisations.

Il s'agit de prendre en compte :

- L'articulation de la dimension politique de l'association à celle liée à la réalisation de prestations de service adaptées aux personnes en difficulté
- La nécessité d'entreprendre en associant l'ensemble des acteurs tout en prenant en compte la nécessaire différenciation des rôles et des fonctions
- La prise en compte de l'évolution des environnements en préservant les fondements du fait associatif
- L'élaboration d'orientations stratégiques découlant de la politique associative
- La différenciation des fonctions stratégiques de la direction générale et des fonctions supports du siège
- La mise en valeur des modalités de gouvernance, de management et de coopération
- L'organisation de la chaîne hiérarchique et des espaces qui la composent
- La valorisation de la qualité des services rendus à l'utilisateur et le respect de ses droits

GOVERNANCE, DIRIGEANCE ET MANAGEMENT ASSOCIATIFS

DIFFÉRENCIER ET ARTICULER LES POUVOIRS ENTRE LES ADMINISTRATEURS ET LES DIRECTIONS

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les effets conjugués de la professionnalisation des activités, de l'évolution des politiques sociales, de la réforme de l'Etat, des nouvelles contraintes budgétaires, des nouveaux rapports à construire avec les personnes accompagnées, transforment de manière majeure toute l'organisation des associations d'action sociale et interrogent leur gouvernance.

Les associations composées d'acteurs statutairement différents (à la fois bénévoles et salariés) doivent unir leurs efforts afin de remplir des missions relevant de l'intérêt général mais également de l'utilité sociale. Néanmoins, cette mixité au sein d'une même organisation ne va pas sans questionner les méthodes, les procédures et les processus de décision et de management.

La gouvernance et la dirigeance s'en trouvent profondément modifiées. La répartition et l'articulation du pouvoir entre les administrateurs et les directions (générales) sont en pleine refondation.

L'art de gouverner et de diriger s'en trouve profondément modifié.

Si la complémentarité apparaît, à un premier niveau de lecture, comme un atout, qu'en est-il en réalité du management associatif ? Comment s'articule la relation entre des dirigeants qui, quelquefois, ne partagent ni les mêmes valeurs, ni les mêmes parcours, ni les mêmes objectifs ?

De quelles clés de compréhension doivent aujourd'hui disposer les dirigeants associatifs, les directions générales et les directions pour appréhender leur fonction et les interactions qui les régissent ? De quels modes de gouvernance, de « dirigeance » et de management doivent-ils se doter pour répondre aux nouveaux enjeux ?

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Explicitation et définition du concept de gouvernance et de dirigeance associatives,

Articulation et différenciation des fonctions politiques, stratégiques et de contrôle entre dirigeants bénévoles et salariés,

Adaptation des personnes morales gestionnaires et de leurs équipements : définir, différencier et articuler gouvernance, dirigeance, direction et management,

Nature des acteurs en présence ainsi que les points de tension et complémentarité

La place de chacun dans la chaîne décisionnelle et organisationnelle : processus, méthodes et outils (DUD).

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Analyser l'incidence des nouvelles données sur le fonctionnement associatif et ses modalités d'exercice du pouvoir,

Définir les concepts de gouvernance et de dirigeance et interroger la complexité de leurs interactions,

Différencier en les précisant les fonctions relevant de la gouvernance de celles propres aux dirigeants salariés,

Aborder la relation « Président(e) / Directeur(trice) Général(e) »,

Revisiter les pratiques dirigeantes à l'aune de la réorganisation de l'exercice du pouvoir.

PRÉ-REQUIS

Etre en situation de gouverner ou de diriger une association

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

2001

DATES

2 septembre

DURÉE

1 jour

COÛT

395 €

ANIMATEUR

François Noble

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONCEVOIR, FORMALISER ET METTRE EN ŒUVRE LE PROJET ASSOCIATIF

ENJEUX ET MÉTHODES

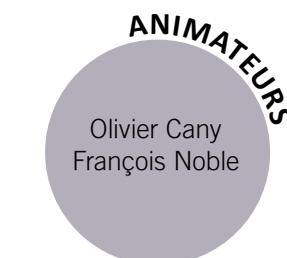
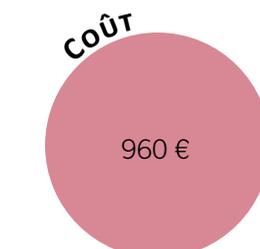
2002

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Aucune obligation législative ou réglementaire n'oblige les associations d'action sociale et médico-sociale à se doter d'un projet associatif. Cependant les nouveaux enjeux et les mutations en cours en matière de réorganisation politique et institutionnelle invitent très fortement les associations à exprimer clairement leurs valeurs et leurs orientations stratégiques. Le projet associatif se doit d'être porté par les associés, dirigeants de droit. Car, quelle que soit la forme retenue (projet « classique », charte, déclaration d'intentions, etc.), il est le projet politique de l'association, celui qui donne le cap. Il est porteur du sens pour les établissements dans l'élaboration de leur propre projet et la formalisation de leur offre de service. Il soutient l'activité des professionnels et des bénévoles dans un contexte d'incertitude et de perte de repère sur les finalités de l'action.

Mais se doter d'un projet associatif ne s'improvise pas. Son élaboration et sa mise en œuvre reposent sur le choix d'une démarche méthodologique qui suppose qu'administrateurs et professionnels soient associés dans un dispositif pertinent.

Cette formation vise à permettre aux dirigeants associatifs, qu'ils soient bénévoles ou salariés, de se doter des connaissances et des outils pour engager les démarches de conception, d'élaboration, de formalisation et de mise en œuvre de leur projet associatif ainsi que de sa future évaluation.



CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les enjeux du secteur associatif et son éventuel devenir au regard des mutations en cours :

- planification, mutualisation, groupements, fusion, absorption
- la question des petites associations

Les différentes composantes du projet associatif :

- projet politique de transformation sociale, caractérisation de la population concernée
- les valeurs et leur traduction en termes de missions d'intérêt général et d'utilité sociale
- organisation statutaire de l'association, rôle et fonction des différentes instances
- répartition et articulation des pouvoirs et la question de la gouvernance
- projet associatif et caractérisation de l'offre de service : projet politique et projet entrepreneurial

Les phases de réalisation :

- dispositifs d'élaboration et démarches de mise en œuvre
- travail collectif et groupe stratégique
- rôle et participation des cadres, des professionnels, des usagers et/ou de leurs représentants

L'évaluation du projet associatif

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier l'ensemble des enjeux du secteur qui rend nécessaire l'existence du projet associatif.

Décliner les différentes composantes du projet associatif au regard des caractéristiques et des spécificités de chaque association.

Repérer les différentes démarches de réalisation du projet associatif et de sa future évaluation.

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

L'ART DE LA DELEGATION

Nouveau

ARTICULER EFFICIENCE ET CONFIANCE
DANS L'EXERCICE DU POUVOIR

2003

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

On peut considérer la délégation comme un art de faire, au sens où elle mobilise une connaissance théorique et technique ainsi qu'une manière d'être et de faire. Sa formalisation au sein d'un projet de management associatif est obligatoire, mais au-delà de la contrainte, puisqu'il est question d'évaluation et de contrôle, celle-ci est surtout porteuse de dynamisme et de sens.

Pourtant, les freins à la pratique de la délégation sont multiples. Ils tiennent autant à un contexte historique et culturel qu'à des considérations d'ordre plus personnelles, relatives aux notions de pouvoir et de compétence. La qualité de la relation et de la délégation entre un président et un directeur général, et, plus largement, entre la gouvernance et la dirigeance, a des conséquences directes sur la capacité de l'association à définir un cap et à le tenir. Par extension, cette dualité complémentaire étalonne l'ensemble des interactions qui allient les administrateurs, les cadres, les acteurs de terrain et les personnes accompagnées.

Oser un management se référant à une pratique de la délégation solide et sincère, c'est tendre vers un double objectif : celui de l'efficacité et de la confiance. C'est dans l'entremêlement et le bon équilibre de la raison et du cœur, de la responsabilité et de la conviction, de la loi et du lien, d'une manière de faire et d'être... qu'une synergie du sens prospérera et donnera toute sa noblesse à un management associatif juste, en ce qu'il sera en lui-même ajusté au projet et à l'action sociale de l'association. L'enjeu de délégation en est la pierre angulaire.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

L'environnement historique et juridique de la délégation
Les traits saillants constitutifs de la notion de délégation
La délégation et la dialectique du pouvoir et de l'autorité
La communication, l'évaluation et le contrôle
La délégation et la dialectique de la parole et de l'écrit
L'art de la délégation et la dynamique de confiance

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier les enjeux relatifs à la notion de délégation dans ses dimensions juridiques
Intégrer la pratique de la délégation dans le projet de gouvernance, de dirigeance et de management
Mettre en perspective pratique la délégation au travers de l'exigence méthodologique

DATES

17 et 18 septembre

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Jean Michel
Tavan

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de dirigeant, bénévole ou salarié, dans institution à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

STRATEGIES DE GOUVERNANCE

DÉLÉGATIONS - EVALUATION DES RISQUES – CONTRÔLE INTERNE

APTITUDES-PROBLEMATIQUE

Dans un contexte où les organismes gestionnaires doivent évoluer dans un environnement complexe et de plus en plus incertain, répondre aux nouveaux enjeux, et ré-questionner leur modèle économique impacté par les nombreuses réformes de la tarification, mettre en œuvre des CPOM, introduire des nouvelles technologies, intégrer l'évolution des dispositions législatives et réglementaires... La maîtrise et la pérennité de l'entreprise associative, dans un cadre lui permettant de réaliser son projet, est ou devrait être l'objectif évident des instances associatives et des dirigeants.

Face aux incertitudes, difficultés et enjeux auxquelles les dirigeants associatifs, bénévoles ou salariés, sont confrontés, les associations se doivent de répondre par une organisation politique et opérationnelle assumée et responsable.

Piloter une association ou un établissement et agir en stratège, afin d'assurer des arbitrages, passe nécessairement par 3 dimensions :

- **La clarification de l'organisation et de la répartition des pouvoirs** au sein des associations, par les délégations, permettant à chacun d'être à sa place dans l'organisation, et évitant ainsi des enjeux, des conflits de pouvoirs et de dysfonctionnements graves, pouvant mettre en jeu la responsabilité de chacun.
- **La prise en compte des risques** pouvant la mettre en danger, même si le risque zéro n'existe pas. Leur identification et leur évaluation, base du projet associatif et du contrôle interne notamment, n'est plus un choix, mais une nécessité, un incontournable.
- **La mise en œuvre et la formalisation d'un contrôle interne** permettant notamment l'amélioration de la performance globale, l'opportunité de diffuser les meilleures pratiques et d'éliminer les mauvaises, l'optimisation des règles de gouvernance dans la transparence, le renforcement du rôle des dirigeants et la prise de conscience accrue des responsabilités.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Donner à la délégation toute sa légitimité, sa raison d'être et son efficacité.

Améliorer les stratégies de Gouvernance et de Gestion par une évaluation des risques de l'entreprise et faire de la « cartographie » des risques un outil incontournable de pilotage stratégique de l'organisation pour assurer d'une part sa pérennité et sa performance, et d'autre part la prise de conscience du management.

Comprendre la valeur ajoutée et l'intérêt d'un contrôle interne comme une « garantie » et un « outil de pilotage »

Nouveau

2004

DATES

30 avril, 29 mai,
26 juin

DURÉE

3 jours

COÛT

1020 €

ANIMATEUR

Denis Noally

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

LA DELEGATION

Les différentes formes de pouvoir au sein des associations et leur répartition : l'analyse fine des statuts,

Droit des contrats et droit des associations au regard de la représentation,

Formalisation et conditions de validité de la délégation / Quels pouvoirs délégués / Dans quelles conditions ? Obligation à l'égard du délégant et des tiers? / Exemples concrets concernant la responsabilité pénale, le droit de licencier et le droit d'ester en justice,

Conséquences du dépassement, de l'absence ou du détournement de pouvoirs / Sur le plan de la fiscalité / Sur le plan de la responsabilité civile et pénale à l'égard des tiers et de l'association.

L'EVALUATION DES RISQUES

Contexte et inquiétudes des associations,

Evaluation des risques : une composante de la réflexion prospective et stratégique nécessaire à la construction du projet associatif et un préalable à la mise en œuvre du contrôle interne,

Différents types de risques internes et externes,

Différentes étapes pour élaborer une cartographie,

La démarche : La préparation de la démarche.

LE CONTROLE INTERNE

Définition / objectifs et les avantages : assurer un pilotage proportionné des risques identifiés,

Méthodologie pour un contrôle interne efficient / pilotage interne ou externe ? / identification des risques et définition des actions prioritaires : une question permanente d'arbitrage / organisation du contrôle interne : écriture des procédures / lancement des contrôles et évaluation du contrôle interne / exemple d'un schéma de développement d'un contrôle interne,

Les mauvaises pratiques.

PRÉ-REQUIS

Etre en situation de gouverner ou de diriger une association

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ANALYSER LA CONCURRENCE ET DEVELOPPER SON AVANTAGE COMPETITIF

2005

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les organisations du secteur social et médico-social sont confrontées depuis plusieurs années à une variété de défis qui interpellent leur pérennité. Parmi ceux-ci, le positionnement face à la concurrence et le choix de modes de développement stratégique occupent une place de plus en plus significative.

Les réponses apportées à ces défis concurrentiels doivent être élaborées dans une vision d'ensemble et selon une intention cohérente qui puisse être partagée à tous les étages de l'organisation. L'enjeu majeur est donc de savoir traduire cette intention stratégique en une approche durable mais évolutive, significative et partagée.

Comment construire cette approche dans et pour l'organisation ? Comment la faire vivre avec ses acteurs dans le respect de l'identité et des missions propres à chaque organisation ? Comment retourner la concurrence à son avantage ?

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1. Analyser son environnement concurrentiel :

Comprendre les niveaux et dynamiques des forces concurrentielles

Analyser l'offre de valeur des rivaux (canevas stratégique)

Evaluer les opportunités et menaces selon les horizons temporels

2. Évaluer son avantage stratégique :

Recenser les sources d'avantage stratégique

Comparer son offre de valeur face aux rivaux

Evaluer ses forces et faiblesses

3. (Re-)formuler son offre de valeur :

Spécialisation et diversification

Alignement ou différenciation

Territoires et alliances

Leviers et processus de changement/ d'auto-évaluation

OBJECTIFS ET COMPETENCES

La finalité est de placer les participants dans la démarche de construction d'une stratégie concurrentielle.

A cet effet, trois objectifs sont visés :

1. S'approprier les déterminants, modèles et outils d'une analyse stratégique de concurrence.
2. Identifier et évaluer les scénarios de réponse propre à l'organisation en prenant en compte, son contexte, son histoire et son identité.
3. Mettre en oeuvre les leviers de changement pertinents afin de traduire, dans les pratiques managériales les choix de positionnement et de développement.

DATES

En 2019
21 novembre

En 2020
20 novembre

DURÉE

1 jour

COÛT

320 €

ANIMATEUR

Denis Malherbe

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉ-REQUIS

Occuper ou avoir occupé une fonction de dirigeant dans le champ de l'économie sociale

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

ANTICIPER, METTRE EN OEUVRE ET REUSSIR UNE FUSION-ABSORPTION

PRÉVENIR LES RISQUES ET PRÉPARER L'AVENIR

2006

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les fusions et les absorptions sont devenues courantes dans le secteur social et médico-social. Les associations qui y sont confrontées, soit par choix stratégiques, soit de manière plus contrainte, ont parfois appris à leur dépend qu'une restructuration mal préparée, notamment au plan des ressources humaines, pouvait s'avérer catastrophique.

De même, la non prise en compte des dimensions plus culturelles liées à l'histoire singulière de chaque association, de son projet associatif, aux caractéristiques des conseils d'administration, s'avère très dommageable pour l'avenir de la future entité.

La préparation d'un regroupement ne s'improvise pas. Elle nécessite d'adopter une démarche et une méthodologie permettant d'anticiper les risques et de préparer au mieux les effets que produisent inévitablement les fusions et les absorptions.

L'expérience de ces dernières années ont permis de faire valoir les réflexions préalables ainsi que les modalités pratiques de mise en œuvre dans l'ensemble des dimensions qu'il convient d'investiguer : Gouvernance, projets, gestion des contrats, gestion financière, gestion des ressources humaines...

Cette formation s'adresse aux décideurs soucieux de s'approprier les apports théoriques ainsi que des outils méthodologiques éprouvés en termes de restructuration. L'échange avec les participants permettra d'identifier et de valider les différentes situations proposées et leurs conséquences.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les différentes situations de fusions et leurs conséquences juridiques sur l'ensemble des contrats

Le transfert de l'autorisation totale ou partielle

Les conséquences sur le bilan, les actifs, le passif

Transfert du patrimoine et des autres contrats (maintenance, fournisseurs, relations usagers, familles, etc...). Les points de vigilance à contrôler : engagements éventuels...

Les effets d'une fusion absorption ou fusion création sur les relations individuelles sur le statut collectif

Les conséquences sur la fonction RH et pour les instances représentatives du personnel

Les effets sur la gouvernance et la culture associatives

Le processus de mise en œuvre, de l'élaboration du projet de fusion à sa réalisation.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Différencier les opérations de fusion

Anticiper les contraintes d'une fusion

Impacter les différents contrats : Le transfert de l'autorisation - Le transfert de l'activité - Le transfert des différents contrats

Respecter les obligations envers les représentants du personnel

Appréhender les conséquences juridiques et sociales d'une restructuration

Interroger les dimensions politiques, historiques, culturelles des associations en présence et leurs capacités à se fondre dans un même projet

Anticiper et préparer au mieux la phase d'acculturation nécessaire entre les associations

Construire son projet de fusion et le mettre en œuvre.

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de dirigeant, bénévole ou salarié, dans une association d'action sociale

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DATES

Du 22 au
24 septembre

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

ANIMATEURS

Frédéric
Mambrini
et
Jean Michel Tavan

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

REUSSIR LA RELATION ENTRE LA DIRECTION GENERALE, LES FONCTIONS SUPPORTS DU SIEGE ET LES DIRECTIONS

2007

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution des politiques publiques, considérant le volet de la territorialisation de l'offre de service à la personne a conduit les associations à refonder significativement la relation de l'espace politique aux différents niveaux opérationnels. Une dimension à la fois nouvelle et singulière qui implique de repenser l'axe stratégique éminent que celui des synergies à trouver entre les directions générales, les fonctions supports du siège et des directions dont les positionnements réciproques sont bousculés eu égard aux schémas originels.

Comment construire dorénavant un espace et un processus décisionnel qui se fonde à la fois sur des co-constructions nécessaires entre les différents intervenants sans confusion de rôle et de place dans un système délégataire qui se doit d'être précisé ?

Quelle place doit être donnée aux fonctions supports du siège pour qu'elles ne soient pas vécues par les directions comme la signature d'une perte de pouvoir dans l'organisation voire de délégitimation de leur rôle aux yeux de l'ensemble des personnels ?

Quelles sont les nouvelles configurations organisationnelles à trouver qui permettent l'efficacité des compétences et les régulations nécessaires au bon équilibre de l'ensemble ?

Autant de questions et de problématiques managériales que cette formation propose de clarifier afin de permettre aux acteurs de haut niveau de comprendre les enjeux forts de ces organisations émergentes et d'en maîtriser les aspects opérationnels au service d'une offre de service à la personne de qualité.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports conceptuels sur le processus décisionnel dans une vision entrepreneuriale
Apports méthodologiques sur la construction de schémas opérationnels
Etudes de cas spécifiques

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux participants de comprendre les enjeux stratégiques de la relation Direction Générale / fonctions supports du siège / directions, dans une configuration renouvelée

Appréhender les processus décisionnels dans une logique entrepreneuriale

Appréhender plusieurs schémas opérationnels de la relation Gouvernance/Direction Générale en articulation avec les directions de pôles ou d'établissements et de services

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction (générale) dans une association d'action sociale

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DATES

26 et 27 mai

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEURS

Frédéric Mambrini
et
Jean-Michel Tavan

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

STRATEGIE PATRIMONIALE ET GESTION IMMOBILIERE

2008

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les changements en matière de financement, notamment du fait du développement des CPOM, les formes renouvelées d'accueil des personnes vulnérables, la prise en compte des évolutions des publics (vieillessement des personnes handicapées par exemple) bouleversent l'organisation des prises en charge.

Ces transformations obligent les associations à revisiter leurs stratégies immobilières et patrimoniales. Leurs dirigeants se doivent d'en comprendre les grandes lignes afin de travailler de façon créative pour une mise en oeuvre efficace de la gestion du patrimoine associatif. Cette bonne gestion devient un élément majeur de la performance associative globale.

Gérer son patrimoine demande à la fois anticipation sur l'évolution des besoins, connaissance fine des évolutions réglementaires, maîtrise des coûts d'investissement au regard des dépenses de fonctionnement, de maintenance ou de consommation d'énergie.

Cumulées sur une cinquantaine d'années, rien que les dépenses de fonctionnement d'un bâtiment peuvent atteindre 3 à 4 fois le coût de son investissement !

Comment se retrouver dans ce monde qui a son vocabulaire, ses experts, ses intervenants ? Sur quel regard s'appuyer pour prendre des décisions qui engendreront plusieurs années de dépenses ? Quel temps est à consacrer aujourd'hui pour mieux fonctionner demain ? Quelles économies réaliser et comment les allouer à d'autres sujets ? Intégrer le développement durable source d'économies et intérêt de communication ? Qu'est-ce qu'un schéma directeur ? Par quoi commencer ?

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apport théorique : Les enjeux/les acteurs/les méthodes ; Contexte et enjeux de la stratégie patrimoniale ; Faire travailler les équipes sur ces enjeux ; Connaitre les droits et obligations de chacun ; Mémento global des partenaires et intervenants sur ces sujets ; Lien avec les CPOM

Apport pratique : Exercices pratiques sur les enjeux portés par certains participants ; Enjeux de négociation/exercice de négo, méthode... ; Travail sur des outils de gestion (plan pluri-annuel d'investissement ou de maintenance) ; Clefs de négociation avec les acteurs clefs

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les enjeux de la gestion patrimoniale en situation financière et complexe

Prendre la mesure des risques et des opportunités

Développer sa capacité à élaborer sa stratégie patrimoniale et immobilière et à la mettre en oeuvre

S'approprier les connaissances relatives aux acteurs de ce secteur et à leurs méthodes et outils

Travailler sur des cas pratiques à travers des ateliers

DATES

2019
4 et 5 novembre

2020
3 et 4 no-

DURÉE

2 jours

COÛT

700 €

ANIMATEUR

Pierre-Georges
Schmieder

PRÉ-REQUIS

Etre en situation de gouverner ou de diriger une association

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

[Faire une demande Intra](#)

[Retourner au sommaire](#)

[Voir les formations longues](#)

ELABORER LE PROJET DE SIEGE SOCIAL DE SON ASSOCIATION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Qu'il s'agisse d'une création ou d'un renouvellement, les associations se doivent d'élaborer et de formaliser les objectifs et les modalités de fonctionnement de leur siège. Elles doivent être en capacité d'en préparer l'évaluation dans le souci d'une amélioration continue de la qualité des services rendus aux usagers au sein de leurs établissements et services.

Cet exercice ne s'improvise pas. Il nécessite d'adopter une démarche et une méthodologie permettant de développer les arguments nécessaires à la reconnaissance ou à la reconduction de leurs fonctions supports. Il en va de la pérennisation des ressources affectées à ces fonctions.

De quelles informations les administrateurs et les directions (générales) ont-elles besoin pour élaborer leur projet de siège ? Quelles sont les démarches à engager et les arguments à présenter aux autorités de contrôle ?

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Missions politiques et stratégiques et missions supports

Éléments nécessaires à présenter dans un dossier de demande d'agrément de siège. Etude de l'article 314-88 du CASF définissant les 7 champs de prestations du siège social

Études des fondamentaux à intégrer dans un projet de siège, en s'inspirant de la philosophie de projet d'établissement, avec une partie descriptive et une partie projective

Méthodologie de projet de siège : rétro-planning, comité de pilotage, modalités d'association des professionnels du siège, des administrateurs et des directeurs à l'élaboration puis à la restitution des principaux éléments du projet de siège

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Clarifier les missions supports du siège social et les différencier des missions stratégiques et politiques de la dirigeance.

S'approprier les différents éléments constitutifs d'un projet de siège et les arguments à développer auprès des organismes tarificateurs.

Revisiter les fondamentaux du fonctionnement associatif en vue d'en optimiser les fonctionnements.

Produire un document alimentant une dynamique d'amélioration continue de la qualité, en lien avec les démarches poursuivies au sein de chaque ESMS.

PRÉ-REQUIS

Etre en situation de gouverner ou de diriger une association

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

2009

DATES

27 et 28 avril

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEURS

Frédéric Mambri
et
Jean Michel Tavan

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ELABORER ET METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

LES PLANS D'ACTION INSTITUTIONNELS, STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX AU SERVICE DU PROJET

2010

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Tous les travaux récents sur les logiques de management organisationnel mettent en avant l'importance de l'information et de la communication dans la structuration des formes organisationnelles et dans les dynamiques relationnelles professionnelles dont le rôle est essentiel dans la mise en œuvre des projets collectifs. Ceci concerne la dimension organisante des politiques et stratégies d'information et de communication, dimension que certains auteurs appellent « organizing », et qui s'articule à la capacité à stimuler la capacité d'action et d'innovation des différentes catégories d'acteurs impliqués dans les dynamiques de projets, usagers, professionnels et partenaires.

Il convient donc de développer des conceptions amples et larges de l'information et de la communication, qui ne réduisent pas ces notions à des techniques de production et de diffusion de messages, mais en intègrent les différentes dimensions dans des politiques d'information et de communication managériales globales, c'est à dire qui articulent communication interne et externe.

Ceci interroge toutes les fonctions des associations, établissements et services, comme des équipes professionnelles quant à leur capacité à intégrer les informations, à faciliter leur communication et à les utiliser pour favoriser les communications internes et externes. Ces interrogations sont amplifiées par le développement massif de l'accès aux supports numériques, et la possibilité pour chacun de diffuser des messages et des images qui peuvent avoir un impact considérable dans ce contexte fortement médiatisé.

Cette formation qui articule des mises en perspectives et des analyses avec des études de cas pratiques vise une réelle capacité à mettre en œuvre des politiques de communication globales adaptées à la culture et aux activités des établissements et services sociaux et médico-sociaux, notamment en relation avec les dynamiques d'évaluation et de valorisation des pratiques professionnelles. Cette formation sera notamment centrée sur l'analyse des questions et problèmes apportés par les participants.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1 – Information et communication et processus organisants

Clarifier information et communication

La publicisation comme processus d'évaluation

Comprendre et gérer les medias : la construction de l'information médiatique
Internet et les medias numériques

La question de la communication « interne » et « externe » en contexte médiatique

La communication comme problématique managériale

Le plan de communication global adapté à l'association et aux établissements et services

2 – La communication managériale au concret

La communication managériale et la dynamique d'équipe de direction.

Qu'entend-on par communication interne ? Quel diagnostic de communication interne ?

Quel plan d'action opérationnel et quelle méthodologie de mise en œuvre ?

Comment prendre en compte les aspects juridique (réputation publique et privée, diffamation, droit à l'image des usagers...) et détermination de la responsabilité juridique du directeur dans ce cadre.

Conséquences sur les problématiques et politiques des établissements et services.

Analyses de cas proposés par les participants.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Concevoir et mettre en œuvre des formes d'organisation et des politiques d'information et de communication globales, internes et externes

Elaborer les plans d'action institutionnels, stratégiques et managériaux appropriés

PRÉ-REQUIS

Etre en fonction de dirigeant

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DATES

30 septembre et 1er octobre 2019

30 septembre et 1er octobre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Christian
Le Moëne

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

METTRE EN PLACE UN CPOM ET UTILISER SON OUTIL FINANCIER : L'EPRD

2011

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Dans les 5 prochaines années, les CPOM seront généralisés dans le secteur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Il reste encore facultatif dans les autres secteurs du social et du médico-social.

Les CPOM de la « première génération » doivent être remplacés par des CPOM 5 P.

Un CPOM a cinq P (C5POM) :

- P comme pluri annualité ;
- P comme pluri établissements et services ;
- P comme pluri financeurs ;
- P comme parcours ;
- P comme Plateforme coopérative de services.

La réforme de la tarification des établissements pour personnes en situation de handicap devra donc prendre en compte le fait qu'elle doit désormais se déployer dans le cadre de CPOM. Cette réforme de la tarification concerne les établissements relevant de la compétence des PCD.

Les CPOM modifient de façon majeure la nature des relations entre les institutions et les pouvoirs publics. La mise en œuvre de ces conventions ne saurait se limiter à des aspects uniquement budgétaires et comptables. C'est bien sur les registres politiques, stratégiques et institutionnels que sont aujourd'hui convoqués les gestionnaires et les autorités de tarification et de contrôle qui devront mettre en place une nouvelle gouvernance compte tenu des nouvelles logiques qu'imposent les CPOM ;

- Passage d'une contrôle administratif et budgétaire *a priori* à un contrôle de l'efficacité *a posteriori* ;
- Passage d'une tarification administrée « aux charges historiquement approuvées » à une tarification « à la ressource » et « aux prestations » ;
- Passage d'une logique d'établissements isolés à une logique de plateforme de services.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le contexte législatif et les origines de la mise en place des CPOM

Les enjeux et finalités des CPOM

Quelle place pour le CPOM ?

Préparation, négociation et signature du CPOM

Formalisation du contrat

Les apports de la contractualisation

Les nouveaux modes de relations ESMS / autorités de tarification

Le cycle budgétaire sous convention pluriannuelle

Tout savoir sur l'EPRD

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Découvrir les principes fondateurs des CPOM et leurs caractéristiques techniques, stratégiques et institutionnelles pour l'ensemble des ESSMS et des tarificateurs ;
- Mesurer les enjeux et finalités des CPOM dans le cadre de la mise en œuvre des priorités des politiques publiques départementales ;
- Elaborer et évaluer un CPOM ;
- Prendre en compte l'obligation généralisation des CPOM dans les EHPAD, le secteur des adultes handicapés et de l'aide à domicile prévue par la législation ;
- Anticiper l'extension de l'obligation de passer aux CPOM dans le secteur de l'inclusion sociale et de la protection de l'enfance, en examiner l'opportunité et les possibilités ;
- S'approprier le nouvel outil budgétaire des CPOM : EPRD (Etat Prévisionnel de recettes et de dépenses) ;
- Appréhender les changements sur les métiers du tarificateur et du contrôleur ainsi que ceux des dirigeants et directeurs d'ESSMS.

PRÉ-REQUIS

Maîtriser les bases de la gestion comptable et budgétaire

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DATES

4 et 5 novembre 2019
6 et 7 mai
5 et 6 novembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

600 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Hardy

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnel ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

L'EPRD PEUT EN CACHER PLUSIEURS AUTRES

COMPRENDRE LES PRINCIPES DES GRANDES RÉFORMES TARIFAIRES

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1. Les Etats des prévisions des recettes et des dépenses (EPRD)

- EPRD avec et sans contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)
- Un EPRD par CPOM ou un EPRD avec plusieurs CPOM (CPOM secteur handicap et secteur personnes âgées).
- EPRD et la fin des sections d'imputation tarifaire dans les EHPAD
- EPRD simplifié dans les EHPAD
- EPRD et tarification « à la ressource » : « budget base zéros dans le secteur du handicap et équations tarifaires au GMP et GMPS dans les EHPAD
- EPRD et services gérés en commun dont frais de siège social ?

2. Comprendre les enjeux et l'architecture de l'EPRD : Les différences composantes de l'EPRD dans le secteur médico-social

- Le compte de résultat prévisionnel principal (CRPP) et les comptes de résultats prévisionnels annexes (CRPA)
- Le tableau de passage à la capacité d'autofinancement (CAF)
- Le tableau de financement prévisionnel des investissements
- Le fond de roulement (FR) prévisionnel, le besoin en fonds de roulement (BFR) prévisionnel et la trésorerie prévisionnelle.

3. Le nouveau calendrier de la procédure budgétaire

- Les processus de validation de l'EPRD
- Les critères d'appréciation des déséquilibres financiers
- Délai de transmission de l'Etat réalisé des recettes et des dépenses et affectation des résultats
- La libre affectation des résultats

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les principes des grandes réformes tarifaires

S'approprier le nouvel outil budgétaire des CPOM : EPRD (Etat Prévisionnel de recettes et de dépenses) ;

Appréhender les changements sur les métiers du tarificateur et du contrôleur ainsi que ceux des dirigeants et directeurs d'ESSMS.

PRÉ-REQUIS

Maîtriser la gestion comptable et budgétaire et le fonctionnement des CPOM

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

2012

DATES

5 novembre 2019
7 mai et 6 novembre 2020

DURÉE

1 jour

COÛT

310 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Hardy

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnel ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

GOVERNANCE ET QUALITE DU DIALOGUE SOCIAL COLLECTIF ET INDIVIDUEL

CONSTRUIRE UN CONTRAT SOCIAL DANS LES INSTITUTIONS

2013

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La qualité du dialogue social dans les structures, sanitaires, sociales et médico-sociales est déterminante dans un contexte en évolution.

C'est un enjeu pour les gouvernances associatives (administrateurs et directeurs) et pour les salariés. Au final de la qualité du dialogue social dépend pour partie la qualité du service auprès des personnes accompagnées au quotidien.

Les textes législatifs et réglementaires placent la personne au centre des dispositifs en renforçant de façon significative la responsabilité sociale des employeurs.

La mise en place des CSE et les nouvelles possibilités issues des ordonnances de septembre 2017 mettent les employeurs face à leurs obligations

Le dialogue social, ce n'est pas seulement l'application du code du travail des textes conventionnel, des accords de branche ou d'entreprise.

Le dialogue social, c'est une posture, c'est un état d'esprit qui s'inscrit dans le respect des positions de l'autre et vise à construire des compromis sans compromissions en rapprochant les points de vue qui permettent la continuité sereine et apaisée des missions confiées.

Dans un champ concurrentiel, on peut aussi considérer que la qualité du dialogue social fera la différence.

DATES

25 et 26 mai

DURÉE

2 jours

COÛT

620 €

ANIMATEUR

Jean-Marie Pujol

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Contexte du secteur : les principales évolutions

L'impact des ordonnances MACRON

Mise en œuvre des CSE

Présentation d'un panorama de toutes les dispositions liées au dialogue social – collectif et individuel (lois – règlements – accords de branche et conventionnel)

Des outils : entretiens professionnels – droit d'expression des salariés (loi AUROUX)...

Thématiques principales sur lesquelles doit s'appuyer le dialogue social : Formation - Qualité de vie au travail - Projets collectifs et individuels - GPEC.....

Les moyens de mise en œuvre d'un dialogue social de qualité

Les freins au dialogue social et les moyens de les lever

Les styles de management du dialogue social

La gestion des situations difficiles

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux administrateurs et directeurs d'optimiser la qualité du dialogue social collectif et individuel.

S'approprier la gestion d'outils et méthodes permettant de garantir et d'améliorer le dialogue social.

Echanger et élaborer des scénarios sur la gestion des situations difficiles.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉ-REQUIS

Être en situation de gouverner ou de diriger une association ou par délégation, un pôle, un service ou un établissement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

CONSTRUIRE SON PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les interventions sont en référence à la loi du 5 septembre 2018 sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » et la mise en place des OPCO.

Nouveau

2014

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

La réforme de la formation professionnelle constitue un véritable changement de paradigme. Les textes législatifs et réglementaires mettent les entreprises faces à leurs responsabilités sociales. Ces évolutions réinterrogent les lieux de décision du financement des formations et les dispositifs eux même.

Les institutions sociales et médico-sociales doivent préparer l'avenir en prenant en compte l'évolution des besoins des personnes accompagnées et le contexte social, économique, environnemental et technologique.

Il leur appartient d'adapter les compétences des salariés au poste de travail et de sécuriser l'emploi. Pour cela, l'élaboration d'une politique de formation à court, moyen et long terme implique une vision mais aussi l'exigence d'un dialogue social individuel et collectif sur cette thématique.

La concrétisation d'un dialogue social nécessaire se traduira par une co-animation :

Un intervenant issu d'un syndicat représentatif des employeurs

Une intervenante issue d'un syndicat représentatif des salariés

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le contexte législatif et réglementaire

Présentation d'un panorama de toutes les dispositions liées à l'élaboration d'une politique de formation et d'un plan de développement des compétences

Le dialogue social collectif (IRP) et individuel (entretiens professionnels)

Les moyens de mise en œuvre par les opérateurs de compétence

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux administrateurs, directeurs et cadres d'appréhender toutes les données permettant l'élaboration d'une politique de formation

Repérer toutes les méthodes et outils à disposition

Mettre en œuvre une politique de formation.

DATES

22 Janvier
10 Mars

DURÉE

1 jour

COÛT

295 €

ANIMATEURS

Annie Léculé
Jean Marie Pujol

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

NEGOCIER AVEC LES « POLITIQUES »

S'APPROPRIER LES PRINCIPES ET LES MÉTHODES
D'INTERLOCUTION AVEC LES ÉLUS

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les relations entre les associations d'action sociale et médico-sociale et les pouvoirs publics sont complexes et parfois difficiles. Elles sont en fait très souvent circonscrites aux aspects administratifs et budgétaires relatifs aux autorisations des établissements et services.

Cet état de fait vient interroger la place et le rôle des associations qui ne peuvent plus aujourd'hui être considérées et être considérées comme de simples opérateurs ou sous-traitants des autorités de contrôle.

La valorisation du fait associatif et le renforcement du rôle des institutions à but non lucratif dans la prise en compte de la question sociale passent inévitablement par une refondation de la relation entre les « politiques » associatifs (Présidents, administrateurs) et ceux des collectivités territoriales (Président du conseil départemental, notamment).

C'est donc à des formes renouvelées d'interlocution entre les politiques que les associations doivent se préparer.

Cependant, force est de constater que la responsabilité et les intérêts entre les entrepreneurs ou dirigeants associatif et les politiques sont de natures différentes. Pourtant ils peuvent converger.

Cela nécessite de la part du dirigeant associatif une capacité de « décalage de posture institutionnelle » plus grande et moins normée que l'effort qu'il nous faut faire habituellement pour comprendre et finaliser un accord.

Dés lors, il convient de se préparer à la négociation par l'appropriation des objectifs suivants : inviter l'interlocuteur politique à expliciter son enjeu, le reformuler en montrant que la démarche sociale et entrepreneuriale peut être un élément qui structure sa réponse politique, connaître les mécanismes qui traduisent la parole politique en leviers d'actions utiles et compatibles aux intérêts du dirigeant...

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Fondée sur des exemples la matinée aura pour objectif :

- D'apporter un éclairage sur les notions d'« intérêts divergents », de changement de « posture institutionnelle », de « rationalité du discours », de « symbolique du pouvoir », de « mécanisme de décision institutionnelle » et de « temporalité ».
- D'apporter des techniques de communication

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Adapter son positionnement et son discours

- Questionner la rationalité de l'argumentaire

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de dirigeant associatif et disposer d'une vision politique et stratégique du fonctionnement associatif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2015

DATES

17 et 18 juin

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEURS

Frédéric Mambrini
Jean-Michel Tavan

DIRIGER UNE ORGANISATION COMPLEXE : TRAVAILLER AVEC LES DESACCORDS

2016

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La fonction de direction est souvent présentée comme l'art de développer des consensus autour du projet d'établissement et de service, d'assortir les compétences dans un but commun. Cette journée de formation propose une entrée à contre-pied de ces définitions.

En effet, la fonction de direction se heurte régulièrement aux désaccords qui traversent les équipes de travail à tous les niveaux. Au mythe du consensus qui met en échec les projets, il est proposé de mettre au travail la conflictualité qui caractérise toute relation de travail. La conflictualité est vue ici comme une énergie qui traverse l'organisation et qu'il s'agit de transformer en force structurante par un travail sur les dissensus.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Identifier les conflits et les espaces de conflictualité dans l'organisation de travail

Apports théoriques sur quelques notions : énergies structurantes, conflit, conflictualité, consensus, controverse, compromis

La construction des désaccords : construction d'une démarche

Analyse de situations à partir des expériences et pratiques des stagiaires

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Prendre conscience de la manière dont les énergies – positives et négatives – configurent les organisations de travail pour se donner des repères visant à intégrer l'inévitable conflictualité

DATES

19 septembre 2019
9 octobre 2020

DURÉE

1 jour

COÛT

340 €

ANIMATEUR

Roland Janvier

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PLACE ET RÔLE DU BÉNÉVOLAT DANS LES INSTITUTIONS SOCIALES ET MEDICO-SOCIALES

S'APPROPRIER LES PRINCIPES ET LES MÉTHODES
D'INTERLOCUTION AVEC LES ÉLUS

2017

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La question du bénévolat est indissociable de l'histoire et de la vie quotidienne des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Pour autant la cohabitation et la collaboration entre professionnels et bénévoles au sein d'une même institution reste un sujet en tension permanente, surtout si les acteurs en présence n'ont pas les clés de compréhension de cette nécessaire alliance au service des usagers.

Le bénévolat peut contribuer à humaniser les pratiques d'accompagnement, il peut faciliter les liens entre les équipes professionnelles et la société civile, il constitue la ressource essentielle de la gouvernance des associations gestionnaires et peut faire entrer un peu de citoyenneté banale dans un univers médico-social parfois stigmatisant pour ses usagers. Pour autant, l'engagement bénévole, mal compris ou mobilisé à mauvais escient, peut également générer stress et tensions au sein des équipes, entre équipes et familles d'usagers, entre familles et structures gestionnaires d'établissements.

La formation doit permettre de mieux comprendre la place et le rôle tenus par les bénévoles dans les établissements et services du champ social ou médico-social. Elle peut conduire à une mobilisa-

DATES

10 et 11 juin

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Hervé
Marcillat

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Sensibiliser au concept de bénévolat : définition, approche éthique et aspects réglementaires

Identifier et différencier les différentes formes de l'engagement bénévole dans le secteur social et médico-social :

- La participation aux instances de gestion des structures associatives ou mutualistes (membre d'un Conseil d'administration ou d'un conseil de la vie sociale)
- L'organisation et la mise en œuvre de missions à caractère humanitaire ou d'initiatives de l'économie sociale et solidaire (bénévole d'une épicerie solidaire, d'un centre de soins)
- La présence auprès des usagers en appui ou non à des interventions professionnelles (visiteur de convivialité en EHPAD ou animateur d'ateliers de prévention seniors)
- La participation aux événements organisés par la structure qui accueille un proche (parent d'un enfant handicapé)

A partir de cette cartographie, comprendre **les différents rôles et places** tenus par le bénévolat dans l'action sociale et médico-sociale

Approfondir le **positionnement du professionnel** dans sa relation aux bénévoles... et le positionnement des bénévoles dans leurs rapports avec les professionnels.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports théoriques

Travail sur les représentations du bénévolat

Témoignages et analyses de situations

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DÉFINIR ET PILOTER UNE POLITIQUE ACHAT EN PHASE AVEC SON UTILITÉ SOCIALE

En partenariat avec



2018

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Dans la conjoncture actuelle, nombreuses sont les organisations qui travaillent sur la mutualisation ou doivent se poser la question d'un regroupement dans un futur proche.

Parmi les axes de travail prioritaires, après celui sur la vision, il y a celui des achats. Il ne s'agit pas seulement de compiler quelques tactiques de mutualisation, de négociation ou de travailler avec une centrale d'achats pour obtenir une stratégie achats durable. La stratégie achat doit avant tout répondre aux intérêts de tous les acteurs concernés pour être non seulement viable mais être source de cohésion et de cohérence pour l'organisation.

L'équation d'une stratégie achat est riche : prix coûts complets, économies, implication, gestion du temps, rationalisation, sobriété, achats durables, investissements et marchés fluctuants. Quoiqu'il en soit la stratégie achat est au service de la vision de l'organisation, de son utilité sociale. Elle doit accroître la performance économique tout en améliorant l'impact social et environnemental.

Cette formation vise à la mise en place d'une politique achat et donne les outils de son pilotage.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apport théorique :

- Définition de la performance
- Actualité sur la mutation de la fonction achat dans les ESMS
- Evolution de la culture achat, du monde de l'entreprise au monde associatif
- Définition des différentes phases d'un processus achat

Apport pratique :

- Cartographie des achats
- Exercices de simulation des étapes d'achat
- Analyse des axes prioritaires d'amélioration
- Recherche des améliorations réalisables en qualité de services, coûts et impacts (sociale, environ-

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Définir, formaliser et piloter une politique achat :

- Diagnostiquer la culture achat de son association ou de son organisation
- Identifier les points de progrès
- Construire un plan d'action

PRÉ-REQUIS

Être en situation de responsabilité dans le secteur associatif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

12 et 13 mai

DURÉE

2 jours

COÛT

700 €

ANIMATEURS

Louis-Marie
Tramond et
Pierre-Georges
Schmieder-
Bergantz

METTRE EN ŒUVRE LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PROTECTION DES DONNÉES (RGPD) ET LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DANS SON ASSOCIATION

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le Règlement Général pour la Protection des Données adopté par les instances Européennes est entré en vigueur le 25 mai 2018. Si ce règlement visait d'abord toutes les entreprises mondiales qui font leur fortune sur la captation et l'utilisation, à fin de profilage commercial, de données privées – les « GAFA » -, il concerne également l'ensemble des organisations qui produisent des services aux personnes et donc l'ensemble des associations du secteur santé, social et médico-social. Un délai de deux années a été accordé, jusqu'au 25 mai 2020 pour se mettre en règle. Au delà, des amendes conséquentes peuvent être appliquées.

Ce règlement concerne tous les supports contenant des données sur les usagers, les personnels et toute personne partenaire des établissements et services, notamment les supports en papier et toutes les traces qui y figurent, y compris dans les dossiers stockés pour hypothétique archivage, parfois depuis de longues années. Il ne se limite donc pas aux supports numériques mais s'inscrit évidemment dans les évolutions lourdes dont la mutation numérique est porteuse.

Sa mise en œuvre engage l'ensemble des professionnels et les formes organisationnelles, et concerne donc de façon centrale les stratégies des directions et directions générale mais également les logiques d'actions quotidiennes de tous les acteurs. Elle possède une dimension juridique et technique, mais également relationnelle et éthique. Elle suppose une compréhension forte des caractéristiques de la mutation numérique, des risques et des opportunités qu'elle offre.

Cette formation concerne donc les usages concrets des différents supports concernant les personnes dans le contexte de l'explosion des dispositifs numériques. Le RGPD manifeste que s'est opéré un renversement vers la prise en compte prioritaire des usages et des usagers de ces dispositifs. La formation s'efforcera d'en explorer les conséquences en analysant des situations concrètes et en répondant aux questions et cas concrets apportés par les participants.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Comprendre l'ampleur globale des mutations sociales, organisationnelles, relationnelles, juridiques... portées par la « mutation numérique »

En comprendre les conséquences et les opportunités concrètes et en évaluer les limites

Comprendre la logique du Règlement Général sur la Protection des Données, en analyser le contenu, en comprendre les conséquences organisationnelles et professionnelles concrètes

Articuler ces analyses avec les logiques d'amélioration de la Qualité, d'évaluation interne et externe des établissements et services.

Imaginer des modalités d'implication, de valorisation et de protection juridique des professionnels dans ce contexte.

Nouveau

2019

DATES

28 et 29 mai
et 22 juin

DURÉE

3 jours

COÛT

980 €

ANIMATEUR

Christian Le
Moëne

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1 – La mutation numérique et les établissements et services

La mutation numérique et ses conséquences organisationnelles et managériales...

La convergence numérique, la gestion des données, l'irruption des dispositifs connectés mobiles...

La dimension juridique du numérique...

La question de la sécurité et de la surveillance numérique, de la confidentialité, de la protection des personnes...

Etudes de cas et de situations issus de l'expérience des participants

2 – Le Règlement Général pour la Protection des Données

Contexte et généalogie du RGPD

Contenu et esprit de ce texte

Les grands registres d'action qui découlent de ce texte :

- inventaire, collecte et encadrement des données existantes
- L'information des usagers et des professionnels et le respect de leur consentement
- La tenue des registres de traitement
- La mise en place d'outils de conformité
- La fonction de Responsable de la Protection des Données (Appelé Data Protection Officer – DPO par le texte)

Quelle approche immédiate de mise en œuvre : aspects méthodologiques et juridiques ?

3 – Mutation numérique, démarches qualité et information des usagers

La question de la traçabilité et de l'analyse de processus dans ce contexte...

La question des dossiers et des données sur les usagers, de leur droit d'accès et de leur droit à l'oubli. La question de l'internalisation des données et de leur sécurité...

Dispositifs mobiles, géo localisation, traçabilité, possibilités et limites pour la mise en œuvre des missions...

Limites de la surveillance et du contrôle numérique...

L'usage des dispositifs mobiles connectés dans la dynamique éducative, pédagogique, thérapeutique : quelques exemples...

Analyses de cas et de situations proposés par les participants.

PRÉ-REQUIS

Être en situation de responsabilité dans le secteur associatif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LA PARTICIPATION DES PERSONNES

*Une onde de choc
pour les gouvernances
et les dirigeances
associatives ?*

LA PARTICIPATION
DES PERSONNES



MAS
10/18
Rue des
Terres au curé
75013 PARIS.

9

octobre

2019

Des associations ont engagé une véritable révolution interne pour repenser à tous les niveaux la participation des personnes accompagnées et des professionnels.

Cette ambition est réaffirmée à l'heure actuelle, notamment par la Haute Autorité de Santé (HAS) qui, dans le cadre de son programme de travail, a inscrit une recommandation intitulée « Faciliter l'engagement des usagers au service de leur santé, de leurs pairs et des organisations ».

Le Haut Conseil en Travail Social (HCTS) a également fait de la « cause de la participation des personnes accompagnées » une priorité.

Or, pour que tous les niveaux de participation - faire partie, prendre part, apporter une part - puissent être mis en œuvre, cela suppose un changement profond des représentations et des modalités d'actions de toute la chaîne associative, de la gouvernance à l'ensemble des acteurs.

Un premier travail s'impose : clarifier cette exigence de participation.

Des orientations, des indications sont précisées dans nombre de textes législatifs. Des représentants des personnes concernées par tous les dispositifs d'action sociale et médico-sociale participent à de nombreuses instances nationales (HCTS, CNCPH, Conseil scientifique Sérafin-PH). Un mouvement relayé par la FEHAP, la Chaire de travail social du CNAM, de nombreuses associations, vise à rendre visible et lisible toutes les initiatives de participation active des personnes.

Des associations ont intégré dans leur projet l'exigence de plus de participation, **allant de pair avec l'accès à l'exercice de la citoyenneté.**

La reconnaissance des savoirs de l'expérience, des savoirs experts, désormais identifiés et reconnus par de nombreux acteurs contribue à une reconfiguration des places.

Comment concevoir et construire l'interlocution entre les différents acteurs comme condition indispensable à la constitution d'un lien social le moins asymétrique possible ?

Participer à quoi ? à la décision, au projet, à l'évaluation de l'offre de service ? à un espace citoyen ?

Pourquoi ?

A quelles conditions ?

Comment mettre en œuvre les conditions de la participation des personnes à un projet qui les concerne directement tout en intégrant les points de blocage, les ruptures, les mutations à accompagner ?

Cela nécessite-il une organisation du travail différente ? Des modalités particulières langage, temps... ?

Nous prendrons appui sur des expériences réussies et de récents travaux de recherche qui s'adosent à des projets politiques renouvelés et clairs sur leurs orientations en matière de participation.

Découvrir le
programme
complet de cette
journée

FONCTIONS DE DIRECTION, PILOTAGE ET MANAGEMENT STRATÉGIQUE DES ORGANISATIONS

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

FAIRE UNE DEMANDE

En lien avec les directions générales et l'ensemble des cadres de direction, les directeurs doivent (re)penser leur place et leur rôle dans les structures et les nouveaux dispositifs d'intervention. Ils sont conviés à revisiter leur modalité d'exercice du pouvoir et d'autorité en tenant compte, notamment :

- Des exigences et besoins des personnes accueillies en préservant les aspects cliniques liés à leur fonction ;
- De la nécessité de construire des offres de services qui s'inscrivent dans une logique de parcours et de coopération, intégrant l'ensemble des acteurs sur un territoire ;
- Des nouvelles modalités d'organisation du travail, de Gestion des Ressources Humaines et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Des conséquences de la rationalisation budgétaire, la convergence tarifaire, le fonctionnement sur enveloppes fermées ;
- De l'exigence d'innovation en termes de management, de développement des compétences collectives et d'impulsion de dynamiques organisationnelles nouvelles ;
- De la nécessité de constituer des équipes de direction porteuse de projets collectifs ;
- De la nécessaire préservation d'une éthique de la responsabilité.

Autant de thématiques et problématiques traitées en elles-mêmes, dans le cadre de cycles de formation ou transversalement dans un ensemble de formations classées dans les 4 rubriques suivantes :

Identité et postures professionnelles - Page 50

Projets, stratégies et qualité de service - Page 68

Management, Ressources Humaines, Communication - Page 86

Gestion administrative, financière et logistique - Page 110

Identités et postures professionnelles

C'est en restituant le droit à la parole aux personnes accompagnées que la société changera son fusil d'épaule pour se faire inclusive.... Entre inclusion enfermante et exclusion exilante, tels des funambules, les hommes marchent sur un fil. »

Charles Gardou
*La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie
minuscule.*
ERES, 2016

FAIRE UNE DEMANDE

LA PARTICIPATION DES PERSONNES

DE FAIRE PARTIE À PRENDRE PART

2020

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution de notre société et du secteur social et médico-social questionne de plus en plus la place des personnes accompagnées au sein des associations qui les accompagnent.

Ces dernières décennies nous sommes passés du « prendre en charge » à la notion d'accompagnement ; aujourd'hui c'est l'accès à la citoyenneté des personnes et la manière dont elle garantit qui est questionnée.

En quoi la prise en compte de la capacité et des savoirs expérimentiels sont-ils pris en compte dans

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Connaître l'évolution des politiques publiques sur la question de la participation
- Identifier les espaces favorisant la participation des personnes dans les organisations qui les accompagnent
- Comprendre quels sont les types de savoirs que les personnes peuvent apporter dans leur propre accompagnement

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les politiques publiques

- Le décret du 6 mai 2017 n° 2017-877 nous invite à travailler avec « des savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins ».

- Rapport du Conseil Supérieur du Travail Social du vendredi 20 mars 2015, « Merci de ne plus nous appeler usagers » Refonder le rapport aux personnes

Les instances de la vie courante :

- Conseil de la vie sociale, commissions fête menu hygiène, disciplinaire, groupes de parole
Qui en est exclu ? Pourquoi ? Comment faire avec leurs passivités en grande partie liée à leurs pathologies, leur non envies. Comment mobiliser les professionnels pour aller les chercher, se mettre en posture d'invitation permanente. Changer de rythme, ralentir, s'assurer de leur compréhension...

La place dans les décisions liées à l'organisation

- Les personnes sont-elles associées au recrutement des professionnels, à l'accueil des nouveaux arrivants, à l'élaboration de leur document de synthèse, à quelles autres instances. Qui, par quels mécanismes. Le leadership dans les groupes de personnes accueillies.

- Ont-elles le droit de dire non, quels effets cela produit il : sur les professionnels, les autres personnes accompagnées, les familles ? La question du risque encouru, partagé, assumé par l'institution que le cadre représente.

Le savoir expérimentiel dans l'accompagnement individuel

- Le résident formateur permanent de celui qui l'accompagne « et toi que veux tu que je te fasse ? » Transformation au long cours du professionnel sachant, qui peut se voir remis en cause dans ses certitudes. Comment est il accompagné dans ce cheminement par des cadres sachant seulement qu'on ne sait jamais complètement ce qui est bon pour celui qui est accompagné....

Garantir un cadre d'action ?

- Ce cadre devient alors garant qu'une ligne rouge définissant les interdits (celui de se faire du mal et de faire du mal aux autres) ne soit jamais dépassé. En deçà de cette ligne rouge presque tout peut devenir possible. Charge au cadre de permettre à ses équipes de s'approprier cette nouvelle manière de penser puis de le garantir.

DATES

24 mars

DURÉE

1 jour

COÛT

400 €

ANIMATRICE

Martine Leonhart

PRÉ-REQUIS

Occuper des fonctions d'administrateurs, de directions générales (journée destinées aux gouvernances et dirigeances associatives)

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LA CONSCIENCE DU RAPPORT AU TEMPS ET DE SON LIEN AVEC L'INTIME DANS L'EXERCICE DU POUVOIR.

2021

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'exercice du pouvoir est synonyme de stress, d'agitation, d'activisme permanent où se confondent l'urgence et l'important. Ce rapport au temps ne permet pas de faire la distinction entre fonction et personne et donc de percevoir la place de l'intime dans la manière d'exercer le métier de directeur et de cadre.

Le rapport au pouvoir subi ou exercé est porteur d'une culture, d'une éducation qui imprime une façon d'« habiter » la fonction.

La conscience du temps comme la connaissance de soi changent avec les âges, l'expérience, les événements de la vie. Le temps, porte d'entrée de l'intime, influence les organisations, les relations avec les usagers mais aussi les équipes.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le temps, porte d'entrée de l'intime du directeur

Le temps des hommes et les cycles des organisations

Le distinguo fonction / personne ; Jeu et je

L'intime, l'intimité en institution

Urgent, important, essentiel ; des propositions d'action pour améliorer notre management du temps entre vie privée et vie publique.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Prendre la mesure de ce que la fonction de cadre est habitée par une personnalité faite de culture et de choix personnels.

Sensibiliser les cadres que la réflexion est en amont et en aval de l'action et qu'il faut du temps pour qu'elle trouve sa place dans le métier de directeur.

Mettre en place des repérages des grilles de lecture, des exercices pratiques pour réduire la trop grande part d'irrationalité qui existe dans tout exercice de pouvoir.

Lier le temps et l'intime pour un exercice du métier de cadre apaisé, vigilant et coopératif.

DATES

26 et 27 septembre 2019

24 et 25 septembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

680 €

ANIMATEUR

Jean-Marie Miramon

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MORALE, DROIT ET ÉTHIQUE DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION

APPROCHE PHILOSOPHIQUE ET PROFESSIONNELLE

«L'éthique est action avant d'être discours»

Jean Philippe Toutut & Jean Marie Miramon, *Manager l'éthique en établissement social et médico-social*, Séli Arlan, 2018

2022

DATES

23 et 24
octobre 2019

21 et 22 octobre
2020

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les professionnels en responsabilité de direction sont toujours, dans l'exercice de leurs fonctions, soumis à des contraintes et à des nécessités techniques, mais ils sont aussi mobilisés par des principes éthiques et par des valeurs.

Cette tension interroge « la manière de faire » qui est au cœur des actes professionnels, et c'est celle qui va opposer l'éthique, le droit et la morale dans l'exercice de leurs fonctions.

Une série de questions essentielles doivent ainsi être traitées :

- les comportements professionnels sont-ils guidés ou justifiés par une ou des éthiques particulières et si oui lesquelles ?
- en quoi leurs convictions sont-elles influencées par des valeurs personnelles ? Quels liens peuvent unir l'éthique professionnelle aux convictions personnelles ?
- l'existence de ces valeurs personnelles est-elle au principe même du choix du métier ? Cette profession est-elle éthiquement marquée ?
- si les personnes ne sont pas guidées par ces convictions personnelles dans l'exercice de leur métier, l'institution les influence-t-elle par une éthique institutionnelle qui s'imposerait ou qui influencerait les éthiques professionnelles ?

DURÉE

2 jours

COÛT

680 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Fourniture d'un cadre conceptuel concernant les notions de Morale, d'Ethique et de Droit qui permette de se repérer dans le foisonnement des théories philosophiques existantes pour se donner un langage commun
- Mobilisation des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et d'autres Hautes autorités
- Travail centré sur la pratique. Pour ce faire, des études de situations professionnelles proposent d'étudier d'abord la dimension morale, puis la dimension juridique, enfin la dimension éthique, dans un ordre allant des impératifs les plus forts (la morale) vers le choix le plus ouvert (l'éthique)

ANIMATEUR

Olivier Cany

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux directeurs et cadres de direction de s'approprier un cadre conceptuel et de s'exercer au discernement dans des situations de prise de décision

PRÉ-REQUIS

Toute personne cadre de direction ou en situation de l'être prochainement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ANALYSER LES PRATIQUES DE DIRECTION

RÉFLÉCHIR ET PARTAGER AUTOUR DE L'EXERCICE
DE LA FONCTION DE DIRECTEUR

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution de l'organisation sociale et médico-sociale et les transformations de la gouvernance associative entraînent des mutations qui impactent plus que jamais l'exercice de la fonction de direction tant dans son périmètre que dans son positionnement. Ces évolutions transforment les registres politiques, stratégiques et les modalités de coopération en termes de management, de relations avec les usagers, les partenaires, les organisations associatives et les autorités de contrôle. Comment alors chacun, dans son contexte professionnel, peut-il élaborer des stratégies par rapport aux situations problématiques auxquelles il est confronté : relations avec les autorités, les partenaires, l'organisme gestionnaire, le personnel, les usagers ?

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Elaborer une pensée relative à l'évaluation de leur contribution aux politiques publiques

Construire des plans d'actions stratégiques au regard du contexte institutionnel

Développer des compétences en termes de communication en direction des publics accueillis, des salariés et des partenaires pour refonder la dynamique institutionnelle autour des projets

Fonder la légitimité de décision fondée sur l'expertise et la clarification des espaces d'exercice, du contrôle et de l'autorité

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Chaque regroupement est l'occasion d'aborder une problématique étudiée dans l'ensemble de ses dimensions et présentée par un des participants au groupe. Les animateurs et les autres participants sont invités à réfléchir et à confronter leur savoir expérientiel quant aux différentes questions posées par la problématique exposée et à co-construire de nouvelles hypothèses explicatives ou résolutives.

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

Le rythme : une séance de 3 heures par mois (9 h 30 – 12 h 30)

2023

DATES

4 février 2020

DURÉE

8 séances de 3 h/mois jusqu'en Juillet 2020

COÛT

1305 €

ANIMATEURS

Faïza Guélamine
Germaine Peyronnet

S'APPROPRIER ET METTRE EN ŒUVRE LES « BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES »

En partenariat avec



LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES : SUPPORTS DE LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Ce module est commun avec le module 2 de la formation
« Devenez Référent qualité certifié »

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Après onze années d'exercice l'ANESM a laissé place le 1er avril 2018 à la Haute Autorité de Santé (HAS) qui a repris ses compétences, notamment d'élaborer les « recommandations de bonnes pratiques professionnelles » du secteur social et médico-social. Ces documents constituent des références incontestables dans le secteur. Inscrites dans le code de l'action sociale et des familles, les recommandations publiées font partie intégrante du cadre de référence pour les évaluations internes et externes et plus largement la démarche d'amélioration continue des établissements et services.

Pour autant, l'appropriation des recommandations par les professionnels reste encore un enjeu. Or, de cette appropriation dépend la mise en œuvre des dispositifs garants des droits et libertés de la

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le périmètre des dispositifs garants des droits et libertés de la personne accompagnée : cadre légal et réglementaire, recommandations de bonnes pratiques professionnelles et dispositifs organisationnels

- La démarche d'évaluation interne
- Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du projet d'établissement ou de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge ou de l'accompagnement des usagers
- L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique
- La personnalisation de l'accompagnement
- L'expression et la participation individuelle et collective des usagers
- La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Méthodes pour l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

- L'approche descendante (top-down) et la construction d'un référentiel de bonnes pratiques profes-

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- Appréhender la relation entre les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et les obligations légales et réglementaires
- Identifier les principaux textes réglementaires relatifs aux droits et libertés de la personne accueillie et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles afférentes
- Mettre en œuvre des dispositifs d'appropriation des recommandations de l'ANESM par les profes-

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance d'exposé et de travaux pratiques : au cours de la formation les participants élaborent un référentiel de bonnes pratiques adapté à leur établissement sur la base d'un outil proposé par le formateur.

2024

DATES

12 et 13 mai

DURÉE

8 jours
de formation
théorique
2 jours en
situation

COÛT

800 €

ANIMATEUR

Jérôme
Delassus

DEVENEZ EVALUATEUR EXTERNE CERTIFIE

En partenariat avec



APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évaluation externe constitue l'enjeu des prochains mois. Renouvellements d'autorisation, appels à projet, CPOM... sont dorénavant subordonnés aux résultats de cette évaluation. Celle-ci risque cependant de se réduire à un simple contrôle de conformité (respect des règles de sécurité, prise en compte des recommandations de l'ANESM...) si les professionnels ne s'en saisissent pas eux-mêmes.

Une voie pourtant a été ouverte avec le décret 2007-975 relatif à l'évaluation externe qui permet de faire de celle-ci un levier pour la défense et la valorisation des projets d'établissements et services.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

5 modules de 2 journées

M1 : le cadre légal, réglementaire et méthodologique de l'évaluation sociale et médico-sociale

M2 : les exigences légales et réglementaires, et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles dans le champ social et médico-social.

M3 : la démarche d'évaluation externe

M4 : stage pratique d'évaluation en ESMS

M5 : synthèse du stage pratique ; retours d'expériences.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- Mettre en œuvre les principes méthodologiques de l'évaluation d'une politique publique dans le cadre de l'évaluation d'un projet d'établissement ou de service
- Décliner opérationnellement l'objectif assigné à l'évaluateur externe de «porter une appréciation globale» sur un projet d'établissement ou un projet de service
- Identifier les «bonnes pratiques professionnelles» qui entrent dans le champ de l'évaluation sociale et médico-sociale
- Elaborer un questionnement évaluatif centré sur les hypothèses ou les questions susceptibles d'être posées par l'établissement ou le service
- Formaliser un projet évaluatif en concertation avec l'établissement ou le service
- Planifier et mettre en œuvre la démarche d'évaluation externe
- Rédiger le rapport d'évaluation externe

Programme sous réserve des modifications imposées par la Haute Autorité de Santé

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Les modules 1, 2 et 5 sont communs avec la formation « Devenez Référent Qualité certifié »

Module en distanciel &/ou présentiel

Méthode pédagogique active et de découverte (principe de classe inversée mobilisé dans la formation EE RQ qui propose au participants de prendre connaissance seuls d'une partie du support pédagogique et de témoigner de leur assimilation via un quizz ou une réalisation dans le cadre d'un travail en sous-groupe).

Méthode expositive (ou magistrale) - Méthode interrogative ou maïeutique

Méthode expérientielle pour les travaux pratiques en sous-groupes (concept de "formation action") questionnaires de positionnement / compétences à acquérir ou acquises

Les supports pédagogiques sont articulés aux méthodes pédagogiques mobilisées et peuvent être de différentes natures :

Les supports de présentation classiques de type PowerPoint ou Prezi qui permettent de structurer un contenu de formation et de hiérarchiser les informations.

Les vidéos

Les espaces de partages de documents et de contenu de type "Padlet" qui est un «mur virtuel» sur lequel on peut afficher toute sorte de document afin de diffuser, partager : textes, images, enregistrements audio, vidéos, pages internet.

Les jeux de formation : jeux de rôles, mises en situation...

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DATES

2025

12 et 13 mars

12 et 13 mai

9 et 10 juin

1^{er} et 2 octobre

DURÉE

8 jours de formation théorique
2 jours en situation d'évaluation

COÛT

3200 €

ANIMATEUR

Jérôme Delassus

VENIR D'AILLEURS ET INTÉGRER LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

TROUVER SA PLACE DE CADRE DE DIRECTION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution du champ social et médico-social dans ses dimensions gestionnaires et son acculturation aux modèles issus des entreprises de service à la personne amène bon nombre d'associations à faire appel à de nouvelles compétences. C'est ainsi que sont recrutés, au sein des directions générales ou sur des postes de directions opérationnelles, des cadres issus d'autres secteurs professionnels : sanitaire, commerce, banque, industrie...

Ces nouveaux salariés, souvent de haut niveau en termes de qualifications, assurent des fonctions stratégiques ou logistiques, occupent des postes de gestionnaires en ressources humaines ou financières ou dirigent des établissements ou des services.

Leurs compétences « techniques » sont avérées et peuvent constituer un atout pour les organisations qui les emploient. Par contre, leurs relatives ou totales méconnaissances du secteur social et médico-social dans ses dimensions historiques, culturelles, institutionnelles, cliniques et professionnelles peuvent être autant de limites à l'exercice de leurs fonctions. Elles peuvent être génératrices d'incompréhension avec les professionnels et même dans certains cas altérer les relations.

C'est pourquoi il paraît indispensable à ces cadres de s'acculturer à l'histoire et aux « us et coutumes » du secteur, pour en comprendre les évolutions passées et mieux anticiper, préparer et accompagner celles à venir.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Identification et distinction d'un certain nombre de déterminants

- Des entreprises du secteur (repères et supports juridiques) :
- Les secteurs et les différents champs d'activité
- Les bénéficiaires ; les modes d'accompagnement
- Les financeurs et la tarification
- Les politiques sociales / Les textes de loi en référence / Les dates « repère »,
- Le modèle associatif : Conseil d'Administration (le champ politique) ; Equipes de direction (le champ stratégique) ; Equipes éducatives (le champ opérationnel),
- Les modèles successifs d'organisation (Zoom sur les regroupements et les organisations par pôles)

Les métiers et les diplômes

Les métiers de la dirigeance (diplômes en référence / DUD),

Les métiers de l'action éducative et de l'accompagnement social (diplômes en référence ; à cet égard zoom sur l'actualité,

Regard sur l'actualité : les enjeux du secteur

OBJECTIFS ET COMPETENCES

S'initier à la culture du secteur social et médico-social dans ses dimensions historique, institutionnelle et professionnelle

S'approprier les concepts et comprendre les pratiques qui fondent la professionnalité du secteur et son rapport aux usagers

Articuler les compétences issues d'autres expériences avec les caractéristiques propres au champ de l'intervention sociale

PRÉ-REQUIS

Professionnels souhaitant exercer une fonction de cadre de direction et s'acculturer au secteur social et médico-social

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2026

DATES

3, 4 mars
et 13 mars

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

ANIMATEUR

Daniel
Thiébaud

PRÉPARATION À LA SÉLECTION POUR L'ENTREE EN FORMATION PRÉPARANT AU CAFDES

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale

Formation de niveau 1 (7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national de certification professionnelle)

La préparation à la sélection est mise en œuvre par le centre de formation Andesi, partenaire de l'ARIF (Association Régionale d'Intervention pour la Formation aux métiers du social) dont fait partie l'ETSUP - l'INFA et l'IRTS Montrouge - Neuilly-sur-Marne et l'Andesi.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Préparer les candidats aux épreuves d'admission préalable à l'entrée en formation CAFDES

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Méthodologie générale et entraînement à l'épreuve écrite :

L'épreuve écrite de sélection consiste en un commentaire de texte sur un sujet d'actualité.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- la mise en œuvre d'une lecture sélective
- l'organisation des informations et la construction d'un plan à partir des idées forces d'un texte
- le développement d'une argumentation adaptée
- l'information sur l'actualité des politiques sociales

Entraînement et préparation à l'épreuve orale :

La réforme du CAFDES rend obligatoire pour tous les candidats la passation de l'épreuve orale.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- l'élaboration d'une réflexion argumentée à partir de son projet professionnel incluant la mise en valeur des expériences acquises et des objectifs recherchés par la formation au CAFDES
- l'accompagnement à rédiger la note préparatoire à l'épreuve orale en travaillant sur la « mise à l'écriture »
- l'entraînement à présenter ses motivations devant le jury et à faire valoir ses « atouts »
- l'approfondissement des connaissances relatives à l'exercice de la fonction de direction dans le champ social et médico-social

2027

DATES

Dépend du cycle.
Voir ci-contre

DURÉE

Dépend du cycle.
Voir ci-contre

COÛT

1160 € cycle
complet

580 € cycle
partiel

ANIMATRICE

Faïza Guelamine

DURÉE

Cycle complet : 4 jours pour la préparation aux épreuves écrites et orales

Cycle partiel A : 2 jours pour la préparation aux épreuves orales (pour les titulaires d'un niveau I)

Cycle partiel B : 2 jours pour la préparation aux épreuves écrites

DATES

Cycle complet : 6, 7 et 23 et 24 janvier 2020

Cycle partiel A : 2 jours pour la préparation aux épreuves orales (pour les titulaires d'un niveau I) : 23 et 24 janvier 2020

Cycle partiel B : 2 jours pour la préparation aux épreuves écrites 6 et 7 janvier 2020

PRÉ-REQUIS

Cette formation s'adresse aux candidats qui justifient des conditions requises pour l'entrée en formation au CAFDES en suivant

- soit un cycle complet de 4 jours (préparation à l'écrit et à l'oral)

- soit un cycle partiel de deux jours (préparation à l'oral seul pour les candidats déjà détenteurs d'un diplôme de niveau I)

DÉLAI D'ACCÈS

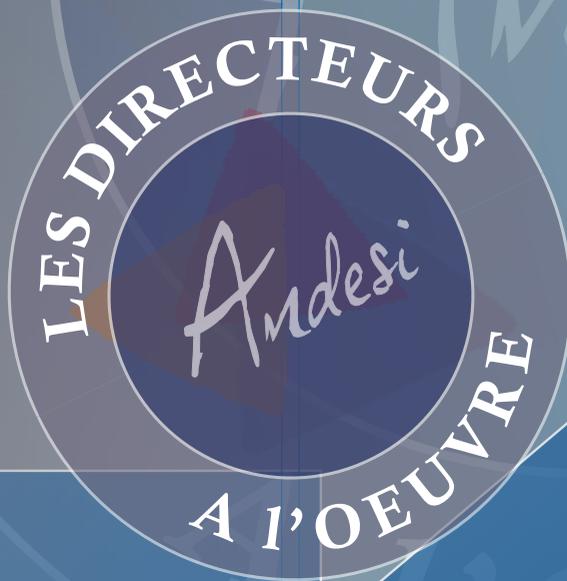
Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DIRIGER ENTRE OBLIGATION ET UTILITÉ SOCIALE

*La performance
dans tous ses états*



Espace Saint-Martin

199 bis, rue Saint-Martin

75003 PARIS

**26 et 27
novembre
2019**

Le terme de performance s'est imposé dans le secteur social et médico-social. Il suscite les mêmes types d'interrogations, de réserves et de critiques que ceux de qualité et d'évaluation en leur temps. Il fait craindre une intrusion massive de la logique de résultat et plus largement celle issue de l'entreprise.

Sans occulter les risques qu'une culture de la performance pourrait faire prendre au secteur si elle ne s'inscrivait que dans une dimension instrumentale, il nous semble aujourd'hui salutaire de faire valoir une réflexion centrée sur une conception plus globale de la performance.

Il nous faut revendiquer la performance comme concept ouvrant, in fine, à la valorisation des actions et des réalisations au service des personnes en situation de vulnérabilité et de leurs représentants.

Dès lors il convient d'interroger les modalités de sa mise en œuvre au sein des institutions et en premier lieu celles qui reviennent à la gouvernance, à la dirigeance et au management.

Autrement dit, « manager la performance » dans l'action sociale suppose de prendre en compte les quatre dimensions suivantes :

- **La dimension économique et financière** au sens d'une utilisation optimum des financements publics : si le social n'a pas de prix, il a un coût !
- **La dimension organisationnelle** qui garantit un ajustement permanent des prestations au regard des besoins et des demandes des personnes accompagnées, en lien avec les orientations du projet associatif ;
- **La dimension des pratiques de dirigeance et de management** intégrant l'ensemble des paramètres à mettre en œuvre, notamment ceux d'autonomie des acteurs, de contenance institutionnelle, de contrôle ;
- **La dimension sociale et sociétale** comme réponse aux enjeux et aux besoins d'accompagnement, d'émancipation, de participation et d'inclusion des populations les plus en difficulté.

De quelles références théoriques les dirigeants doivent-ils se doter pour intégrer la performance dans une conception émancipatrice du travail et valorisante afin de concrétiser les projets d'inclusion et de participation des personnes en situation de vulnérabilité ?

Comment soutenir la tension managériale entre des aspects potentiellement antinomiques tels que la prise d'initiative des professionnels, le portage collectif sécurisant pour les acteurs et la nécessaire évaluation des prestations ?

Découvrir le
programme
complet de ces
journées

2019

SEPTEMBRE 2019

10

2037

Manager la transformation numérique

19

2016

Diriger une organisation complexe

26 et 27

2021

La conscience du rapport au temps et son lien avec l'intime dans l'exercice du pouvoir

30

2035

Piloter votre projet

30

2058

Analyse financière et plan pluriannuel de financement

30

2010

Elaborer et mettre en œuvre la politique d'information et de communication

8

2049

Les fondamentaux de la communication interne au travail

14

2050

Conduire les réunions

14 et 15

2066

Analyser, prévenir les conflits

17 et 18

2045

(Re)centrer son management sur le sens et les valeurs

18

2041

Décentralisation, subsidiarité et fonctions dirigeantes

23 et 24

2022

Morale, droit et éthique dans les fonctions de direction

OCTOBRE 2019

2 et 3

2029

Décider et agir dans l'incertitude et la complexité

3 et 4

2031

Inscrire son établissement dans la démarche RAPT et les nomenclatures Seraphin-PH

7 et 8

2038

Concevoir le projet architectural de l'institution
Pour un espace au service du projet d'établissement

NOVEMBRE 2019

4

2069

Se perfectionner dans ses fonctions de coordonnateur

4 et 5

2011

Mettre en place un CPOM et utiliser son outil financier, l'EPRD.

5

2012

L'EPRD peut en cacher plusieurs autres

4 et 5

2008

Stratégie patrimoniale et gestion immobilière

EN UN COUP D'OEIL

18 et 19

2062 La gestion du temps : un défi pour le chef de service

21

2005 Analyser la concurrence et développer son avantage compétitif

Du 26 au 28

2051 Manager et accompagner un projet de changement

27

2002 Concevoir, formaliser et mettre en œuvre le projet associatif

28

2042 Expliciter ses fondamentaux managériaux et formaliser un projet de direction

Du 25 au 27 - Paris

2056 Conventions collectives et législation du travail
CC 51 et CC 66

26 et 27

2033 Concevoir et mettre en œuvre un service de placement à domicile en protection de l'enfance

28 et 29

2065 La fonction clinique et contenante du chef de service

DÉCEMBRE 2019

2 et 3

2068 L'actualité du droit du travail

2020

JANVIER

6 et 7

2027 Préparation à la sélection pour l'entrée en formation préparant au CAFDES - Prépa. écrit

9 et 10

2034 Prévention et traitement de la maltraitance

16 et 17 janvier

2070 Manager les équipes accueillant des MNA

22

2014 Construire son plan de développement des compétences

23 et 24

2027 Préparation à la sélection pour l'entrée en formation préparant au CAFDES - Prépa. oral

A préciser

2046 Qualité de vie au travail

FÉVRIER

4

2023 Analyser les pratiques de direction

MARS

3

2026 Venir d'ailleurs et intégrer le secteur

5

2050 Conduire les réunions

5 et 6

2067 La gestion du stress et de l'épuisement professionnel

10

2014 Construire son plan de développement des compétences

11 et 12

2043 Conduire la politique des ressources humaines

12

2025 Devenez évaluateur externe certifié

12

2028 Devenez référent qualité certifié

12

2037 Manager la transformation numérique

23

2064 Confronter sa pratique de chef de service aux nouveaux enjeux managériaux

24

2020 La participation des personnes

AVRIL

6

2044 Encadrer et manager

8 et 9

2054 Quand les «nouveaux publics» questionnent le management et le projet organisationnel

23 et 24

2036 Managers du secteur social : renforcez le pouvoir d'agir de votre équipe

27 et 28 avril

2071 Les chefs de service à l'heure de l'inclusion I

27 et 28

2009 Elaborer le projet de siège social de son association

30

2004 Stratégies de gouvernance

« L'intervenante de l'Andesi a répondu à mes attentes au niveau de ses compétences : connaissances du secteur, expériences solides »

Stagiaire formation en établissement (intra) « Dispositif d'analyse des pratiques des chefs de service »

MAI

5

2024

S'approprier et mettre en oeuvre les «bonnes pratiques professionnelles»

6 et 7

2011

Mettre en place un CPOM et utiliser son outil financier, l'EPRD.

7

2012

L'EPRD peut en cacher plusieurs autres

12 et 13

2018

Définir et piloter une politique achat

19 et 20

2030

Projet d'établissement : enjeux, méthodes, outils

20 au 23 - Paris

2047

Le management à l'épreuve des risques psychosociaux

25 et 26

2013

Gouvernance et qualité du dialogue social collectif et individuel

26 et 27

2007

Réussir la relation entre la direction générale, les fonctions supports du siège et les directions

27

2057

Gestion comptable et budgétaire

28

2019

Mettre en oeuvre le RGPD et la transformation numérique dans son association

JUIN

Du 8 au 12 - La Grande Motte

2059

Gestion administrative et sociale du personnel

10 et 11

2017

Place et rôle du bénévolat dans les institutions sociales et médico-sociales

10 et 11

2045

(Re)centrer son management sur le sens et les valeurs

10 et 11

2017

Place et rôle du bénévolat

15 et 16

2068

L'actualité du droit du travail

Du 15 au 17

2061

Chefs de service : Donnez du style à votre management

A La Grande Motte, du 15 au 17

2056

Conventions collectives et législation du travail
CC 51 et CC 66

17 et 18

2015

Négocier avec les politiques

22

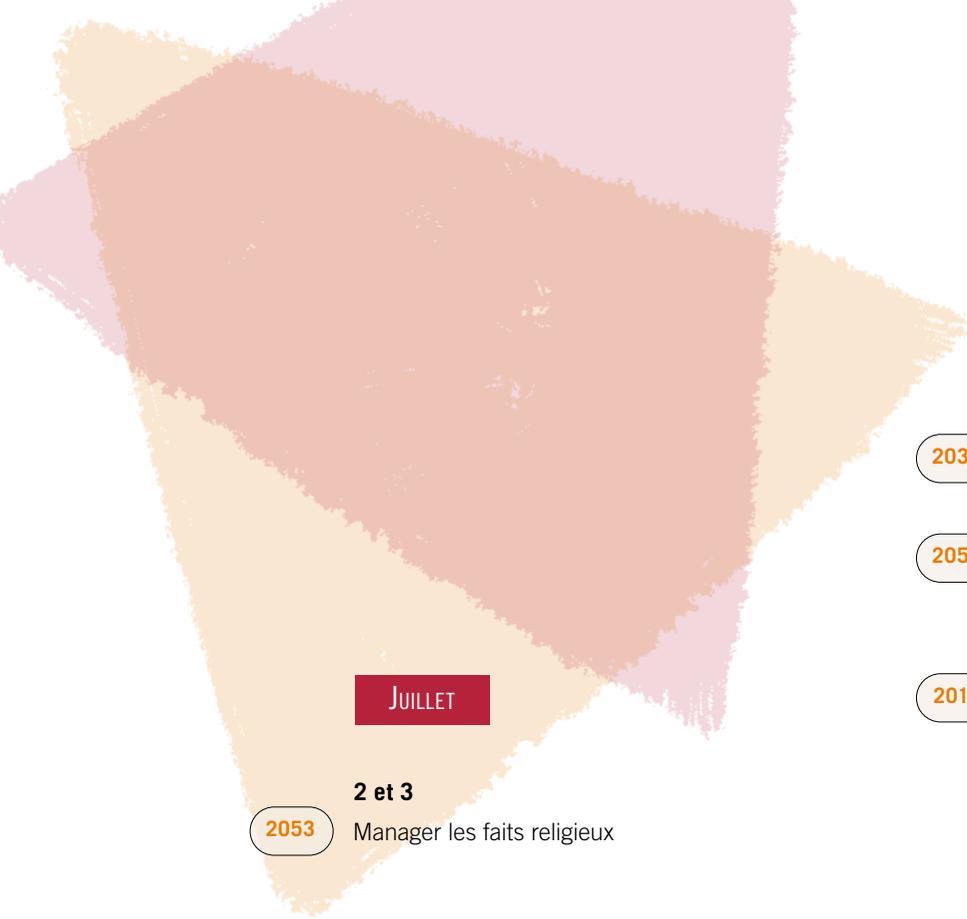
2060

Cadre : la première fois !

23

2049

Les fondamentaux de la communication interne au travail



JUILLET

2 et 3

2053 Manager les faits religieux

SEPTEMBRE

2

2001 Gouvernance, dirigeance et management associatif

10

2039 Les équipes de direction : de la diversité à la coopération

17

2003 L'art de la délégation

17

2048 Mener ses entretiens professionnels

22

2006 Anticiper, mettre en oeuvre et réussir une fusion-absorption

24

2055 Apprendre à communiquer avec la presse

24 et 25

2021 La conscience du rapport au temps et son lien avec l'intime dans l'exercice du pouvoir

Du 28 au 30

2032 Le management de la qualité
L'évaluation externe et après ?

29

2058 Analyse financière et plan pluriannuel de financement

30

2010 Elaborer et mettre en oeuvre la politique d'information et de communication

OCTOBRE

1er

2040 Co-construire pour manager

Du 2 au 4

2032 Le management de la qualité
L'évaluation externe et après ?

5

2035 Piloter votre projet

5 et 6

2052 Le manager médiateur

5 et 6

2029 Décider et agir dans l'incertitude et la complexité

8 et 9

2031 Inscrire son établissement dans la démarche RAPT et les nomenclatures Seraphin-PH

9

2016 Diriger une organisation complexe

8 et 9

2063 Développer sa pratique des écrits professionnels

8 et 9

2038 Concevoir le projet architectural de l'institution
Pour un espace au service du projet d'établissement

21 et 22

2022 Morale, droit et éthique dans les fonctions de direction

19 et 20

2066 Analyser, prévenir les conflits

23

2041 Décentralisation, subsidiarité et fonctions dirigeantes

NOVEMBRE

25

2002 Concevoir, formaliser et mettre en œuvre le projet associatif

20

2005 Analyser la concurrence et développer son avantage compétitif

3 et 4

2008 Stratégie patrimoniale et gestion immobilière

5 et 6

2011 Mettre en place un CPOM et utiliser son outil financier, l'EPRD.

12

2069 Se perfectionner dans ses fonctions de coordonnateur

Du 23 au 25

2051 Manager et accompagner un projet de changement

6

2012 L'EPRD peut en cacher plusieurs autres

26 et 27

2062 La gestion du temps : un défi pour le chef de service

30

2033 Concevoir et mettre en œuvre un service de placement à domicile en protection de l'enfance

A Paris, du 18 au 20

2056 Conventions collectives et législation du travail
CC 51 et CC 66

DÉCEMBRE

1er

2042 Expliciter ses fondamentaux managériaux et formaliser un projet de direction

Du 7 au 11 - Paris

2059 Gestion administrative et sociale du personnel

2 et 3

2065 La fonction clinique et contenante du chef de service

Retrouvez l'actualité de l'Andesi et l'offre de formation sur le site de l'Andesi

Accéder à la
home page
du site

Projets, stratégies et qualité de service

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

FAIRE UNE DEMANDE

DEVENEZ REFERENT QUALITE CERTIFIE

TROUVER SA PLACE DE CADRE DE DIRECTION

En partenariat avec



Formation éligible au CPF

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La première vague d'évaluations externes est arrivée à son terme. L'enjeu pour les établissements et services du secteur est dorénavant de maintenir une dynamique d'amélioration continue. Le risque est grand sinon de perdre l'ensemble des acquis en matière de qualité accumulés au cours de ces dernières années. Pour cette raison, l'installation d'un « référent qualité », avec pour mission d'animer cette démarche d'amélioration continue, constitue un préalable incontournable.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- mettre en œuvre les principes méthodologiques de l'évaluation d'une politique publique dans le cadre de l'évaluation d'un projet d'établissement ou de service
- identifier les « bonnes pratiques professionnelles » qui entrent dans le champ de l'évaluation sociale et médico-sociale
- élaborer un « référentiel qualité » pierre angulaire du processus d'évaluation et d'amélioration continue
- associer professionnels et usagers à la démarche d'évaluation interne
- formaliser et mettre en œuvre un plan d'amélioration continue
- maîtriser la construction et la gestion du système documentaire nécessaire à la démarche évaluative
- rédigier le rapport d'évaluation interne dans sa forme réglementaire

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

5 modules de 2 journées

- M1 : le cadre légal, réglementaire et méthodologique de l'évaluation sociale et médico-sociale
- M2 : les exigences légales et réglementaires, et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles dans le champ social et médico-social.
- M3 : la démarche d'évaluation interne
- M4 : stage pratique d'évaluation en ESMS
- M5 : synthèse du stage pratique; retours d'expériences.

Les modules 1, 2 et 5 sont communs avec la formation « Devenez Evalueur Externe certifié »

8 jours de formation théorique et 2 jours en situation d'évaluation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Module en distanciel &/ou présentiel

Méthode pédagogique active et de découverte (principe de classe inversée mobilisé dans la formation EE RQ qui propose au participants de prendre connaissance seuls d'une partie du support pédagogique et de témoigner de leur assimilation via un quizz ou une réalisation dans le cadre d'un travail en sous-groupe).

Méthode expositive (ou magistrale) - Méthode interrogative ou maïeutique

Méthode expérientielle pour les travaux pratiques en sous-groupes (concept de "formation action")

questionnaires de positionnement / compétences à acquérir ou acquises

Les supports pédagogiques sont articulés aux méthodes pédagogiques mobilisées et peuvent être de différentes natures :

Les supports de présentation classiques de type PowerPoint ou Prezi qui permettent de structurer un contenu de formation et de hiérarchiser les informations.

Les vidéos

Les espaces de partages de documents et de contenu de type "Padlet" qui est un «mur virtuel» sur lequel on peut afficher toute sorte de document afin de diffuser, partager : textes, images, enregistrements audio, vidéos, pages internet.

Les jeux de formation : jeux de rôles, mises en situation...

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

2028

DATES

12 et 13 mars
12 et 13 mai
11 et 12 juin
1er et 2 octobre

DURÉE

10 jours

COÛT

3200 €

ANIMATEUR

Jérôme
Delassus

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

DECIDER ET AGIR DANS L'INCERTITUDE ET LA COMPLEXITE

UNE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE À ACQUÉRIR ET REVENDIQUER

2029

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

C'est devenu une vulgate que de dire que nous agissons dans des contextes sociaux, culturels, organisationnels dont nous ne savons pas tout, et que le résultat de nos actions nous échappe et est assez largement imprévisible. Pourtant nous réussissons assez fréquemment à atteindre les objectifs que nous nous fixons, et à agir avec des chances raisonnables de succès.

Ceci semble prendre le contrepied des points de vues catastrophistes qui prétendent que la complexité des phénomènes physiques et sociaux nous condamnerait à l'impuissance. Le contrepied également des points de vues qui prennent appui sur le même argument pour prétendre imposer des « modèles de bonne pratiques » sensés permettre d'obtenir du succès indépendamment des contextes et des situations.

La question de l'incertitude et de la complexité n'est donc pas seulement une question théorique ou philosophique, mais une question essentielle à comprendre pour tous ceux qui doivent agir et décider dans des situations et des contextes dont ils ne peuvent tout connaître, comprendre, anticiper. C'est d'ailleurs une question qui est au cœur des débats sur l'évaluation des pratiques professionnelles dans les secteurs des services aux personnes.

Ainsi, les professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux doivent intégrer quotidiennement l'incertitude croissante qui pèse sur le contexte de leur activité : incertitude sur les évolutions réglementaires, sur les politiques d'actions sociales, sur les financements, sur les formes organisationnelles et institutionnelles, vers lesquelles évolue le secteur social et médico-social dans son ensemble.

Individuelle et collective, l'action en situation d'incertitude inclut l'anticipation des situations critiques et le renouvellement des capacités d'adaptation vis-à-vis des aléas. Elle met en jeu les perceptions différentes des risques, les pratiques et les conceptions, les logiques économiques et sociales à court, moyen et long terme. Elle appelle à mobiliser les capacités de flexibilité et de résilience des établissements, services, équipes, et leur aptitude aux transitions et aux recompositions.

L'action en situation d'incertitude concerne également les institutions de tous ordres qui participent à la construction de ces représentations et qui contribuent aux modes de sécurisation et d'adaptation. Enfin l'incertitude interroge les concepts qui prétendent en rendre compte – principe de précaution, bonnes pratiques, bientraitance - en introduisant un univers de controverses sur l'évaluation, la qualité, et plus largement ce que peut-être la préservation des intérêts des usagers et des professionnels.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1 – Penser l'incertitude et la complexité

- Mise en perspective théoriques des notions et concepts : complexité et rationalité limitée, risques, crises et principe de précaution, etc.
- La pensée stratégique : mise en perspective théorique et ouvertures pragmatiques. Stratégie et stratagème, simulations et décisions, portée et limites des modèles de « bonnes pratiques ».
- Les méthodes pragmatiques : projet et plan d'action en contexte de décision rapide.
- Penser les situations et les logiques d'action en contexte difficile
- Penser l'incertitude dans le contexte médiatique et de connexion généralisée.

2 - Décider et agir dans l'incertitude et la complexité

- Les grandes tendances et évolution du contexte de l'action sociale et médico-sociale
- Les facteurs d'incertitude et les méthodes d'analyses
- Les modèles d'action et la modélisation des pratiques : portée, limites, méthodes
- Comprendre, diminuer, gérer et utiliser l'incertitude : la question des essais et erreurs
- Les formes organisationnelles et les normes comme dispositifs de réduction de la complexité et de l'incertitude

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux participants de trouver des bases de référence théoriques susceptibles d'alimenter leur aptitude à décider et agir en contextes d'incertitude.

PRÉ-REQUIS

Être en situation de responsabilité dans le secteur associatif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

2 et 3 octobre 2019

5 et 6 octobre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Christian Le Moëne

PROJET D'ETABLISSEMENT : ENJEUX, METHODES, OUTILS

2030

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La contrainte législative d'élaboration d'un projet d'établissement tous les 5 ans, s'est pour beaucoup d'établissements et services, transformée au fil du temps, en opportunité pour les équipes et leurs dirigeants. La maîtrise méthodologique de la démarche reste toutefois sensible, ce que nous enseignons notamment les résultats des évaluations externes que nous avons conduites ces dernières années. « *Pas de projet sans organisation, sans méthode spécifique permettant de structurer la réalité.* »¹

Les récentes évolutions de Politiques Sociales (phénomène de désinstitutionnalisation, transformation de l'offre médico-sociale) viennent par ailleurs réinterroger les organisations et les pratiques du secteur, posant de nouveaux enjeux en matière d'élaboration ou de réactualisation des projets d'établissements.

La formation proposée vise tant l'actualisation des enjeux gravitant aujourd'hui autour du projet d'établissement que l'appropriation d'une méthodologie et d'outils concrets permettant son actualisation, sa mise en œuvre, son évaluation.

1 Rayssiguier, Jégu, Laforcade, 2008

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le projet d'établissement dans le contexte de l'évolution actuelle des politiques sociales

Définition des enjeux relatifs à l'élaboration et/ou la réactualisation du projet d'établissement

Le processus d'élaboration et/ou de réactualisation du projet d'établissement

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Cerner les enjeux stratégiques relatifs à l'actualisation et la rédaction du projet d'établissement
- Préciser les différentes étapes du processus d'élaboration et de rédaction du projet d'établissement.
- S'approprier des outils de pilotage et de management d'une démarche participative de projet
- Concevoir la rédaction du projet d'établissement

METHODES ET OUTILS A METTRE EN ŒUVRE

La formation sera illustrée par différentes méthodes et outils concrets, indispensables au pilotage de la démarche de projet. Ceux-ci feront l'objet de livrables et/ou d'exercices pratiques

- Le comité de pilotage : Plan d'action de l'élaboration et/ou la réactualisation du projet – Modalités de communication interne à chacune des étapes de son élaboration, processus de validation des travaux, ...
- Le diagnostic de préfiguration et de positionnement : Comment réaliser une analyse de l'évolution du contexte territorial, identifier les besoins des usagers, analyser la pertinence de l'offre de services existante, le fonctionnement et l'organisation de l'établissement ? Sur quelles ressources documentaires existantes s'appuyer ?
- De la définition des orientations stratégiques et opérationnelles du projet à l'évaluation de ses effets : Mettre en place des objectifs concrets et mesurables, définir les critères d'évaluation du projet, organiser le suivi et le reporting des indicateurs, communiquer au travers du rapport d'activité.
- L'expression et la participation des usagers : Les différentes méthodes et outils, la mobilisation du CVS, ...
- La définition et l'animation des groupes de travail : Etablir un cahier des charges pour chaque groupe de travail – La conduite des groupes de travail – l'accompagnement des équipes au changement
- La rédaction du projet : le choix du mode plan - la capitalisation et la synthèse des informations – les choix rédactionnels - La valorisation du projet auprès des autorités de contrôle.

DATES

19 et 20 mai

DURÉE

2 jours

COÛT

620 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Girard

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

INSCRIRE SON ETABLISSEMENT DANS LA DEMARCHE RAPT ET LES NOMENCLATURES SERAFIN-PH

En partenariat avec



ENJEUX – CONTEXTE - MÉTHODES

2031

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Le dispositif « Une réponse accompagnée pour tous », offre à la personne en situation de handicap la possibilité de choisir un « plan d'accompagnement global » plutôt qu'une orientation vers un établissement ou un service. A terme, c'est donc la demande de l'usager qui structurera l'offre institutionnelle. La démarche implique évidemment une tarification à la prestation ; c'est ce que vont permettre les Nomenclatures SERAFIN-PH en cours d'expérimentation¹.

Dans ce contexte, les ESSMS sont amenés à concevoir leur dispositif d'accompagnement sous la forme de prestations modulables.

La formation proposée ici fait le point sur cette évolution des politiques publiques et en tire toutes les conséquences sur la conception et la mise en forme des projets d'établissement et de service.

¹ L'équipe projet SERAFIN-PH prévoit la communication des résultats de l'étude nationale des coûts en 2020

DATES

3 et 4
octobre 2019

8 et 9 octobre
2020

DURÉE

2 jours

COÛT

800 €

ANIMATEUR

Jérôme
Delassus

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables :

- d'appréhender l'impact des politiques publiques sur l'évolution en cours des dispositifs d'accompagnement
- d'élaborer un projet d'établissement ou projet de service qui présentera ses prestations dans les

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

L'évolution du cadre législatif et réglementaire dans le champ du handicap

- Du rapport de la mission Piveteau au dispositif « Une réponse accompagnée pour tous »
- SERAFIN-PH, la réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes en situation de handicap

Conception et mise en œuvre d'un projet d'établissement ou projet de service

- D'une logique de l'offre à une logique de la demande, ou de l'établissement à la « plateforme de prestations »
- Conception d'une « plateforme de prestations » : principes généraux

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LE MANAGEMENT DE LA QUALITE

L'ÉVALUATION EXTERNE ET APRÈS ?

La formation visera à permettre à chacun d'élaborer son document de référence et de pilotage de la qualité.

2032

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les établissements et services du secteur sont rentrés dans la démarche d'amélioration de la qualité par la réalisation de leurs évaluations interne et externe.

L'amélioration de la qualité, si elle se traduit par des moments ponctuels et forts d'implication de l'équipe (évaluation interne, externe) ne peut se résumer à ces démarches. Il s'agit d'une conception, d'une culture, à intégrer dans les pratiques quotidiennes et dans le fonctionnement habituel de l'établissement ou du service.

DATES

2 au 4 octobre

28 au 30 septembre 2020

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Resituer le management de la qualité dans le contexte réglementaire
- Concevoir un dispositif qui favorise la compréhension et l'implication permanente des équipes, en faire un levier de management et de communication institutionnelle
- Mettre en place des outils pratiques et simples de programmation, de suivi, d'aide à la décision

DURÉE

3 jours

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1. Le cadre de référence

- Rappel des obligations réglementaires et de l'esprit de la démarche
- Les démarches qui structurent et ponctuent la réflexion, leur articulation : la réactualisation du Projet d'établissement, l'évaluation interne, l'évaluation externe, le rapport d'activité annuel, le cas échéant le diagnostic CPOM
- L'inscription de la démarche dans le calendrier des prochaines échéances

2. La réalisation d'un bilan

- Bilan des démarches évaluation interne/évaluation externe : quelle appropriation des équipes, quelles difficultés rencontrées au plan méthodologique, quelle analyse des effets constatés en matière d'amélioration

3. Le pilotage de l'amélioration continue de la qualité

- Les instances et les acteurs : le comité qualité, le référent qualité, les groupes de travail. Rôle et fonction, effets attendus
- Les outils : globaliser l'ensemble des axes de progrès issus de la réactualisation du projet d'établissement, de l'évaluation interne et externe, ... dans un seul et même outil de programmation et de suivi
- La hiérarchisation des préconisations, l'identification des pilotes, des acteurs et des échéances
- La gestion du suivi des actions, la traçabilité du suivi
- La communication interne autour de la démarche, dans la perspective de lisibilité et de mobilisation des professionnels

COÛT

885 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Girard

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

METTRE EN PLACE UN CPOM ET UTILISER SON OUTIL FINANCIER : L'EPRD

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Dans les 5 prochaines années, les CPOM seront généralisés dans le secteur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Il reste encore facultatif dans les autres secteurs du social et du médico-social.

Les CPOM de la « première génération » doivent être remplacés par des CPOM 5 P.

Un CPOM a cinq P (C5POM) :

- P comme pluri annualité ;
- P comme pluri établissements et services ;
- P comme pluri financeurs ;
- P comme parcours ;
- P comme Plateforme coopérative de services.

La réforme de la tarification des établissements pour personnes en situation de handicap devra donc prendre en compte le fait qu'elle doit désormais se déployer dans le cadre de CPOM. Cette réforme de la tarification concerne les établissements relevant de la compétence des PCD.

Les CPOM modifient de façon majeure la nature des relations entre les institutions et les pouvoirs publics. La mise en œuvre de ces conventions ne saurait se limiter à des aspects uniquement budgétaires et comptables. C'est bien sur les registres politiques, stratégiques et institutionnels que sont aujourd'hui convoqués les gestionnaires et les autorités de tarification et de contrôle qui devront mettre en place une nouvelle gouvernance compte tenu des nouvelles logiques qu'imposent les CPOM ;

- Passage d'une contrainte administrative et budgétaire *a priori* à une contrainte de l'efficacité *a posteriori* ;

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le contexte législatif et les origines de la mise en place des CPOM - Les enjeux et finalités des CPOM - Quelle place pour le CPOM ? - Préparation, négociation et signature du CPOM - Formalisation du contrat - Les apports de la contractualisation - Les nouveaux modes de relations ESMS / autorités de tarification - Le cycle budgétaire sous convention pluriannuelle - Tout savoir sur l'EPRD

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Découvrir les principes fondateurs des CPOM et leurs caractéristiques techniques, stratégiques et institutionnels pour l'ensemble des ESSMS et des tarificateurs ;
- Mesurer les enjeux et finalités des CPOM dans le cadre de la mise en œuvre des priorités des politiques publiques départementales ;
- Elaborer et évaluer un CPOM ;
- Prendre en compte l'obligation généralisation des CPOM dans les EHPAD, le secteur des adultes handicapés et de l'aide à domicile prévue par la législation ;
- Anticiper l'extension de l'obligation de passer aux CPOM dans le secteur de l'inclusion sociale et de la protection de l'enfance, en examiner l'opportunité et les possibilités ;
- S'approprier le nouvel outil budgétaire des CPOM : EPRD (Etat Prévisionnel de recettes et de dépenses) ;

2011

DATES

4 et 5 novembre 2019
6 et 7 mai
5 et 6 novembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

600 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Hardy

PRÉ-REQUIS

Maîtriser les bases de la gestion comptable et budgétaire

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UN SERVICE DE PLACEMENT A DOMICILE EN PROTECTION DE L'ENFANCE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Cette formation s'inscrit dans un contexte de création d'un service de placement à domicile sur demande des collectivités territoriales. Il s'agit donc d'identifier tous les enjeux qui entourent cette création.

Les enjeux culturels : Les professionnels issus de l'internat doivent s'adapter à des interventions qui les mettent en interactions quasi permanente avec les familles et qui leur demande d'évoluer dans un périmètre qui va bien au-delà des murs de l'institution : le domicile, le quartier...

Les enjeux cliniques : Il est question d'appréhender la question de la protection de manière différente qu'au sein d'un internat éducatif. Il faut accepter de déployer une clinique de « l'après coup » qui se caractérise par une « dé-maitrise » qui peut susciter parfois beaucoup de questionnements et d'appréhension chez les professionnels.

Le travail avec la famille devient un axe majeur qui suppose une approche théorico-clinique fondée sur une prise en compte des mécanismes de défenses familiaux, sur l'étayage des compétences parentales partielles et sur la capacité de lecture et d'analyse de mouvements transférentiels et contre-transférentiels groupaux (rapport famille/institution).

Les enjeux organisationnels : A cet endroit, nous allons développer la traduction opératoire de l'approche clinique.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Donner les repères qui permettent d'identifier la culture propre du professionnel et de son institution,

Identifier des pistes d'évolution et de changement en vue de la création d'un service,

Appréhender le travail avec les familles sous ces différentes formes : entretiens, visites à domicile, action de soutien de la parentalité,

Organiser l'action éducative hors les murs, appréhender l'environnement du jeune et de sa famille,

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les paradigmes organisateurs des pratiques en MECS : substitution, suppléance, coéducation.

Le rapport institution/famille dans le contexte du placement.

Entre mission de protection et respect des prérogatives légales des parents, penser le paradoxe.

La notion de travail avec les familles en fonction de la culture professionnelle propre à l'établissement.

2033

DATES

26 et 27
novembre 2019

30 novembre et 1er
décembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Noël Touya

Noël Touya est directeur
d'une MECS qui propose une
prestation de type PEAD depuis
1998.

PRÉ-REQUIS

Être en poste de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

A partir de référentiels de service existant et de textes portant sur la spécificité du PEAD, il s'agira de proposer un cadre de réflexion théorique et opératoire qui permettra aux participants de se construire une représentation de ce type de prestation.

PRÉVENTION ET TRAITEMENT DE LA MALTRAITANCE

MISSION ET RÔLE DE L'ENCADREMENT

2034

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La prévention de la maltraitance est une des missions essentielles de l'encadrement. « Le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance » du 14 mars 2007 ainsi que les recommandations de l'ANESM insistent sur l'enjeu incontournable qu'est la prévention et le traitement de la maltraitance.

Les actions menées auprès des usagers doivent être passées au crible de cette démarche. Elles sont à intégrer dans le plan d'amélioration continue. Il est toutefois nécessaire, pour intégrer la démarche de prévention, d'accepter l'idée qu'il puisse y avoir maltraitance.

L'encadrement doit à la fois mettre en place des outils de prévention et/ou de traitement mais également initier une culture de la bientraitance.

Nous nous appuyerons sur les recommandations de l'ANESM pour mener une réflexion et élaborer une méthodologie de prévention de la maltraitance.

DATES

9 et 10 janvier

DURÉE

2 jours

COÛT

590 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Bases et clarification des concepts
- Définition du rôle de l'encadrement
- Les risques professionnels
- Mettre en place une démarche institutionnelle
- Méthodologie et outils de prévention
- Communiquer, former et informer personnels et usagers
- Organiser le traitement des maltraitances (blocage, silence, conséquences...)

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Développer la connaissance des risques de maltraitance
- Repérer les principes fondamentaux orientant l'intervention bientraitante (contexte légal, recommandations de l'Anesm, etc.)
- Mettre en place une organisation et des pratiques d'encadrement favorisant la prévention de la maltraitance
- Distinguer les actions relatives à la prévention et à l'absence de maltraitance ainsi que celles qui sont liées à la bientraitance
- Construire les outils et les dispositifs de repérages de risques et de détection des situations de maltraitance
- Organiser un traitement systématique des faits de maltraitance
- Apprendre à gérer les événements indésirables

ANIMATEUR

Didier Mauger

PRÉ-REQUIS

Être en fonction d'encadrement 76

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PILOTER VOTRE PROJET

2035

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La formalisation d'un projet est l'aboutissement d'un processus complexe. Ce processus est le fruit d'une démarche collective de conception, d'élaboration et d'anticipation sur une réalité à transformer.

C'est une démarche d'action et de changement contrôlé dans le temps.

Il constitue une référence, un outil de pilotage garantissant une place aux évolutions, aux ajustements, aux changements. A ce titre, il nécessite la **mise en œuvre d'une démarche rigoureuse.**

Différentes approches et l'utilisation d'outils adéquats permettent de construire et d'évaluer des projets correspondants aux finalités attendues dans le secteur social et médico-social.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Identifier les enjeux et étapes d'une démarche de projet : de l'analyse de situation à l'évaluation et la réactualisation
- Repérer les éléments à prendre en compte pour le management du projet : les fonctions des instances et des acteurs pour l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre du projet
- S'approprier des outils conceptuels et méthodologiques concernant la conduite des groupes de travail
- Mettre en œuvre les méthodes et outils entre les deux modules

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le projet : démarche, méthode, outil

Histoire et enjeux de la démarche de projet

La diversité des projets en fonction des contextes

La démarche de projet : une construction méthodologique par étapes

La démarche de projet et l'accompagnement du changement

La notion de dispositif et de processus

Les temporalités en jeu

L'impact du contexte global et des conceptions du management

La conduite de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet

Les instances, les fonctions des acteurs

La conduite des groupes de travail, les niveaux méthodologiques, affectifs et relationnels

Du suivi au contrôle et à l'évaluation du projet

La fonction du « suivi de la mise en œuvre du projet »

L'évaluation du projet : l'amélioration continue de la qualité

DATES

Du
30 septembre au 2
octobre – 28 et 29
octobre 2019
5 au 7 octobre – 3 et 4
novembre 2020

DURÉE

5 jours

COÛT

1600 €

ANIMATEURS

2019 : Jean-
Claude Liaudet
2020 : Stéphane
Caron

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de cadre de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MANAGERS DU SECTEUR SOCIAL : RENFORCEZ LE POUVOIR D'AGIR DE VOTRE ÉQUIPE

En partenariat avec



2036

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les normes ont plusieurs sources : le législateur, l'État, les bonnes pratiques professionnelles, les démarches de certification, les modes managériales et de gestion, les impératifs de sécurité et de prévention des risques, les cultures des établissements, les normes de métiers, les normes intériorisées par chacun au fil de son histoire personnelle et professionnelle...

Ces productions normatives, indépendantes les unes des autres, et donc sans nécessaire cohérence entre elles, mettent parfois les professionnels face à des injonctions vécues comme paradoxales, et toujours dans l'obligation d'arbitrer les conflits des normes les unes avec les autres.

Le management et ses modalités effectives ont une incidence décisive sur les capacités des professionnels, des équipes et des établissements à réguler ces contradictions.

Nous proposons de nous appuyer sur une relecture de démarches d'évaluation en action sociale et médico-sociale que nous avons accompagnées pour aider les participants à poser un regard neuf sur le management et les dynamiques institutionnelles. Cette lecture propose d'y voir la mise en acte de certains principes de l'organisation apprenante, qui commande dès lors aux ESSMS de s'assumer comme des organisations ouvertes à leurs richesses humaines, internes et innovantes, c'est-à-dire des institutions, au sens strict, « hors normes ».

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Appréhender les processus d'évaluation à partir d'une approche clinique et sociologique

Saisir les antagonismes entre activité organisatrice et activité professionnelle

Penser l'amélioration de la performance des équipes sous l'angle des coopérations, notamment dans la création et l'élaboration des processus et procédures de travail participatifs et délibératifs.

Élaborer en petit groupe de cadres les déclinaisons pratiques de ces approches dans les organisations des participants.

CONTENU ET ME-

Explicitation des processus d'évaluation

Accompagnement du changement et management du mouvement

Le Manager et son équipe : autorité et lâcher prise

La dynamique sociale du « don - contre don » et la question de la gratitude

DATES

23 et 24 avril

DURÉE

2 jours

COÛT

800 €

ANIMATEUR

Jérôme Delassus

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de chef de service

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MANAGER LA TRANSFORMATION NUMERIQUE

ANTICIPER UN MONDE EN MUTATION ET SA

DÉSINTERMÉDIATION POLITIQUE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Pendant 20 ans, l'informatique, puis le numérique ont permis de faire plus avec moins. Plus de performance, plus de productivité, avec moins de gens, moins de moyens. Comme toute révolution industrielle, finalement. Mais plus vite, plus fort et partout, simultanément, sur la planète.

Mais la « révolution numérique » c'est beaucoup plus qu'une révolution industrielle de plus. A l'origine, une révolution, c'est quand le peuple prend le pouvoir. Et c'est l'essentiel du numérique, finalement c'est cela ! Qu'on l'appelle « 2.0 » ou réseaux sociaux, « disruption », « désintermédiation », « ubérisation » : les inconnus, sans pouvoir hérité, sans légitimité, s'imposent et se substituent aux pouvoirs économiques, politiques ou sociaux en place.

De quoi inquiéter, certainement, mais de quoi s'enthousiasmer, aussi, lorsque ces innovations profitent au plus grand nombre.

Cette révolution s'accompagne de mouvements de fond qui transforment les attentes des générations montantes (génération Y ou Z, Millenials, ...). Générations qui ne font plus de leurs revenus ou de leur pouvoir de management le seul critère de leur réussite sociale. Quelle trace vont-ils laisser ? En quoi sont-ils utiles ? Pour leur entreprise comme pour la société dans son ensemble ?

Remise en question des pouvoirs acquis, extrême mobilité, transparence des modèles, exigence accrue des jeunes générations, le cadre peut subir de plein fouet cette révolution, ou en faire l'occasion de redéfinir son rôle. A l'intérieur comme à l'extérieur de son organisation.

A l'ère numérique, de la grande entreprise au commerçant, du cadre en entreprise au syndicat, de l'élève au professeur, du notaire au producteur de musique, la place « d'acteur central », d'autorité établie, est - parfois violemment - remise en question. Non par principe. Mais parce que la « valeur ajoutée perçue » par l'utilisateur final n'est pas toujours limpide.

Dès lors, certains s'arc-boutent pour défendre leurs acquis. D'autres réfléchissent à faire évoluer leurs modèles, à partager leur « pouvoir » ou à rendre plus limpide la valeur qu'ils créent.

Et qu'en est-il pour les dirigeants et les cadres du secteur associatif d'action sociale ?

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Prendre en compte les risques courus par ceux qui refusent de s'adapter à un monde en mouvement

Saisir les opportunités que représente cette révolution et les outils qui l'accompagnent

Fédérer ses publics et communautés autour d'ambitions renouvelées à l'ère numérique

Comprendre les attentes et évolutions des générations montantes pour faire évoluer son organisation

Définir le « change management » à l'ère numérique

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Présentation d'une alternative séduisante au « tout numérique »

Présentation de la méthodologie de change management « Change Management Framework » issue de la combinaison des avancées récentes en neuro-sciences, sciences cognitives, « complexity science » et numérique.

Initiation à l'appropriation :

- Des nouveaux outils collaboratifs du numérique

Plongée dans les technologies et les outils.

- Des Nouvelles méthodes d'animation ou de management de l'innovation (co-design, design thinking),

- Des nouvelles méthodes de gestion de projet « agiles », acceptation de l'échec, apprentissage grâce à l'échec, lancement de projets en mode « beta » : les méthodes et outils des jeunes entreprises du numérique ne leur sont pas réservées et facilitent l'innovation dans toutes les organisations.

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2037

DATES

10 septembre 2019
12 mars

DURÉE

1 jour

COÛT

400 €

ANIMATRICE

Josiane Versini

CONCEVOIR LE PROJET ARCHITECTURAL DE L'INSTITUTION

POUR UN ESPACE AU SERVICE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2038

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, le décret du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes ou encore la mise en place de CPOM sont autant d'éléments qui s'imposent notamment aux associations et aux directions des établissements du secteur social et médico-social. Ces éléments les invitent à réinterroger les espaces qu'ils investissent et les pratiques associées à ces derniers pour mener à bien leur mission.

Le lien entre la vie d'une structure sociale ou médico-sociale et les lieux où cette vie se déroule ne peut pas être négligé. L'acte effectué par l'architecte qui dresse un plan n'est pas anodin. Celui du Maître d'Ouvrage, qui engage l'opération, pèse lourdement sur la vie des futurs occupants. Ces actes nécessitent une concertation et un dialogue avec les utilisateurs quels qu'ils soient. L'organisation et la vie des personnes accueillies dans ces établissements, le cadre de leur quotidien doivent ainsi être posés au stade du plan, et en amont, au stade de la commande.

L'expérience tend à montrer que les projets architecturaux réussis et pérennes se fondent sur la qualité du dialogue entre le Maître d'Ouvrage, l'architecte et les utilisateurs, lors de la définition de la prescription et durant chacune des phases importantes de la conception.

Qu'il s'agisse de la construction d'une structure ou d'un projet de réhabilitation, il appartient aux équipes dirigeantes de mettre en place les démarches itératives et concertées avec l'ensemble des acteurs concernés afin d'articuler le projet architectural avec le projet de service. Ce temps de réflexion peut constituer également un outil de management, une opportunité pour questionner le projet d'Établissement.

DATES

7 et 8 octobre 2019

8 et 9 octobre 2020

DURÉE

2 jours

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Réflexion sur les notions d'institution, de domicile, de constitution d'un chez-soi

Approche du projet d'architecture, son lien avec le projet d'établissement et l'organisation des moyens

Analyse de concepts d'établissements

Élaboration d'un support méthodologique pour appréhender un projet de restructuration ou de construction

COÛT

640 €

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Sensibiliser à la conception de l'espace, à ses incidences et à son articulation avec le projet de service

Esquisser les éléments méthodologiques pour penser les espaces de l'institution dans son environnement comme un « lieu de vie »

Connaître les procédures de conception, les rôles des différents acteurs de la construction pour garantir la qualité et la cohérence des projets de constructions

Mesurer l'opportunité qu'offre l'engagement dans une réflexion sur les espaces pour les équipes de direction et les gestionnaires

ANIMATEURS

Olivier Le Loët
Et autres intervenants

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Cette formation offre la possibilité d'élaborer des outils méthodologiques à partir d'études de cas

Des ateliers pratiques reposant sur des projets concrets sont présentés par les animateurs et/ou sur des supports proposés par les participants

DES OUVRAGES ANDESI ET DUNOD

À DÉCOUVRIR OU REDÉCOUVRIR



2013

Chef de service dans le secteur social et médico-social. Enjeux, rôles et stratégies d'encadrement.

Sous la direction de Carole Amistani, Faïza Guélamine et Hakima Mounir



2014

Le management des chefs de service.

Sous la direction de Maxime Delaloy, Michel Foudriat et François Noble



2015

Les chefs de service à l'épreuve du changement.

Sous la direction de Jean-Pierre Girard, Isabelle Mery et Hakima Mounir



2016

Pouvoir et autorité des chefs de service dans le secteur social et médico-social.

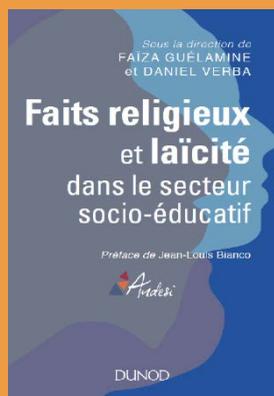
Sous la direction de Dominique Argoud et François Noble



2017

Empowerment. Le pouvoir d'agir des chefs de service en action sociale et médico-sociale.

Sous la direction de Eric Bertrand et Isabelle Carlat



2018

Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif

Sous la direction de Faïza Guélamine et Daniel Verba

Prix de l'Initiative laïque 2018 MAIF-Casden-MGEN

MANAGEMENT DE TRANSITION

Le Management de transition est une opportunité pour les organisations.

C'est une réponse possible lors de situations d'urgence et/ou de changement.

Il permet la réactivité ; la continuité de service ; d'amorcer le processus ou la dynamique de transition, tous ces éléments devant favoriser des transformations profondes et plus pérennes.

**EN SAVOIR PLUS
SUR LE MANAGEMENT
DE TRANSITION**

UNE ANALYSE
APPROFONDIE

DE LA DEMANDE

UN PÔLE

DE MANAGERS

UNE

MÉTHODOLOGIE

UN PANEL

DE RÉPONSES

UN DISPOSITIF

DE SOUTIEN

ET D'ACCOMPAGNEMENT

FAIRE
UNE DEMANDE

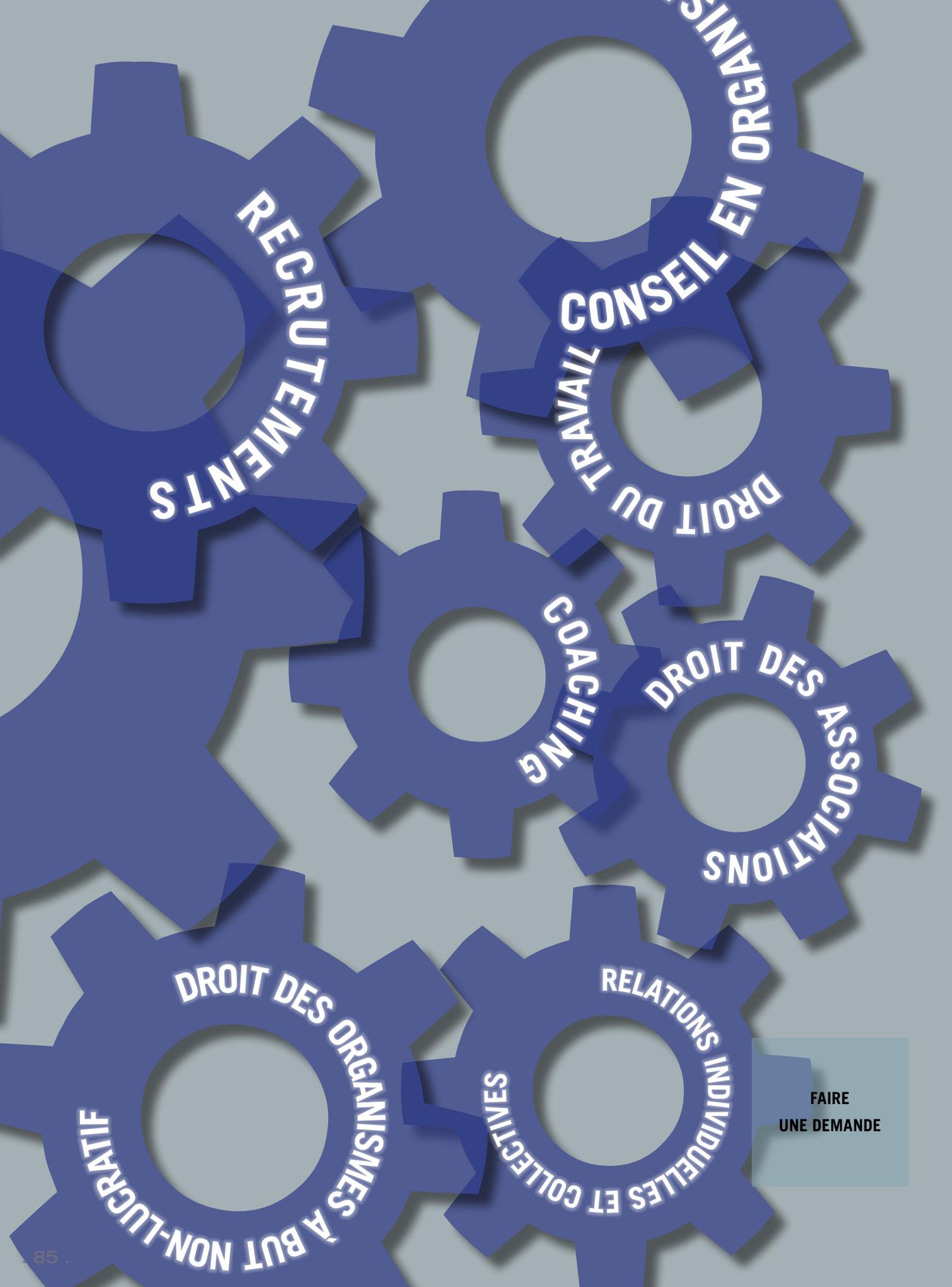
PARCE QUE NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE LES SITUATIONS COMPLEXES NÉCESSITENT UN REGARD CROISÉ, L'ANDESI PROPOSE UNE OFFRE SPÉCIFIQUE À CES TEMPS PARTICULIERS DE LA VIE DES INSTITUTIONS.

PLATEFORME D'APPUI ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Cette prestation s'adresse à une organisation qui sollicite l'Andesi par l'intermédiaire de sa Direction Générale ou de son Conseil d'Administration.

Elle permet d'avoir accès à une plateforme de compétences qui met à disposition auprès du manager et/ou de l'association un ensemble d'expertises et de compétences qui permet d'appréhender la complexité des situations à partir de regards croisés et d'expertises complémentaires. (Conseil en RH, Droit, Gestion de patrimoine, Gestion financière...) en lien avec le manager de transition.

**EN SAVOIR PLUS
SUR
LE MANAGEMENT DE
TRANSITION**



RECRUTEMENTS

DROIT DU TRAVAIL
CONSEIL EN ORGANISATIONS

COACHING

DROIT DES ASSOCIATIONS

DROIT DES ORGANISMES A BUT NON-LUCRATIF

RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

FAIRE
UNE DEMANDE

Management Ressources Humaines Communication

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

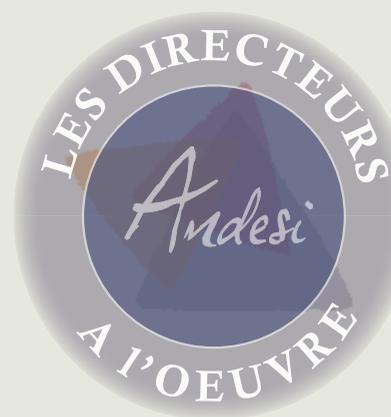
FAIRE UNE DEMANDE

CYCLE

FAIRE ÉQUIPE **S** DE DIRECTION

Construire et animer
les espaces de coopération
des cadres dirigeants

**LE CYCLE FAIRE ÉQUIPES DE DIRECTION
S'ORGANISE AUTOUR DE 4 FORMATIONS
D'UNE JOURNÉE CHACUN**



**LES ÉQUIPES DE DIRECTION : DE LA DIVERSITÉ À LA
COOPÉRATION. DES ESPACES À GÉOMÉTRIE VARIABLE POUR
FAIRE INSTITUTION**

FRANÇOIS NOBLE

EQUIPE DE DIRECTION : CO-CONSTRUIRE POUR MANAGER

MICHEL FODRIAT

DÉCENTRALISATION, SUBSIDIARITÉ ET FONCTIONS DIRIGEANTES

ROLAND JANVIER

**EXPLICITER SES FONDAMENTAUX MANAGÉRIAUX ET FORMALISER
UN PROJET DE DIRECTION**

FRANCIS BATIFOULIER

CYCLE FAIRE ÉQUIPES DE DIRECTION

APTITUDES PROBLEMATIQUES

LA COMPLEXITÉ DES ORGANISATIONS, L'INCERTITUDE LIÉE À L'ÉVOLUTION DES ENVIRONNEMENTS, LES RISQUES LIÉS AUX RESPONSABILITÉS RENDENT L'EXERCICE DU POUVOIR ET L'ACCOMPLISSEMENT DE LA FONCTION DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT PARTICULIÈREMENT DIFFICILES. LA PRISE DE DÉCISION DANS LES CHOIX POLITICO-STRATÉGIQUES, MANAGÉRIAUX OU CLINIQUES, INHÉRENTE AUX MÉTIERS DE DIRIGEANTS, S'AVÈRE SOUVENT DÉLICATE ET RISQUÉE.

CEPENDANT, SI LA SOLITUDE DE CELUI QUI DOIT TRANCHER POUR ACCOMPLIR SES MISSIONS ET MENER SES ÉQUIPES À BON PORT EST CONSUBSTANTIEL À L'EXERCICE DU POUVOIR, LE PROCESSUS QUI MÈNE À LA DÉCISION REQUIERT DE PLUS EN PLUS L'APPORT D'AVIS, D'EXPERTISES ET DE RÉFLEXIONS COLLECTIVES.

GOUVERNER, DIRIGER, MANAGER DES ORGANISATIONS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL ENTRAÎNENT À LA FORMATION D'ÉQUIPES DE DIRECTION. ENCORE FAUT-IL DÉFINIR CE QUI LES SPÉCIFIE AUJOURD'HUI, CE QUI LES RENDRAIT PLUS SIGNIFIANTES ET OPÉRANTES QU'HIER ET FAIRE VALOIR LA RÉNOVATION DE LEURS MODALITÉS D'EXERCICE.

QUE SIGNIFIE L'EXISTENCE D'ÉQUIPES DE DIRECTION DANS UN CONTEXTE MARQUÉ PAR LA DÉSINSTITUTIONNALISATION, LE RETOUR DE LA GOUVERNANCE, LA MONTÉE EN PUISSANCE DES DIRECTIONS GÉNÉRALES ET DES SIÈGES, LE DÉVELOPPEMENT DES CPOM ET DU MANAGEMENT PAR PÔLES ?

EN QUOI PARTICIPENT-ELLES À LA CLARIFICATION DES POSTURES ENTRE POUVOIR ET COOPÉRATION, ENTRE AUTORITÉ, MANAGEMENT ET CO-CONSTRUCTION ?

QUELLES PLUS-VALUES APPORTENT-ELLES AUX PROJETS DES INSTITUTIONS ET À LA QUALITÉ DE LEUR MISE EN ŒUVRE ? COMMENT DOIVENT-ELLES ÊTRE DORÉNAVANT PENSÉES ET ORGANISÉES, DE MANIÈRE DIFFÉRENCIÉE SELON LE TYPE ET LA TAILLE DE L'ORGANISATION, POUR CONSTRUIRE DU COLLECTIF TOUT EN CONTRIBUANT À CE QUE LES ACTEURS S'INDIVIDUENT ET NON S'ATOMISENT ?

OBJECTIFS Différencier ce qui appartient à l'exercice solitaire du pouvoir de la coopération entre cadres dirigeants : entre processus de décision et action de décider ;

Différencier les modalités des équipes de direction en fonction de la diversité des organisations ;

Penser l'exercice de l'autorité à plusieurs comme construit permanent et fragile ;

Définir le projet managérial de son équipe de direction, élaborer des repères pour l'action collective ;

Faire institution ;

Identifier les dispositifs facilitant la co-construction.

Ce cycle de 5 journées s'adresse aux dirigeants et aux cadres soucieux de repenser le fonctionnement de leurs équipes de direction pour faire exister collectivement, chacun à sa place et de sa place, des « systèmes politiques » fondant leur légitimité et leur autorité.

Ce cycle se déroule en 4 formations d'une journée, chacune étant animée par un intervenant différent.

CONTENU

LE CYCLE *FAIRE ÉQUIPES DE DIRECTION* S'ORGANISE AUTOUR DE 4 FORMATIONS D'UNE JOURNÉE CHACUNE :

Les équipes de direction : de la diversité à la coopération. Des espaces à géométrie variable pour faire institution

10 septembre

Equipe de direction : co-construire pour manager

1^{er} octobre

Décentralisation, subsidiarité et fonctions dirigeantes

18 octobre 2019 - 23 octobre 2020

Expliciter ses fondamentaux managériaux et formaliser un projet de direction

28 novembre 2019 - 1^{er} décembre 2020

COÛT : 1.360 €

Ce cycle peut se réaliser en totalité ou partiellement. Chacune de ses formations pouvant être suivie et facturée de manière séparée.

La réalisation de l'ensemble du cycle permet une réduction de 20%, soit un coût total de 1.088,00 €

LES EQUIPES DE DIRECTION : DE LA DIVERSITE A LA COOPERATION

DES ESPACES À GÉOMÉTRIE VARIABLE POUR FAIRE INSTITUTION

2039

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les équipes de direction dans les établissements et services ne sont pas une nouveauté. Pourtant, les réorganisations institutionnelles et organisationnelles (développement des CPOM et des pôles, prédominance des sièges et de leurs fonctions supports, etc) obligent à repenser leur utilité et leurs modalités d'exercice et à interroger leur diversité.

De la gouvernance aux cadres de proximité, différents types d'équipes de direction se forment autour d'un dirigeant ou d'un cadre qu'il soit directeur général, directeur de pôle ou directeur d'une ou plusieurs structures. Sous sa responsabilité, chacune d'entre elles se doit aujourd'hui de penser et formaliser sa fonction propre ainsi que l'espace qu'elle occupe au sein de l'institution.

En effet, si les équipes de direction n'ont pas toutes le même objet, elles deviennent indispensables pour traiter collectivement de la multiplicité des informations ascendantes, descendantes, transversales, internes et externes, donner du sens à l'action et au final permettre au N+1 de prendre la « bonne décision », celle qui est instruite et débattue.

La coordination entre ces différentes instances constitue par ailleurs le ciment indispensable pour « faire institution ».

DATES

10 septembre

DURÉE

1 jour

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Bref rappel de l'évolution des environnements et de leurs incidences sur les organisations : de la logique de structure à la logique de service à la personne, de l'établissement au territoire, les différentes figures de l'usager...

Adaptation / mutation des personnes morales gestionnaires et de leurs établissements et services : différencier et articuler gouvernance, dirigeance, direction et management.

La diversité des équipes de direction et les espaces qu'elles représentent selon leur position au sein de l'institution : espaces politico-stratégique, technico-stratégique et opérationnel.

Les conditions d'exercice de chacune des équipes de direction.

La question de la coordination institutionnelle : l'articulation entre les différents espaces, sa cohérence et ses conditions pour faire institution.

COÛT

340 €

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Analyser la manière dont les nouvelles données impactent l'organisation générale des institutions, le fonctionnement de leur chaîne hiérarchique et leurs modalités de dirigeance et de management individuels et collectifs.

Répertorier les différentes équipes de direction tout au long de la chaîne hiérarchique, ce qui les distingue et ce qui les spécifie au regard du fonctionnement global de l'institution.

Faire valoir les conditions d'exercice de chaque équipe de direction, les espaces qui les caractérisent ainsi que la nécessité de leurs interactions.

ANIMATEUR

François Noble

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CO-CONSTRUIRE POUR MANAGER

PLURALITÉ DES POINTS VUE ET CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

En matière de changement, les points de vue divergent souvent entre les acteurs concernés et, entre autres, entre les acteurs dirigeants et les salariés : la nature du changement à opérer et les enjeux s'y rattachant s'opposent selon la place occupée dans l'organisation. Dans la mesure où les démarches de changement volontaires, planifiées et descendantes rencontrent des résistances et sont à 70% des échecs, il devient intéressant d'envisager une autre forme de management qui fasse émerger un point de vue partagé entre tous les acteurs concernés.

La problématique de la co-construction en matière de management considère que la pluralité des points de vue doit être prise en compte dans le management de changement de façon à permettre à chaque partie prenante de trouver du sens à ce qui sera mis en œuvre. L'idée de la co-construction rejoint celle de l'intelligence collective. La co-construction est un processus par lequel différents acteurs s'entendent, s'accordent sur une vision partagée a minima des problèmes comme des solutions ; c'est un processus complexe nécessitant une posture managériale différente de celle habituellement adoptée.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les perspectives théoriques : stratégique et systémique, cognitive et constructiviste, pragmatique

L'analyse des changements organisationnels

Les questions théoriques de toute co-construction

La construction de dispositifs méthodologiques

Les postures managériales

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Appréhender les différentes dimensions intervenant dans tout processus de changement

Comprendre le rapport stratégique des acteurs aux changements

Découvrir la nature des processus de changement fondée sur la co-construction

Repérer les limites et les freins des démarches de co-construction

Identifier les dispositifs facilitant la co-construction

2040

DATES

1^{er} octobre

DURÉE

1 jour

COÛT

340 €

ANIMATEUR

Michel Foudriat

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

Denier ouvrage paru :
La co-construction, une alternative managériale
Presses de l'EHESP, 2016

DECENTRALISATION, SUBSIDIARITE ET FONCTIONS DIRIGEANTES

2041

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'organisation des établissements et services sociaux et médico-sociaux, comme l'organisation de leurs organismes gestionnaires, connaissent actuellement des recompositions majeures qui, dans les faits, remettent en cause les anciens dispositifs centralisés hérités des modes de « commandement » historiques.

Cette journée de formation propose d'investiguer d'autres modalités de fonctionnement fondées sur les principes de décentralisation et de subsidiarité.

Diriger se situe alors dans une perspective plus fluide, plus ouverte aux échanges qui caractérise les actions sociales et médico-sociales entreprises. Il s'agit, en essayant de changer de grilles de lecture, de passer d'une conception autocentrée de l'organisation à une vision « par les seuils » de l'écosystème que constitue l'organisation.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Permettre aux cadres de se construire de nouveaux outils de perception et d'analyse de l'organisation qu'ils dirigent (équipe, établissement, association...).

A partir de ce changement de regard, du « pas de côté » effectué, préciser les conditions d'exercice de leur fonction.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Du centre au seuil : un pas de côté

Relecture des réalités vécues dans les établissements et services des participants

Quelques repères théoriques (écosystème, pensée complexe...)

Perspectives ouvertes par le changement de regard quant à la conception des fonctions de cadre

DATES

18 octobre 2019
23 octobre 2020

DURÉE

1 jour

COÛT

340 €

ANIMATEUR

Roland Janvier

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

EXPLICITER SES FONDAMENTAUX MANAGERIAUX ET FORMALISER UN PROJET DE DIRECTION

2042

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les exigences concernant l'exercice de la fonction de direction ne sont pas les mêmes en période de relative stabilité et en phase de basculements sociaux, culturels et peut-être civilisationnels.

Nous commencerons, sans prétendre être exhaustif, par un repérage des principaux défis auxquels une équipe de direction peut être confrontée :

- Maintenir une attention productive entre mise en conformité, conduite du changement et dynamique d'innovation ;
- Articuler modèle clinique et modèle civique ;
- Faire institution ;
- Construire en équipe de direction et chacun pour sa part une éthique et une esthétique de direction.

On constate sur le terrain qu'il est plus difficile de relever ces défis quand on ne dispose pas d'un véritable projet de direction ; la réalité la plus commune est que ce dernier demeure dans le registre de l'implicite alors que l'objectivation et la communication des fondamentaux managériaux, mis en œuvre dans la concrétude du quotidien, constitueraient un repère utile pour tous les acteurs.

Nous analyserons donc autour de quels axes ce projet pourrait se construire et nous proposerons des modalités d'élaboration.

DATES

28
novembre 2019
1er décembre
2020

DURÉE

1 jour

COÛT

340 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Dans un exposé liminaire, l'intervenant posera le cadre de la réflexion ; suivra une séquence interactive qui aura comme support une grille d'analyse proposée par l'intervenant et organisée autour de l'identification des quatre défis mentionnés ci-dessus.

Il sera ensuite proposé aux participants d'esquisser quels sont leurs fondamentaux en termes de management à partir d'exemples de projets de direction élaborés par des directeurs en exercice.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Caractériser les éléments constitutifs d'une nouvelle donne managériale ;

Prendre la mesure de la nécessité de passer d'un projet d'équipe de direction effectif, mais non formalisé à une explicitation des fondamentaux managériaux ;

Différencier ce qui relève de la décision du directeur (directeur général, directeur de pôle, directeur d'ESSMS) et ce qui peut être co-construit dans le respect de la différenciation des places (des différents membres constituant l'équipe de direction) ;

Définir des modalités concrètes de réalisation d'un projet d'équipe de direction.

ANIMATEUR

Francis Batifoulier

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de direction générale, de direction ou d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONDUIRE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

GESTION DES HOMMES ET MANAGEMENT STRATÉGIQUE

2043

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Entreprendre en utilité sociale implique une conception de l'espace de production de l'offre de service où la qualité due à l'utilisateur est intimement liée à une politique de Ressources Humaines tout à la fois pragmatique et prospective. Au-delà des exigences réglementaires relatives à la sécurisation des parcours professionnels ce constat positionne la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au cœur du projet de management stratégique.

Chaque dirigeant est aujourd'hui confronté à des exigences de technicité et de méthodologie, de problématiques métiers aux évolutions significatives de même qu'à une montée en puissance d'obligations réglementaires plurielles en particulier dans le domaine du droit du travail.

Les contours de la fonction employeur se précisent toujours davantage dans un système délégué qui demande à ce que chacun des professionnels soit bien au fait de son rôle dans l'organisation à partir de processus décisionnels explicites et d'une régulation des pratiques efficiente.

Au-delà d'aspects techniques strict, le domaine des Ressources Humaines prend ainsi une dimension stratégique de premier ordre pour laquelle la question des compétences collectives, la capacité à entrer en coopération entre les professionnels deviennent dès lors des incontournables pour tout responsable du champ de l'action sociale et médico-sociale.

Ce stage a pour objet de permettre aux participants de saisir les enjeux et les traductions opérationnelles d'un management stratégique de la fonction Ressources Humaines dans une organisation relevant de l'économie sociale.

DATES

11 et 12 mars

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports théoriques sur le management stratégique en économie sociale Principes et pré-requis

Méthodologies de diagnostic d'une fonction RH

Schéma méthodologique d'un plan performance en RH

Elaboration d'outils de pilotage RH et de tableaux de bords de suivi

Mise en place méthodologique d'une GPEC

Schémas d'optimisation de la fonction RH au sein de l'organisation

ANIMATEUR

Jean-Michel
Tavan

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Appréhender les enjeux d'un management stratégique des RH en utilité sociale

Identifier les processus (expert, organisation et procédures) en jeu dans la chaîne de production de l'offre de service

- Définir les expertises RH utiles en vue des optimisations opérationnelles (Plan performance)
- Mettre en place une GPEC. Enjeux et aspects opérationnels
- Définir des outils de pilotage RH : Identifier les moins-values et déterminer des actions correctives cibles (Plan prévention risque).

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ENCADRER ET MANAGER

DONNER DU SENS À L'ACTION

2044

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les évolutions des publics du secteur, les nouvelles dispositions réglementaires dessinent un nouveau fonctionnement des établissements. Dans ce contexte, être porteur d'une vision du futur et la faire partager, conduire le changement, organiser le travail, gérer et animer le service et les hommes, réguler le système de communication, développer les compétences individuelles et de l'équipe deviennent des actes sans lesquels le projet collectif ne peut advenir.

Ainsi, les cadres de notre secteur ne sont-ils pas seulement des organisateurs, mais des **acteurs ayant à se situer dans des environnements politiques, organisationnels et humains complexes**. On attend d'eux qu'à la fois ils suscitent et orientent l'action collective et qu'ils lui offrent un contenant et un sens.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Module 1

Les cadres : définitions et évolution d'un groupe social
Les cadres dans le secteur social : identités, fonctions et légitimités
Qu'est-ce qu'encadrer et manager un service et des acteurs ?
La délégation de pouvoir et la définition de fonction

Module 2

Qui suis-je en tant que manager : autodiagnostic des styles de management
Les actes clés du manager
Le management par objectif : du projet stratégique aux objectifs individuels
Les actes de communication du manager : la question de l'animation

Module 3

Conduite du changement, projet d'établissement et de service et évaluation interne et préparer à l'évaluation externe
Le suivi et l'évaluation des pratiques et des résultats
L'appréciation des performances du service et du personnel

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier la fonction d'encadrement
Repérer les principales dimensions symboliques et opératoires dans lesquels elle se construit et s'exerce.
Comprendre en quoi la fonction d'encadrement devient une fonction stratégique dans les évolutions en cours et à venir du secteur.
Appréhender les actes clés, les outils et méthodes du management et s'entraîner à appliquer ces méthodes.

DATES

6 au 8 avril
11 au 13 mai
8 au 10 juin

DURÉE

9 jours

COÛT

2 880 €

ANIMATEUR

Stephane
Caron

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

(RE)CENTRER SON MANAGEMENT SUR LE SENS ET LES VALEURS

En partenariat avec



FAVORISER LA COMPRÉHENSION ET LA MOTIVATION DE SES ÉQUIPES

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le secteur est traversé depuis quelques années par des courants managériaux multiples, aux outils et dispositifs plus ou moins bien intégrés : management par la qualité, approche processus, contrôle de gestion, pilotage par la performance, etc.

Les équipes éprouvent de plus en plus de difficulté pour trouver la cohérence des directives qui leur sont imposées et leur adéquation avec leurs valeurs professionnelles. Le sentiment de marchandisation du secteur et de perte de sens entraîne lassitude et désintérêt pour le projet institutionnel. Il incombe aujourd'hui plus que jamais, dans un contexte de mutation du secteur (croissance de la taille des organismes gestionnaires, renfort des normes et références externes...) aux managers de donner du sens et des valeurs aux actions et engagements demandés à leurs équipes. Sans cela, leur énergie se consacrera à faire respecter des consignes et règles toujours plus nombreuses pour pallier l'incompréhension des finalités poursuivies.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- Promouvoir, au sein de leur établissement ou service, un management invitant chacun à comprendre l'évolution en cours des politiques en matière d'action sociale ou médico- sociale ;
- Situer l'action de leur établissement ou service dans le cadre des finalités de l'action publique ;
- Instaurer une communication qui permette à chacun de comprendre sa mission et celle de son environnement ;
- Développer, d'une façon générale, un management par le sens et les valeurs au moyen notamment du projet d'établissement ou de service et des projets personnalisés d'accompagnement.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le management : fondements et courants historiques

- L'évolution du management : management classique, courant des relations humaines et approche participative par objectifs
- Le management dans le secteur marchand et le secteur non marchand : facteurs communs et spécificités

Les théories explicatives de l'intérêt ou du désintérêt au travail

- La théorie des besoins fondamentaux, la théorie des choix cognitifs et la théorie de l'autodétermination
- Vers un nouveau modèle : la motivation par le sens et les valeurs

L'évolution des politiques de l'action sociale et le risque de perte de sens pour les équipes

- L'approche instrumentale et techniciste des changements en cours : démarche qualité, tarification à la prestation, plateforme de services, tableaux de bord de la performance ANAP...
- Donner du sens aux réformes en cours en développant des projets compatibles avec la logique et les valeurs du service public

Les outils et méthodes de la mise en œuvre du management par le sens

- Le projet personnalisé et le projet d'établissement : du sens et des valeurs garants de la qualité des projets d'accompagnement
- L'entretien d'évaluation annuelle : l'opportunité de partager une vision, des objectifs
- Les réunions d'équipe : espace de dialogue constructif autour de problématiques partagées

2045

DATES

17 et 18
octobre 2019
10 et 11 juin 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

800 €

ANIMATEUR

Sylvain Jouve

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE RECHERCHE DE PERFORMANCE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Nouveau

2046

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Inflation des normes, rationalisation des coûts corrélées à des logiques de performance, évolution des pratiques professionnelles qui accroît le nombre de suivis individuels et amplifie la pression relative à la réalisation des projets d'accompagnement, etc. Cet ensemble de contraintes pèse sur le travail des professionnels du champ social et médico-social.

Ce contexte est susceptible de nuire aux rapports que les acteurs entretiennent. Il met en tension l'objet de leurs actions et les contraintes quotidiennes relatives à l'exercice de leur activité. A terme, la sphère personnelle peut elle-même être impactée.

A des degrés divers, chaque acteur institutionnel, chaque maillon de la chaîne institutionnelle est concerné. Dans ce sens, il appartient plus particulièrement aux responsables RH et aux directions de veiller notamment à préserver l'environnement institutionnel, la qualité des relations entre acteurs et une organisation sereine du travail.

DATES

A préciser

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Définir la notion de qualité de vie au travail

Évaluer la qualité de vie au travail dans les organisations

Identifier les leviers permettant d'élaborer une politique RH en lien avec la qualité de vie au travail

DURÉE

2 jours

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

La QVT selon le référentiel ANI et ANACT

- La qualité des relations au travail
- La qualité du contenu du travail
- La qualité de l'environnement physique
- La qualité de l'organisation du travail
- La réalisation et le développement professionnel
- La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Les outils d'évaluation de la QVT

- La communication autour de la démarche
- Les ressources allouées à l'évaluation
- Le niveau d'implication des différents acteurs institutionnels
- Les outils qualitatifs et quantitatifs définissant une démarche objective de QVT
- Les différentes étapes d'une démarche QVT : lancement - mise en œuvre - évaluation
- Le choix d'indicateurs pertinents de santé au travail
- Le choix de la méthode d'évaluation : qualitative (périmètre des entretiens, entretiens de groupe ou/et entretiens individuels) et quantitative (les différents questionnaires)
- Les conditions d'un diagnostic partagé : les réunions du COPIL et les étapes de restitution du diagnostic

Les leviers de la QVT

- Favoriser les échanges professionnels
- La promotion de la reconnaissance
- La co-construction d'un référentiel managérial partagé
- La culture du débat
- Le lien entre QVT et projet stratégique
- Le dialogue social

COÛT

760 €

COORDONNE PAR
Valère Socirat

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LE MANAGEMENT À L'ÉPREUVE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le mal être des salariés est une réalité très répandue dans certains secteurs d'activité, notamment dans le domaine de la santé et du social. Dans un univers en pleine transformation des conditions de travail et face à des problématiques sociales difficiles, les postures, les pratiques professionnelles sont bouleversées et soumettent les salariés à de nombreuses interrogations, à de nombreuses dynamiques d'adaptation. En cela, c'est l'ensemble des conditions de travail qu'il convient d'appréhender pour prévenir les risques psychosociaux inhérents à l'activité professionnelle.

La responsabilité des équipes d'encadrement est totalement engagée dans ce processus. Il apparaît indispensable dans toute organisation de repérer les situations à risque, de les évaluer et d'agir pour en prévenir les effets probables, pour gérer et amoindrir leurs conséquences sur les personnels et les usagers.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Repérer les facteurs de risque inhérents au travail et notamment à l'activité des établissements sociaux et médico-sociaux

Distinguer les portées et limites des différentes approches des RPS, individuelle ou collective

Appréhender des démarches et des outils de dépistage, d'évaluation et de prévention

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Rappel du cadre législatif

Les RPS et le secteur social et médico-social :

Évolution socio-économique et enjeux de/du travail

Les exigences du travail et son organisation ; le management et les relations de travail ; les transformations du travail ; les valeurs et attentes des salariés

Les modes d'action :

Les axes de prévention primaire, secondaire et tertiaire

Les instances et les acteurs clefs en interne et en externe : développer une culture de la régulation et savoir mobiliser les ressources compétentes

Les méthodologies et outils : quels indicateurs d'alerte ? Comment réaliser une cartographie des risques psychosociaux ? Quelles actions pour prévenir / réduire les facteurs de RPS ?

PRÉ-REQUIS

Ce stage s'adresse aux cadres et aux élus des IRP

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2047

DATES

A Paris
20 au 23 mai
A la Grande Motte
17 au 19 juin

DURÉE

3 jours

COÛT

1020 €

ANIMATEUR

Isabelle Mery

Formation réalisée dans
les locaux de l'Andesi (Paris)
et dans ceux de l'Actif (La
grande Motte)



2048

DATES

17 septembre

DURÉE

1 jour

COÛT

400 €

ANIMATEUR

Jérôme Delassus

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'entretien professionnel, introduit par la loi du 5 mars 2014, est mis en œuvre depuis 2016. La mise en place de cet entretien s'impose en effet à chaque employeur.

L'entretien professionnel constitue la pierre angulaire d'un dispositif visant à favoriser l'évolution des salariés par le développement de leurs compétences et qualifications. A charge pour l'employeur, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, d'utiliser également cet entretien pour soutenir sa stratégie de développement et sa politique de GPEC.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Appréhender le cadre légal et réglementaire de l'entretien professionnel et son articulation avec l'entretien annuel d'évaluation ;

Etre capable de conduire cet entretien : maîtriser les étapes de l'entretien, savoir rédiger le compte rendu et assurer le suivi des entretiens professionnels.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Appréhender l'entretien professionnel : outil de développement des compétences et des qualifications

Un dispositif destiné à favoriser l'évolution professionnelle des salariés

- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le « passeport d'orientation de formation et de compétences »
- L'entretien professionnel

L'entretien professionnel dans le Code du travail : fonction et champ d'application

Articulation entre l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation

Préparer et conduire ses entretiens professionnels

Définir les objectifs et les résultats attendus de l'entretien

Inviter le salarié à préparer son entretien

Les étapes de l'entretien professionnel

La rédaction du compte rendu réglementaire

Maîtriser l'organisation et la mise en œuvre des entretiens professionnels

L'information préalable des salariés

- Les dispositions légales destinées à favoriser l'évolution professionnelle
- Présentation des enjeux du secteur en termes d'emploi et de qualification

La formation des intervenants chargés de la conduite de ces entretiens

La planification des entretiens et le suivi des actions programmées

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LES FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION INTERNE AU TRAVAIL

Nouveau

MIEUX COOPÉRER, UNE AFFAIRE DE COMMUNICATION INTERNE

2049

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Pour faciliter les échanges et les relations dans les organisations de travail, il s'agit déjà de distinguer ce qui ressort plus globalement de la communication externe (surtout séduire et vendre) que de la communication interne (d'abord comprendre et coopérer).

Malgré un tronc commun et des outils identiques, elles se différencient fondamentalement : toute motivation et efficacité au travail s'inscrit en particulier à partir du registre de la communication interne que tout manager doit appréhender.

Et, pour cette « économie » de la relation on dispose d'indicateurs qui, quoique surtout qualitatifs, démontrent leur impact sur la performance des équipes.

DATES

8 octobre 2019
23 juin 2020

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Pouvoir prendre en compte - autant par des exercices pratiques que par un apport théorique - les conditions qui freinent ou facilitent la communication interne, jusqu'à améliorer la qualité des relations humaines au sein des organisations de travail

Déchiffrer les comportements individuels (à partir de soi-même)

Cerner la culture qui nous influence pour mieux comprendre ce qui se passe dans les organisations de travail.

Distinguer le savoir-faire (compétence et technique) du faire-savoir (empathie et pédagogie)

Privilégier la difficulté de communication aux risques de la non-communication.

DURÉE

1 jour

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

On ne peut pas ne pas communiquer

- Difficultés (ou risques) de se connaître

Communiquer sur le principe du gagnant-gagnant

- Exercice ludique de la journée

Qu'est-ce que la communication interne ?

- La loi de la proximité et le temps de l'outil magique (boussole et miroir)
- Information, communication et ressenti

Comment communiquer ?

- L'objectif d'abord ! La logique du plan de com

Et si on s'exerçait à l'écoute active ?

Les tendances actuelles et les enjeux du contexte social

- L'intelligence collaborative, le nudge, le digital, etc.
- Le talon d'Achille, les freins, ou les leviers d'efficacité, les facilitateurs
- La volonté politique, l'exemplarité...
- La confiance, les objectifs, l'appropriation, etc.

Les lisibilités, au sens propre et au sens figuré

Les attentes et besoins (correspondances vie personnelle ≠ professionnelle)

COÛT

320 €

ANIMATEUR

Jean-Philippe
Cathelin

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONDUIRE LES REUNIONS

COOPÉRER ET FAIRE TRAVAILLER ENSEMBLE LES ÉQUIPES
DANS LES INSTITUTIONS

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Pour permettre le processus de coopération entre acteurs visant la qualité de service, les organisations, les groupes et **les hommes ont besoin de lieux d'informations écrit ou oral, d'espaces d'élaboration des données pour prendre des décisions**, orienter, accompagner, soutenir, évaluer... et ce dans un climat relationnel « suffisamment bon ».

Les différents types de réunion qui vont permettre l'existence de ces trois fonctions vont s'inscrire dans une politique en lien avec le système d'organisation et le cadre institutionnel.

Les dispositifs mis en place, la conduite et l'évaluation de ces espaces sollicitent **des référents théoriques et méthodologiques pour atteindre l'objectif visé.**

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les réunions : pour quoi faire ?

- Les différents types de réunions dans les institutions en fonction des besoins
- La politique de réunion en rapport à l'offre de services, au cadre organisationnel et institutionnel
- La traduction en dispositif
- L'étude et la résolution des problèmes
- La prise de décision

Les réunions : comment conduire et faire participer ?

- La préparation, la traçabilité
- Les fonctions internes : production, facilitation et régulation
- Les centrations en fonction des objectifs
- Les méthodes et supports d'animation
- Les niveaux de questionnements
- La communication dans les groupes : processus de groupe, type d'écoute et d'attitudes

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Mieux situer et articuler les réunions dans l'organisation du travail et le cadre institutionnel

S'entraîner à la conduite des réunions en utilisant les repères conceptuels et méthodologiques

S'approprier une méthodologie adaptée à la culture de l'institution

Faire comprendre la réunion comme outil de travail

2050

DATES

2019 :
14 et 15
octobre
4 et 5 novembre
2020 :
5 et 6 mars

DURÉE

4 jours

COÛT

1280 €

ANIMATEUR

Stephane Caron

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MANAGER ET ACCOMPAGNER UN PROJET DE CHANGEMENT PAR UNE METHODE PARTICIPATIVE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Projet d'établissement, évaluation interne/externe, réorganisation, fiches de postes, entretien d'évaluation annuelle, projet personnalisé... autant de changements qui requièrent de la part des cadres l'adoption d'une méthode afin que ces opportunités d'amélioration ne deviennent pas motif de résistances et de conflits. Il est alors indispensable que les cadres de direction mettent en œuvre une méthodologie et d'élaborer des outils pour que chacun s'investisse dans l'évolution nécessaire.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les enjeux du changement et ses incidences sur les établissements et services tant en terme d'organisation qu'en termes de management de l'équipe et de relations avec les usagers

Acquérir une méthodologie en vue de savoir manager et accompagner les changements tant au niveau collectif qu'au niveau individuel

Savoir se situer dans une logique d'évolution qui marque le secteur social et médico-social tant du point de vue sociétal qu'en termes de politiques sociales

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Analyse sociologique des transformations sociales, économiques et culturelles du secteur depuis la fin des années 2000
- Les réponses de l'État aux mutations de la société en matière de politiques sociales et leurs effets sur le travail social
- Notions de changement, d'évaluation et de qualité de service dans le contexte de la loi 2002 - 2
- Approche méthodologique de la conduite du changement :
 - Principes fondamentaux de la conduite du changement : les dix clés pour réussir la conduite d'un projet
 - Autodiagnostic d'un projet à réaliser (ou redéfinir un projet en cours)
- Acquisition des outils nécessaires à la conception et à la mise en œuvre d'un projet de changement : Enquête de satisfaction, méthodes de diagnostic, objectifs, indicateurs, tableaux de bord...
- Place du changement individuel dans le changement collectif

2051

DATES

2019 :
Du 26 au 28 novembre
2020 :
Du 23 au 25 no-

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

ANIMATEURS

2019 : Jean-Claude Liaudet
2020 : Stéphane Caron

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LE MANAGER MEDIATEUR

ANTICIPER ET RÉGLER LES CONFLITS INTERINDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN RESTAURANT LE DIALOGUE ET LA RELATION

Nouveau

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les transformations fortes du secteur de la santé - sanitaire, médico-social et social – interrogent au quotidien les modes de production du service, les modes de coopération entre individus, services et partenaires, les cultures professionnelles et les cultures d'entreprise. Les logiques de rationalisation, de pilotage par les indicateurs et les audits, le renforcement du contrôle et la recherche constante de gains de productivité déstabilisent les organisations, les fonctionnements internes, les métiers, les compétences, les relations de travail et les modes de régulation. Il en résulte des tensions et des conflits entre individus de la même équipe, d'équipe différentes, entre hiérarchiques et individus ou entre collectifs de travail. Les managers vivent en 1^{ère} ligne ou sont les premiers concernés par les difficultés relationnelles porteuses de tensions et de conflits et il importe de renforcer les démarches et outils leur permettant de les anticiper et de les gérer. La médiation est un processus d'aide à la prévention et la résolution des conflits fondée sur la remise en communication des parties impliquées pour leur permettre de se parler et de se comprendre et d'élaborer, le cas échéant, un compromis sur la situation, l'action ou le projet.

2052

DATES

5 et 6 octobre

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Introduction sur les principaux facteurs de transformations du secteur et de leurs effets sur les individus et les collectifs de travail

- Repérage de situations conflictuelles

Les conflits : origines, contextes, différentes formes de conflit, réactions, intérêts

- Ses réactions face aux situations conflictuelles /au conflit

La médiation : définitions, principes, état d'esprit

- La médiation comme processus de résolution des conflits

- La médiation comme processus de repérage des situations conflictuelles et d'anticipation des tensions

Le manager médiateur : situations, conditions, outils, positionnement

- Construire ses outils de médiation en situation de conflit

- Construire ses outils de médiation en situation d'anticipation

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre la structure et les dimensions du conflit et en particulier la dimension relationnelle

Identifier ses propres réactions et son comportement face aux situations conflictuelles

Comprendre les principes et les spécificités de la médiation par rapport à d'autres modes d'anticipation ou de résolution de conflits

Acquérir les outils et l'esprit de la médiation pour améliorer la qualité relationnelle et la coopération dans la relation de travail ou dans la recherche d'une solution

ANIMATRICE

Marie-Hélène Cabé

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

En préalable de la formation : un écrit sur une situation conflictuelle vécue par les participants. Tensions ou conflits entre individus et entre collectifs.

La formation vise à doter les participants d'outils théoriques et méthodologiques leur permettant de mieux discerner les problématiques de travail qu'ils rencontrent dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Elle les invite ainsi à éclairer la réalité des situations concrètes vécues par chacun de façon à pouvoir engager des actions pertinentes et ajustées. Enfin, la démarche dans son ensemble favorise les prises de parole (récits, témoignages, discussions, débats...) dans le but de faciliter l'appropriation des apports.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une certification de niveau 7 et exercer une fonction de gouvernance ou de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MANAGER LES FAITS RELIGIEUX



2018

Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif
Sous la direction de Faiza Guelamine et Daniel Verba
Prix de l'Initiative laïque 2018
MAIF-Casden-MGEN

APTITUDES-PRO-

L'émergence et la récurrence des questions relatives au fait religieux **se pose de manière spécifique dans le champ socio-éducatif et interroge les cadres des ESM et de l'ensemble du secteur.**

Les manifestations du religieux viennent en effet questionner le fonctionnement, les valeurs, le sens même des pratiques professionnelles et managériales des institutions du secteur social et médico-social.

L'objet de cette formation vise, d'une part à **poser les problèmes liés à la manifestation des faits religieux** en vue d'en évaluer les conséquences à la fois sur les conduites individuelles et collectives des usagers, et sur les équipes de travail.

Il s'agit d'autre part de qualifier les fondements du pacte laïc tel qu'il s'incarne dans les institutions sociales et médico-sociales. **Il conviendra ici de fournir des pistes de réflexion et de travail permettant aux équipes de direction et d'encadrement** de traiter ces questions dans le cadre des responsabilités et des prérogatives qui leur sont confiées et pour cela, de concrétiser les orientations à partir desquelles des institutions ont choisi de travailler ces situations.

CONTENU

Les faits religieux et la diversité de leurs expressions dans le secteur social et médico-social

- **Les lois sur lesquelles s'adosse le cadre de laïcité** (loi de 1905), jurisprudences et « bonnes pratiques » encadrant le principe laïque en France

- **Les outils opérationnels** permettant de proposer des axes de travail sur lesquels les équipes d'encadrement et de direction peuvent s'appuyer : références législatives et pratiques, préconisations et méthodologies, visant à traiter les questions concrètes qui se posent dans les établissements

OBJECTIFS ET

Apporter aux cadres de direction des réponses juridiques, théoriques et méthodologiques aux questions posées par l'expression du fait religieux dans l'action sociale et médico-sociale en :

- articulant laïcité et droit des usagers comme principes incontournables du vivre ensemble
- intégrant ce fait social dans sa dimension institutionnelle et managériale
- abordant les questions relatives aux situations propres aux demandes et aux positions des professionnels

Élaborer des réponses dans la manière dont les principes de laïcité trouvent leur pleine mesure dans l'accompagnement des usagers

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2053

DATES

2 et 3 juillet

DURÉE

2 jours

COÛT

620 €

ANIMATRICE

Faiza Guelamine

QUAND LES « NOUVEAUX PUBLICS » QUESTIONNENT LE MANAGEMENT ET LE PROJET ORGANISATIONNEL

Nouveau

APTITUDES-PRO-

Face aux évolutions des politiques publiques, aux changements de réglementation et aux tensions budgétaires, on a coutume de dire que nos associations doivent en permanence s'adapter. Ces contingences externes ne sont pas les seules à pousser vers plus d'agilité, d'adaptabilité et d'innovation.

En interne, l'accueil de nouveaux publics, tel que les jeunes en situations complexes ainsi que les mineurs non accompagnés, du fait de la singularité de leurs problématiques, sont eux aussi des incitateurs de changement et d'innovation.

Ainsi, les ajustements nécessaires ne concernent pas seulement les acteurs de terrain mais aussi la sphère de la dirigeance. En effet, ces nouveaux publics questionnent le projet de management et le modèle organisationnel portés par les cadres associatifs. Ne pas prendre en compte ces problématiques nouvelles à l'échelle de l'établissement et de l'association, c'est s'exposer à l'expression d'une impuissance, voire d'une forme de violence institutionnelle. L'absence de pratiques managériales congruentes générerait alors un double effet destructeur. Il concerne la personne dans son intégrité mais aussi l'institution elle-même.

L'accueil de ces nouveaux publics n'est pas uniquement l'affaire des travailleurs sociaux... Il implique tous les acteurs institutionnels et, en particulier, l'encadrement hiérarchique qui doit rester connecté à la réalité de terrain pour accompagner les équipes et prendre les décisions qui s'imposent.

En la matière, l'enjeu d'innovation est central.

CONTENU ET ME-

L'innovation vue au travers de trois principes d'action :

- o La cohérence
- o La stabilité
- o L'adaptabilité

Les contours d'un projet de management adaptatif vu sous l'angle :

- o Des stratégies interinstitutionnelles
- o De l'institution et de son projet de management
- o De la professionnalisation des acteurs de terrain et des pratiques socio-éducatives

OBJECTIFS ET

Identifier les effets produits par ces nouveaux publics, en termes de projet managérial et de modèle organisationnel

Mieux répondre aux besoins de ces nouveaux publics et accompagner collectivement et individuellement les professionnels de terrain

Valoriser la fonction de chef de service en ce qu'elle relie la sphère du terrain à celle de la dirigeance

Définir les contours d'une pratique managériale favorisant l'innovation

2054

DATES

8 et 9 avril

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Jean Michel
Tavan

PRÉ-REQUIS

Être en poste de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage -
Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

APPRENDRE A COMMUNIQUER AVEC LA PRESSE

UN AXE STRATÉGIQUE DE DIRECTION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Tout directeur doit aujourd'hui rendre des comptes et justifier du bon emploi de l'argent public. Dans cet effort pour rendre visible le projet et l'action de l'association ou de l'établissement, la communication avec la presse, notamment spécialisée, est incontournable.

C'est en effet le moyen le plus efficace pour s'adresser à l'ensemble des acteurs du social, les professionnels mais aussi les décideurs, de faire état de ce qui a été mis en place auprès des salariés et des usagers, mais aussi de faire remonter les propositions et critiques sur tel dispositif ou tel projet de loi et de participer aux débats sur l'avenir de l'action sociale. C'est donc faire connaître et reconnaître l'association ou l'établissement sur la scène du social. Mais c'est aussi, pour le directeur, faire acte d'engagement en refusant de cantonner son rôle à la simple exécution des politiques sociales pour s'affirmer comme un acteur politique participant au changement social. La communication avec la presse relève aussi de l'éthique de direction.

Néanmoins, la communication avec les médias ne s'improvise pas. Connaître leurs logiques et leurs modes de fonctionnement est le préalable indispensable pour construire une communication qui ne loupe pas sa cible en étant vraiment au service du projet et des valeurs de l'association.

Au cours de cette journée, nous analyserons comment les journalistes de la presse sociale se saisissent et traitent les informations qu'ils reçoivent et, à partir de là, sur quels éléments les directeurs et leurs équipes peuvent s'appuyer pour communiquer avec eux et devenir une de leurs sources d'information. L'objectif étant de parvenir à établir avec les journalistes des rapports de « bonne distance » en évitant tout risque de manipuler ou d'être manipulé.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Matinée :

Les difficultés des journalistes pour traiter de l'information sociale : capacité inégale des acteurs à communiquer avec eux, manque de temps, technicité des sujets...?

Les raisons qui invitent à communiquer avec les journalistes : être visible, asseoir l'image de l'association, participer au débat public, résister ...

Vous communiquez, la presse informe : comment permettre à ces deux logiques de se rencontrer?

Construire sa communication : les éléments à prendre en compte pour délivrer des écrits qui soient lus et puissent intéresser les journalistes. Etablir une relation sur la durée avec les journalistes.

Les formes possibles pour communiquer (communiqués de presse, dossiers de presse, etc...).

Après-midi :

Mise en pratique en fonction des besoins et des attentes des participants.

Rédaction sur place de communiqués de presse ou de dossiers de presse à partir des éléments proposés par les participants.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier les modes de fonctionnement et logiques de la presse, notamment spécialisée, pour construire une communication adaptée et efficace avec les journalistes.

PRÉ-REQUIS

Être en poste de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2055

DATES

24 septembre 2020

DURÉE

1 jour

COÛT

320 €

ANIMATRICE

Isabelle Sarazin

PLACE ET RÔLE DU BÉNÉVOLAT DANS LES INSTITUTIONS SOCIALES ET MEDICO-SOCIALES

S'APPROPRIER LES PRINCIPES ET LES MÉTHODES
D'INTERLOCUTION AVEC LES ÉLUS

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

La question du bénévolat est indissociable de l'histoire et de la vie quotidienne des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Pour autant la cohabitation et la collaboration entre professionnels et bénévoles au sein d'une même institution reste un sujet en tension permanente, surtout si les acteurs en présence n'ont pas les clés de compréhension de cette nécessaire alliance au service des usagers.

Le bénévolat peut contribuer à humaniser les pratiques d'accompagnement, il peut faciliter les liens entre les équipes professionnelles et la société civile, il constitue la ressource essentielle de la gouvernance des associations gestionnaires et peut faire entrer un peu de citoyenneté banale dans un univers médico-social parfois stigmatisant pour ses usagers. Pour autant, l'engagement bénévole, mal compris ou mobilisé à mauvais escient, peut également générer stress et tensions au sein des équipes, entre équipes et familles d'usagers, entre familles et structures gestionnaires d'établissements.

La formation doit permettre de mieux comprendre la place et le rôle tenus par les bénévoles dans les établissements et services du champ social ou médico-social. Elle peut conduire à une mobilisa-

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Sensibiliser au concept de bénévolat : définition, approche éthique et aspects réglementaires

Identifier et différencier les différentes formes de l'engagement bénévole dans le secteur social et médico-social :

- La participation aux instances de gestion des structures associatives ou mutualistes (membre d'un Conseil d'administration ou d'un conseil de la vie sociale)
- L'organisation et la mise en œuvre de missions à caractère humanitaire ou d'initiatives de l'économie sociale et solidaire (bénévole d'une épicerie solidaire, d'un centre de soins)
- La présence auprès des usagers en appui ou non à des interventions professionnelles (visiteur de convivialité en EHPAD ou animateur d'ateliers de prévention seniors)
- La participation aux événements organisés par la structure qui accueille un proche (parent d'un enfant handicapé)

A partir de cette cartographie, comprendre **les différents rôles et places** tenus par le bénévolat dans l'action sociale et médico-sociale

Approfondir le **positionnement du professionnel** dans sa relation aux bénévoles... et le positionnement des bénévoles dans leurs rapports avec les professionnels.

Permettre à l'encadrement de mettre en place des stratégies pour **mieux mobiliser les bénévoles** dans un projet d'établissement et d'assurer, le cas échéant, une **médiation** entre professionnels et bénévoles.

2017

DATES

10 et 11 juin

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Hervé
Marcillat

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de Responsable ou de Directeur dans le secteur SMS

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques

Travail sur les représentations du bénévolat

Témoignages et analyses de situations

Propositions pour un bénévolat au service du projet de l'usager

Faire une demande Intra

[Retourner au sommaire](#)

[Voir les formations longues](#)

CONVENTIONS COLLECTIVES ET LÉGISLATION DU TRAVAIL CCNT 31 OCTOBRE 1951 ET CCNT 15 MARS 1966



APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le rôle et la place des conventions collectives ont été profondément bouleversés par la réforme des lois EL KHOMRI et des ordonnances MACRON qui a institué le principe de primauté de l'accord d'entreprise sous réserve des dispositions d'ordre public de la loi et des domaines réservés de l'accord de branche.

Les conventions collectives du secteur seront donc à terme impactées par les différentes réformes.

Cette formation vous permettra d'appréhender la nouvelle place des conventions collectives dans l'ordonnement juridique actuel et vous permettra de réfléchir à des améliorations éventuelles via les accords d'entreprise.

Il s'agit d'une formation spécialisée sur les conventions collectives du 15/03/1966 et du 31/10/1951, seules ces deux conventions collectives seront abordées de manière précise et complète.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Actualiser les connaissances en droit du travail au regard des dernières réformes sociales.

Comprendre les enjeux de la réforme de la négociation d'entreprise et resituer la convention collective dans le nouvel ordonnancement.

Être à jour des dernières évolutions jurisprudentielles concernant les conventions collectives et notamment l'impact de la directive « temps de travail » dans le droit de l'union.

Modifier ses pratiques sociales en fonction du nouvel ordonnancement juridique.

PRÉ-REQUIS

Directeurs d'établissements, chefs du personnel, représentants du personnel, personnels administratifs

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

Situer la convention collective dans le nouvel ordonnancement juridique

Analyse jurisprudentielle ciblée sur les conventions collectives

Aménager le temps de travail en fonction des besoins des usagers

La notion de temps de travail : principe et décompte en fonction des accords de branche du secteur social et médico-social

S'approprier la lecture des textes conventionnels

Comprendre et appréhender la réforme du Conseil des Prud'hommes et ses conséquences

Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des

2019
A Paris
25 au 27 novembre

DATES 2020
A La Grande Motte :
Du 15 au 17 juin
A Paris :
Du 18 au 20 novembre

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2056

DATES

Voir ci-dessous

DURÉE

3 jours

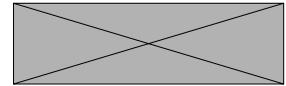
COÛT

819 €

ANIMATEUR

Frédéric Auriol

L'Andesi, riche de ses Partenariats



Pour réussir vos projets...

Gestion administrative, financière et logistique

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

FAIRE UNE DEMANDE

GESTION COMPTABLE ET BUDGÉTAIRE (GCB)

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution du financement du secteur sanitaire et social engage toujours plus et plus encore que par le passé les cadres de direction et les gestionnaires à maîtriser les décisions budgétaires pour assurer le positionnement actuel et futur de leur service.

Compte tenu d'une réglementation qui ne cesse d'évoluer, la connaissance approfondie de la gestion comptable, budgétaire et financière est plus que jamais un outil indispensable pour gérer, développer un projet, négocier avec les partenaires, décider d'une orientation à court ou à plus long terme.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Connaître les bases :

- du Budget Prévisionnel
- du Compte Administratif
- de la comptabilité
- de l'analyse financière
- de l'élaboration et l'analyse du plan de financement

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

La comptabilité

- Obligations comptables
- Documents de synthèse et technique comptable

Le budget prévisionnel

- Calendrier, préparation budgétaire d'un Service et de l'Établissement
- Section d'Exploitation et Section d'Investissements
- Documents à transmettre

Le compte administratif

- Suivi et Contrôle budgétaire en cours d'année
- Respect des autorisations budgétaires
- Résultat et son affectation

L'analyse financière

- Section d'Investissements et Fonds de Roulement d'Investissements (FRI)
- Financement des Immobilisations
- Indépendance financière
- Section d'Exploitation et Fonds de Roulement d'Exploitation (FRE)
- Besoin en Fonds de Roulement (BFR)
- Fonds de Roulement Net Global (FRNG)
- Rôle de la Réserve de Trésorerie

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apport théorique et d'exercices d'application (individuels et collectifs)
- Présentation du support de formation sur écran et transmission de celui-ci aux stagiaires
- Étude de cas pratique sur la base de données réelles choisies parmi les documents apportés par les stagiaires. Les participants sont fortement invités à amener leurs documents financiers.

Il est souhaitable que les stagiaires se munissent d'une clé USB afin d'enregistrer des compléments de documentation.

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

2057

DATES

Du
8 au 11 septembre
et du 27 au 29
octobre

DURÉE

7 jours

COÛT

2065 €

ANIMATEUR

Philippe
Tressard

PRÉ-REQUIS

Être directeur général, directeur d'établissement, responsable financier, comptable

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

ANALYSE FINANCIÈRE ET PLAN PLURIANNUEL DE FINANCEMENT (AFPF)

2058

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

UF 1 : rappels en gestion comptable et budgétaire (3 j)

- les obligations comptables
- les documents de synthèse
- l'organisation et les enregistrements comptables
- le budget prévisionnel
- le compte administratif

UF 2 : l'analyse financière (4 j)

Du bilan comptable au bilan financier

L'analyse du bilan financier :

Section d'Investissements et Fonds de Roulement d'Investissements (FRI)

- financement des Immobilisations
- indépendance financière

Section d'exploitation et fonds de roulement d'exploitation (FRE)

- besoin en fonds de roulement (BFR)
- fonds de roulement net global (FRNG)
- trésorerie et rôle de la réserve de trésorerie
- gestion de la trésorerie

Le diagnostic financier

Méthodologie des ratios

Étude de cas pratique sur ordinateur, sur la base de données réelles choisies parmi les documents apportés par les stagiaires

UF 3 La gestion des investissements (4 j)

Enjeux par rapport à la pérennité de l'établissement

Plan pluriannuel d'investissements

- investissements de renouvellement et de développement

Plan pluriannuel de financement

- outil de stratégie et d'aide à la décision
- liaison avec le diagnostic financier
- liaison avec l'affectation des résultats
- recherche de l'équilibre entre les futurs besoins et les futures ressources
- recherche de nouvelles ressources
- évolution des futurs amortissements et de l'autofinancement
- évolution de l'endettement
- conséquences sur l'exploitation

DATES

Voir ci-dessous

DURÉE

11 jours

COÛT

3245 €

ANIMATEUR

Philippe
Tressard

PRÉ-REQUIS

Avoir la parfaite maîtrise :

- du budget, du compte administratif, de la comptabilité
- de l'analyse financière (diagnostic financier, instrument d'aide à la décision)
- de la gestion des investissements (plans pluriannuels d'investissements PPI et de financement PPF)
- Introduire les résultats du diagnostic financier dans l'élaboration d'un CPOM

Les personnes ayant suivi la formation GCB ou qui possèdent déjà un bon niveau en gestion peuvent entrer directement dans l'UF 2.

DÉLAI D'ACCÈS

Être directeur général,
directeur d'établissement,
responsable financier,
comptable

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Étude de cas pratique sur ordinateurs, sur la base de données réelles choisies parmi les documents apportés par les stagiaires

En 2019 : 30 septembre
au 2 octobre ; 12 au 15
novembre ; 9 au 12 décembre
En 2020 : 29 septembre au 2
octobre ; 3 au 6 novembre ; 8
au 11 décembre

METTRE EN PLACE UN CPOM ET UTILISER SON OUTIL FINANCIER : L'EPRD

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Dans les 5 prochaines années, les CPOM seront généralisés dans le secteur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Il reste encore facultatif dans les autres secteurs du social et du médico-social.

Les CPOM de la « première génération » doivent être remplacés par des CPOM 5 P.

Un CPOM a cinq P (C5POM) :

- P comme pluri annualité ;
- P comme pluri établissements et services ;
- P comme pluri financeurs ;
- P comme parcours ;
- P comme Plateforme coopérative de services.

La réforme de la tarification des établissements pour personnes en situation de handicap devra donc prendre en compte le fait qu'elle doit désormais se déployer dans le cadre de CPOM. Cette réforme de la tarification concerne les établissements relevant de la compétence des PCD.

Les CPOM modifient de façon majeure la nature des relations entre les institutions et les pouvoirs publics. La mise en œuvre de ces conventions ne saurait se limiter à des aspects uniquement budgétaires et comptables. C'est bien sur les registres politiques, stratégiques et institutionnels que sont aujourd'hui convoqués les gestionnaires et les autorités de tarification et de contrôle qui devront mettre en place une nouvelle gouvernance compte tenu des nouvelles logiques qu'imposent les CPOM ;

- Passage d'une tarification administrative et budgétaire *a priori* à une tarification *a posteriori* ;
- Passage d'une tarification administrée « aux charges historiquement approuvées » à une tarification « à la ressource » et « aux prestations » ;
- Passage d'une logique d'établissements isolés à une logique de plateforme de services.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le contexte législatif et les origines de la mise en place des CPOM

Les enjeux et finalités des CPOM

Quelle place pour le CPOM ?

Préparation, négociation et signature du CPOM

Formalisation du contrat

Les apports de la contractualisation

Les nouveaux modes de relations ESMS / autorités de tarification

Le cycle budgétaire sous convention pluriannuelle

Tout savoir sur l'EPRD

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Découvrir les principes fondateurs des CPOM et leurs caractéristiques techniques, stratégiques et institutionnelles pour l'ensemble des ESSMS et des tarificateurs ;
- Mesurer les enjeux et finalités des CPOM dans le cadre de la mise en œuvre des priorités des politiques publiques départementales ;
- Elaborer et évaluer un CPOM ;
- Prendre en compte l'obligation généralisation des CPOM dans les EHPAD, le secteur des adultes handicapés et de l'aide à domicile prévue par la législation ;
- Anticiper l'extension de l'obligation de passer aux CPOM dans le secteur de l'inclusion sociale et de la protection de l'enfance, en examiner l'opportunité et les possibilités ;
- S'approprier le nouvel outil budgétaire des CPOM : EPRD (Etat Prévisionnel de recettes et de dépenses) ;
- Appréhender les changements sur les métiers du tarificateur et du contrôleur ainsi que ceux des dirigeants et directeurs d'ESSMS.

PRÉ-REQUIS

Maîtriser les bases de la gestion comptable et budgétaire

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2011

DATES

4 et 5 novembre 2019
6 et 7 mai
5 et 6 novembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

600 €

ANIMATEUR

Jean-Pierre Hardy

L'EPRD PEUT EN CACHER PLUSIEURS AUTRES

COMPRENDRE LES PRINCIPES DES GRANDES RÉFORMES TARIFAIRES

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

1. Les Etats des prévisions des recettes et des dépenses (EPRD)

- EPRD avec et sans contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)
- Un EPRD par CPOM ou un EPRD avec plusieurs CPOM (CPOM secteur handicap et secteur personnes âgées).
- EPRD et la fin des sections d'imputation tarifaire dans les EHPAD
- EPRD simplifié dans les EHPAD
- EPRD et tarification « à la ressource » : « budget base zéros dans le secteur du handicap et équations tarifaires au GMP et GMPS dans les EHPAD
- EPRD et services gérés en commun dont frais de siège social ?

2. Comprendre les enjeux et l'architecture de l'EPRD : Les différences composantes de l'EPRD dans le secteur médico-social

- Le compte de résultat prévisionnel principal (CRPP) et les comptes de résultats prévisionnels annexes (CRPA)
- Le tableau de passage à la capacité d'autofinancement (CAF)
- Le tableau de financement prévisionnel des investissements
- Le fond de roulement (FR) prévisionnel, le besoin en fonds de roulement (BFR) prévisionnel et la trésorerie prévisionnelle.

3. Le nouveau calendrier de la procédure budgétaire

- Les processus de validation de l'EPRD
- Les critères d'appréciation des déséquilibres financiers
- Délai de transmission de l'Etat réalisé des recettes et des dépenses et affectation des résultats
- La libre affectation des résultats

4. Dégager une capacité d'autofinancement (CAF) pour une politique d'investissement sur le long terme des activités, des établissements ou services sous CPOM

- La maîtrise des outils d'analyse financière comme préalable à la réalisation de l'EPRD (CAF, FRI, FRE, BFR...)
- L'analyse du plan global de financement pluriannuel (PGFP)

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les principes des grandes réformes tarifaires

S'approprier le nouvel outil budgétaire des CPOM : EPRD (Etat Prévisionnel de recettes et de dépenses) ;

Appréhender les changements sur les métiers du tarificateur et du contrôleur ainsi que ceux des dirigeants et directeurs d'ESSMS.

PRÉ-REQUIS

Maîtriser la gestion comptable et budgétaire et le fonctionnement des CPOM

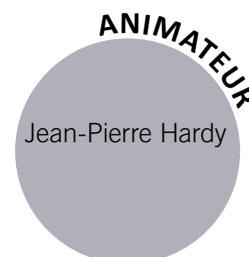
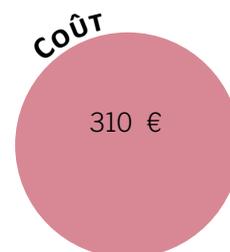
DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2012



GESTION ADMINISTRATIVE ET SOCIALE DU PERSONNEL



2059

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Le droit social a profondément été bouleversé par les derniers changements législatifs tant au niveau de la relation individuelle de travail qu'au niveau de la relation collective les perspectives ouvertes par les réformes doivent être appréhendées afin de changer les rapports sociaux dans l'entreprise.

Cette formation vous permettra d'appréhender le nouvel ordonnancement juridique et d'adapter vos pratiques professionnelles au nouveau cadre législatif.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Replacer les textes du droit du travail dans le nouvel ordonnancement juridique

Mesurer les rôles et places des différents acteurs du droit du travail

Analyser les contrats de travail (CDI, CDD, temps partiel, CDD fin de chantier...)

Gérer le temps de travail dans l'entreprise

Aménager les congés

Les dernières jurisprudences issues de la CJUE sur la maladie et les congés : quelles conséquences ?

Licencier pour motif personnel.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Actualiser et/ou acquérir les connaissances en droit du travail.

Adapter la gestion du personnel par la mise en place d'outils spécifiques.

Optimiser l'organisation et le fonctionnement de l'organisation.

Intégrer le virage social des dernières lois dans sa pratique

DATES

A
La Grande
Motte :

Du 8 au 12 juin

A Paris :

Du 7 au 11 décembre

DURÉE

5 jours

COÛT

1280 €

ANIMATEUR

Frédéric Auriol

PRÉ-REQUIS

Directeurs d'établissements, chefs du personnel, représentants du personnel, personnes chargées du suivi des dossiers du personnel.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Les méthodes pédagogiques sont majoritairement actives (60 % du temps) : Apports théoriques illustrés de cas concrets, démarche interactive centrée sur la pratique et l'expérience des participants.

Questionnaire de satisfaction et autoévaluation des acquis.

MANAGER LA TRANSFORMATION NUMERIQUE

ANTICIPER UN MONDE EN MUTATION ET SA

DÉSINTERMÉDIATION POLITIQUE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Pendant 20 ans, l'informatique, puis le numérique ont permis de faire plus avec moins. Plus de performance, plus de productivité, avec moins de gens, moins de moyens. Comme toute révolution industrielle, finalement. Mais plus vite, plus fort et partout, simultanément, sur la planète.

Mais la « révolution numérique » c'est beaucoup plus qu'une révolution industrielle de plus. A l'origine, une révolution, c'est quand le peuple prend le pouvoir. Et c'est l'essentiel du numérique, finalement c'est cela ! Qu'on l'appelle « 2.0 » ou réseaux sociaux, « disruption », « désintermédiation », « ubérisation » : les inconnus, sans pouvoir hérité, sans légitimité, s'imposent et se substituent aux pouvoirs économiques, politiques ou sociaux en place.

De quoi inquiéter, certainement, mais de quoi s'enthousiasmer, aussi, lorsque ces innovations profitent au plus grand nombre.

Cette révolution d'accompagne de mouvements de fond qui transforment les attentes des générations montantes (génération Y ou Z, Millenials, ...). Générations qui ne font plus de leurs revenus ou de leur pouvoir de management le seul critère de leur réussite sociale. Quelle trace vont-ils laisser ? En quoi sont-ils utiles ? Pour leur entreprise comme pour la société dans son ensemble ?

Remise en question des pouvoirs acquis, extrême mobilité, transparence des modèles, exigence accrue des jeunes générations, le cadre peut subir de plein fouet cette révolution, ou en faire l'occasion de redéfinir son rôle. A l'intérieur comme à l'extérieur de son organisation.

A l'ère numérique, de la grande entreprise au commerçant, du cadre en entreprise au syndicat, de l'élu au professeur, du notaire au producteur de musique, la place « d'acteur central », d'autorité établie, est - parfois violemment - remise en question. Non par principe. Mais parce que la « valeur ajoutée perçue » par l'utilisateur final n'est pas toujours limpide.

Dès lors, certains s'arc-boutent pour défendre leurs acquis. D'autres réfléchissent à faire évoluer leurs modèles, à partager leur « pouvoir » ou à rendre plus limpide la valeur qu'ils créent.

Et qu'en est-il pour les dirigeants et les cadres du secteur associatif d'action sociale ?

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Prendre en compte les risques courus par ceux qui refusent de s'adapter à un monde en mouvement

Saisir les opportunités que représente cette révolution et les outils qui l'accompagnent

Fédérer ses publics et communautés autour d'ambitions renouvelées à l'ère numérique

Comprendre les attentes et évolutions des générations montantes pour faire évoluer son organisation

Définir le « change management » à l'ère numérique

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Présentation d'une alternative séduisante au « tout numérique »

Présentation de la méthodologie de change management « Change Management Framework » issue de la combinaison des avancées récentes en neuro-sciences, sciences cognitives, « complexity science » et numérique.

Initiation à l'appropriation :

- Des nouveaux outils collaboratifs du numérique

Plongée dans les technologies et les outils.

- Des Nouvelles méthodes d'animation ou de management de l'innovation (co-design, design thinking),

- Des nouvelles méthodes de gestion de projet « agiles », acceptation de l'échec, apprentissage grâce à l'échec, lancement de projets en mode « beta » : les méthodes et outils des jeunes entreprises du numérique ne leur sont pas réservées et facilitent l'innovation dans toutes les organisations.

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2037

DATES

10
septembre 2019
12 mars 2020

DURÉE

1 jour

COÛT

400 €

ANIMATRICE

Josiane
Versini

*« Un grand Merci à tous pour la qualité de votre travail...
et cette volonté tenace de nous amener à toujours optimiser
(notre) travail dans la réflexion »*

Participant aux Rencontres Nationales des MECS - Mars 2019

*« Deux journées qui m'ont permis, de me poser, réfléchir à
ma posture professionnelle, me conforter dans certaines de
mes pratiques, découvrir de nouvelles... bref une bouffée
d'air frais et d'énergie »*

Stagiaire formation en établissement (intra) « La fonction
clinique et constante du chef de service »

*« La démarche VAE est une démarche personnelle qui demande du temps, de
la remise en question et un travail régulier qui ne peut s'accomplir sans un
accompagnement pour vous aider à réfléchir et à prendre du recul sur votre
place et votre posture professionnelle. C'est exactement ce que j'ai pu trouver auprès
de l'accompagnement réalisé par les professionnels de l'ANDESI. »*

*« Je vous remercie vraiment pour l'accompagnement réalisé par vos soins, cela a
été pour moi un vrai aide et une bouffée d'air dans cette aventure que nous
avons réalisé à 2. »*

Stagiaires VAE pour l'obtention du Master 2 « Spécialité professionnelle Ingénierie de
l'aide spécialisée à la personne »

*« ...comme tous les ans ; le fait de se retrouver entre collègues, de pouvoir échanger sur
nos pratiques, nos projets établissement et de passer un moment agréable et sympathique
est très positif. Je pense que ce moment de cohésion apprécié par toutes et tous se doit
d'être renouvelé, et ce, peu importe la forme. »*

Participant aux 8^{èmes} Journées des Chefs de service

*« Grande qualité d'écoute et bon équilibre entre conseils et mise à distance par
l'intervenante. Le groupe a été mis en confiance ce qui a permis à chacun d'aborder
des problématiques parfois complexes »*

Stagiaire formation en établissement (Intra) « Dispositif d'analyse des pratiques des chefs
de service »

RENCONTRES NATIONALES

*La participation des p
les dirigeances assoc*

Paris - 9 octobre 2019

«LES DIRECTEURS À L'OEUVRE»
Diriger. Entre obligati

Paris - 26 et 27 novembre 2019

10^{ÈMES} RENCONTRES NATIONALES
Les Mecs demain : Pe
Saint Malo - 19 et 20 mars

9^{ÈMES} JOURNÉES NATIONALES

La Rochelle - 4 et 5 juin 2020

Personnes : Une onde de choc pour les gouvernances et initiatives ?

Débat avec la salle

E»

ion et utilité sociale. La performance dans tous ses états

019

LES DES MAISONS D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL
enons et traçons ensemble l'avenir

DES CHEFS DE SERVICE

0

« En ce qui me concerne, le colloques des chefs de service permet de rencontrer les collègues chefs de service de mon association, notamment les nouveaux arrivants, de créer de la cohésion et du lien entre chefs de service. Et également de rencontrer d'autres collègues cadres venant d'autres structures ou associations. »

Participant aux 8^{èmes} Journées des Chefs de service

LE CHEF DE
SERVICE
UN CADRE DE
DIRECTION
À PART
ENTIÈRE

02

« *Un chef est un homme qui a besoin des autres* »

Paul Valéry

En ce qui concerne la durée de la formation,
un jour est équivalent à 7 heures de formation

CADRE : LA PREMIERE FOIS !

PRENDRE LA RESPONSABILITÉ D'UNE ÉQUIPE

2060

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Intégrer un nouveau groupe de travail et en prendre la responsabilité est important mais aussi stressant. Attentes, observations, comparaisons sont alors à l'œuvre. L'état de grâce ne dure qu'un temps qui est compté pour faire bonne impression et trouver sa place.

Qu'il s'agisse de l'arrivée au sein d'une équipe inconnue ou à l'inverse, de la prise de responsabilité dans une équipe dont le cadre émane, l'enjeu est d'importance et doit être préparé.

En accédant à de nouveaux espaces d'autonomie, d'expérimentation et de responsabilités, comment alors investir son nouveau poste ? Comment imprimer sa marque et rendre son équipe efficace et cohérente ?

DATES

22 et 23 juin
10 septembre

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier et clarifier ses propres attentes et celles de sa direction

Réussir ses premières fois : premiers contacts, premières observations, premiers recrutements, premières réunions...

Optimiser son nouveau rôle de manager : préparer, planifier, informer, animer, prendre le temps de décider, rendre compte, évaluer...

Identifier le positionnement de ses collaborateurs

Apprendre à travailler avec d'anciens collègues ou intégrer une nouvelle équipe, à construire une dynamique collective

Découvrir et accepter les paradoxes et les contradictions du management

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Vision globale

- Institution ; direction ; équipe de direction ; pairs ; équipe...
- L'individuel et le collectif
- Résistances au changement

Place et poste

- Définition des informations utiles à sa prise de fonction
- Les composantes du poste : « règles du jeu » ; leviers de motivation ; relation de confiance ; stratégie ; négociation ;
- Styles de management ; management de proximité et situationnel
- L'exercice de l'autorité
- Faire face à la démotivation

Outils

Recueil de l'information

- Outils de communication
- Animation de réunion
- Exercice de la délégation

ANIMATEUR

Stéphane
CARON

PRÉ-REQUIS

Être nouvellement en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ENCADRER ET MANAGER

DONNER DU SENS À L'ACTION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les évolutions des publics du secteur, les nouvelles dispositions réglementaires dessinent un nouveau fonctionnement des établissements. Dans ce contexte, être porteur d'une vision du futur et la faire partager, conduire le changement, organiser le travail, gérer et animer le service et les hommes, réguler le système de communication, développer les compétences individuelles et de l'équipe deviennent des actes sans lesquels le projet collectif ne peut advenir.

Ainsi, les cadres de notre secteur ne sont-ils pas seulement des organisateurs, mais des **acteurs ayant à se situer dans des environnements politiques, organisationnels et humains complexes**. On attend d'eux qu'à la fois ils suscitent et orientent l'action collective et qu'ils lui offrent un contenant et un sens.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Module 1

Les cadres : définitions et évolution d'un groupe social

Les cadres dans le secteur social : identités, fonctions et légitimités

Qu'est-ce qu'encadrer et manager un service et des acteurs ?

La délégation de pouvoir et la définition de fonction

Module 2

Qui suis-je en tant que manager : autodiagnostic des styles de management

Les actes clés du manager

Le management par objectif : du projet stratégique aux objectifs individuels

Les actes de communication du manager : la question de l'animation

Module 3

Conduite du changement, projet d'établissement et de service et évaluation interne et préparer à l'évaluation externe

Le suivi et l'évaluation des pratiques et des résultats

L'appréciation des performances du service et du personnel

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Identifier la fonction d'encadrement

Repérer les principales dimensions symboliques et opératoires dans lesquels elle se construit et s'exerce.

Comprendre en quoi la fonction d'encadrement devient une fonction stratégique dans les évolutions en cours et à venir du secteur.

Appréhender les actes clés, les outils et méthodes du management et s'entraîner à appliquer ces méthodes.

PRÉ-REQUIS

Être en fonction d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2044

DATES

6 au 8 avril
11 au 13 mai
8 au 10 juin

DURÉE

9 jours

COÛT

2 880 €

ANIMATEUR

Stephane Caron

CHEFS DE SERVICE

DONNEZ DU STYLE A VOTRE MANAGEMENT

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les chefs de service en tant que responsable d'équipe(s), garants par délégation des projets institutionnels sont souvent confrontés à des questions particulières en termes de management. Le temps, l'énergie et les compétences mobilisés autour des stratégies d'action à mettre en œuvre font l'objet d'interrogations liées à la nature de l'activité à mener, aux projets des institutions, aux enjeux et jeux des protagonistes en présence.

Les cadres de direction sont donc amenés à construire leur propre style de management en intégrant notamment :

- Le contexte dans lequel se développent les transformations des organisations du secteur social et médico-social
- La place et le rôle de l'équipe de direction dans l'approche managériale
- Les différentes formes d'exercice de l'autorité, constitutif de la fonction cadre

Dès lors, un certain nombre d'interrogations doivent pouvoir être posés. Existe-t-il une spécificité du management des « cadres intermédiaires » ? Comment construire son propre style de management en tant que chefs de service ? Quelle est la part des contraintes externes et celle de l'engagement personnel repérable dans les modes de management engagés ?

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Rappeler le rôle du cadre de direction - Manager dans les différents niveaux d'intervention

Interroger les modèles de management et leurs effets sur les organisations

Travailler sur les situations concrètes afin de repérer les postures attachées à la fonction de cadre de direction ; comment elles se construisent et s'entretiennent

Auto-diagnostiquer et affirmer son propre style de management

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Définition des enjeux inhérents au management : le management de projet, et par projet

L'Equipe de direction : instance d'élaboration, de régulation et d'évaluation des pratiques managériales

Réflexions partagées autour de situations professionnelles impliquant les participants

2061

DATES

15 au 17 juin

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

ANIMATEUR

Daniel Thiébault

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de chef de service

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONDUIRE LES REUNIONS

COOPÉRER ET FAIRE TRAVAILLER ENSEMBLE LES ÉQUIPES
DANS LES INSTITUTIONS

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Pour permettre le processus de coopération entre acteurs visant la qualité de service, les organisations, les groupes et **les hommes ont besoin de lieux d'informations écrit ou oral, d'espaces d'élaboration des données pour prendre des décisions**, orienter, accompagner, soutenir, évaluer... et ce dans un climat relationnel « suffisamment bon ».

Les différents types de réunion qui vont permettre l'existence de ces trois fonctions vont s'inscrire dans une politique en lien avec le système d'organisation et le cadre institutionnel.

Les dispositifs mis en place, la conduite et l'évaluation de ces espaces sollicitent **des référents théoriques et méthodologiques pour atteindre l'objectif visé.**

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les réunions : pour quoi faire ?

- Les différents types de réunions dans les institutions en fonction des besoins
- La politique de réunion en rapport à l'offre de services, au cadre organisationnel et institutionnel
- La traduction en dispositif
- L'étude et la résolution des problèmes
- La prise de décision

Les réunions : comment conduire et faire participer ?

- La préparation, la traçabilité
- Les fonctions internes : production, facilitation et régulation
- Les centrations en fonction des objectifs
- Les méthodes et supports d'animation
- Les niveaux de questionnements
- La communication dans les groupes : processus de groupe, type d'écoute et d'attitudes

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Mieux situer et articuler les réunions dans l'organisation du travail et le cadre institutionnel

S'entraîner à la conduite des réunions en utilisant les repères conceptuels et méthodologiques

S'approprier une méthodologie adaptée à la culture de l'institution

Faire comprendre la réunion comme outil de travail

PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2050

DATES

2019 :

14 et 15 octobre

4 et 5 novembre

2020 :

5 et 6 mars

DURÉE

4 jours

COÛT

1280 €

ANIMATEUR

Stephane Caron

LA GESTION DU TEMPS : UN DÉFI POUR LE CHEF DE SERVICE

ORGANISER ET PLANIFIER SES ACTIVITÉS DANS UN ENVIRONNEMENT COMPLEXE

2062

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

La complexité toujours grandissante du métier d'encadrement et de son environnement implique une adaptabilité, une disponibilité, et une maîtrise de tous les instants. A l'intersection entre le politique, l'organisationnel, le groupe et l'individuel, l'organisation du temps, du travail et des priorités sont des enjeux forts dans un contexte exigeant, complexe, et souvent stressant.

Véritables compétences pour le chef de service : s'organiser, gérer les plannings, coordonner le travail des équipes, permettre l'organisation du travail en en réseau, en adoptant le style d'encadrement le plus adéquat contribuent pour une grande part à la qualité du service apportée aux usagers.

Ces compétences d'organisation déployées par le cadre permet aux équipes d'être en mesure de suivre des objectifs et des priorités claires, en adéquation avec les valeurs et les enjeux du projet de service et de toujours garder le sens des actions et une vue d'ensemble dans l'agitation des événements journaliers.

Posséder les clefs de la gestion du temps est un atout, un gage de « mieux être » pour le chef de service et ses équipes, et contribuent de façon importante au maintien de la motivation au travail.

DATES

18 et 19
novembre 2019

26 et 27
novembre 2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Observer sa gestion du temps et celle des équipes :

- Les causes et les effets de son organisation.
- Les styles d'encadrement et leurs effets sur son organisation personnelle et celle des équipes.
- Quels leviers d'actions adopter pour une gestion efficace dans son environnement ?
- Les 4 modes de management : hiérarchique, projet, process et le mode « groupe de travail ».

Les grands principes de la gestion du temps :

- Les lois générales de la gestion du temps
- Définir l'importance des activités pour donner du sens aux actions
- Fixer des priorités - Définir et négocier l'urgence, décider
- Savoir « négocier » le temps, avec soi, avec l'autre
- Différencier « aide et assistance » pour permettre l'autonomie de son (ses) équipe(s)
- Les règles de la réunion efficace et de la bonne gestion des mails

Planifier, Déléguer :

- Les règles de la planification et ses intérêts
- La délégation, ses avantages et ses freins
- Comment éviter la « délégation inverse »

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre l'impact de la culture de la structure sur la gestion du temps.

Identifier les liens entre les styles et les modes d'encadrement et la gestion du temps de l'équipe

Adopter les styles et les modes d'encadrement les plus adaptés aux profils, aux besoins de ses collaborateurs et aux objectifs

Maîtriser les 3 clefs de la gestion du temps pour répondre aux objectifs de l'activité et aux besoins des équipes

Savoir organiser et coordonner les activités à distance, et en réseau

Maîtriser des outils et des méthodes éprouvés pour gagner en efficacité

Utiliser des techniques express pour lutter contre le stress

ANIMATRICE

Valérie Oualid

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DEVELOPPER SA PRATIQUE DES ECRITS PROFESSIONNELS

2063

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'écriture professionnelle : pour et avec les personnes accueillies. Dans le cadre de tout accompagnement, les écrits professionnels sont des outils de communication essentiels de partage de l'information et d'appui pour la prise de décision. La formation proposée est un moment pour réfléchir aux exigences qu'impose l'écriture à propos d'une personne ; une écriture sensible, précise et étayée qui induit également une certaine prise de recul sur sa pratique.

L'enjeu est de traduire avec justesse la dynamique dans laquelle s'inscrit la personne accompagnée.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports sur la notion d'écrits communicables, le respect de la vie privée, le secret et la discrétion professionnels, le droit des personnes

Identification des écrits professionnels de l'organisation, les siens

Réflexion sur les multiples enjeux des écrits professionnels (cliniques, Professionnels et personnels)

Exercices pratiques sur le travail d'écriture dans une perspective de lâcher prise et de créativité

Travail sur la structuration et la cohérence de divers écrits professionnels choisis en fonction des pratiques des stagiaires(cahier de liaison, fiches d'observation, courrier, contributions aux projets personnalisés, rapports d'observation, de suivi d'évaluation, rapport de signalement, comptes rendus de réunions, d'entretiens, prise de notes, etc.)

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Actualiser ses connaissances relatives aux écrits professionnels : confidentialité et respect de la vie privée, obligation de communication aux intéressés, secret et discrétion professionnels, secret partagé.

Réfléchir aux multiples enjeux des écrits professionnels : pour les personnes accompagnées, pour le travail pluridisciplinaire, pour la communication « aux autorités », aux partenaires mais aussi pour faire vivre la clinique.

Renforcer ses capacités méthodologiques (organisation, techniques de prises de notes, de synthèse, etc.

Perfectionner sa pratique d'écriture.

DATES

8 et 9 octobre

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Vincent Devoucoux

PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et pratiques - Dynamique interactive engageant la participation des personnes composant le groupe de formation - Exercices pratiques d'écriture

Le formateur a besoin, en amont de la formation (un mois avant) de prendre connaissance des écrits professionnels produits par les stagiaires, en les rendant anonymes. Cela permet d'identifier leurs besoins et de contextualiser la formation. Leur usage est strictement limité à l'action de formation.

Pour faciliter l'implication des stagiaires et les échanges avec le groupe, le travail commun est basé sur une éthique de respect mutuel, de non jugement et de discrétion

CONFRONTER SA PRATIQUE DE CHEF DE SERVICE AUX NOUVEAUX ENJEUX MANAGERIAUX

2064

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Être cadre intermédiaire au sein de systèmes organisationnels et institutionnels qui se transforment selon des configurations plus ou moins complexes confronte à des sentiments, des questionnements, des postures plus ou moins conflictuelles. L'animation et la conduite des équipes, des projets et des activités et du changement constituent des facettes essentielles des pratiques d'encadrement. L'analyse des situations dans leur complexité, des dispositifs, des modalités de travail duel ou en groupe, des attitudes et comportements constitue une voie de distanciation et d'ajustement de ses propres conduites et de ses décisions.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Clarifier les fonctions opératoires et symboliques de cadre intermédiaire

Repérer les contours et les limites de la fonction

Explorer les différentes modalités d'encadrement technique et relationnel

Saisir et élucider ses modes de conduite, d'animation d'équipe et les processus de groupe

Acquérir la maîtrise des repères méthodologiques et conceptuels utiles à l'analyse et à l'évaluation des pratiques des professionnels et des siennes

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Différents axes de travail en fonction des situations apportées par les participants :

- les fonctions : garantie du cadre, contenance, étayage, soutien, animation et conduite de groupe et de projet, coordination, contrôle et évaluation...
- les dispositifs de réunion, les groupes de travail, leur conduite (fonction de production, facilitation, régulation)
- les phénomènes et processus de groupe : autorité, pouvoir, délégation, élaboration des normes, systèmes de valeurs, représentations
- méthodologie d'analyse de situations complexes et utilisation des repères et référents théoriques

Le groupe démarre à 4 participants et reste ouvert jusqu'à 12 maximum

DATES

23 mars, 9 avril, 4 mai, 12 juin

DURÉE

4 jours

COÛT

1280 €

ANIMATEUR

Daniel Thiebault

PRÉ-REQUIS

Être en fonction d'encadrant ou se destiner à cette fonction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MANAGER ET ACCOMPAGNER UN PROJET DE CHANGEMENT PAR UNE METHODE PARTICIPATIVE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Projet d'établissement, évaluation interne/externe, réorganisation, fiches de postes, entretien d'évaluation annuelle, projet personnalisé... autant de changements qui requièrent de la part des cadres l'adoption d'une méthode afin que ces opportunités d'amélioration ne deviennent pas motif de résistances et de conflits. Il est alors indispensable que les cadres de direction mettent en œuvre une méthodologie et d'élaborer des outils pour que chacun s'investisse dans l'évolution nécessaire.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les enjeux du changement et ses incidences sur les établissements et services tant en terme d'organisation qu'en termes de management de l'équipe et de relations avec les usagers

Acquérir une méthodologie en vue de savoir manager et accompagner les changements tant au niveau collectif qu'au niveau individuel

Savoir se situer dans une logique d'évolution qui marque le secteur social et médico-social tant du point de vue sociétal qu'en termes de politiques sociales

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Analyse sociologique des transformations sociales, économiques et culturelles du secteur depuis la fin des années 2000
- Les réponses de l'État aux mutations de la société en matière de politiques sociales et leurs effets sur le travail social
- Notions de changement, d'évaluation et de qualité de service dans le contexte de la loi 2002 - 2
- Approche méthodologique de la conduite du changement :
 - Principes fondamentaux de la conduite du changement : les dix clés pour réussir la conduite d'un projet
 - Autodiagnostic d'un projet à réaliser (ou redéfinir un projet en cours)
- Acquisition des outils nécessaires à la conception et à la mise en œuvre d'un projet de changement : Enquête de satisfaction, méthodes de diagnostic, objectifs, indicateurs, tableaux de bord...
- Place du changement individuel dans le changement collectif

2051

DATES

2019 :
Du 26 au 28 novembre
2020 :
Du 23 au 25 novembre

DURÉE

3 jours

COÛT

960 €

ANIMATEURS

2019 : Jean-Claude Liaudet
2020 : Stéphane Caron

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de cadre de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PILOTER VOTRE PROJET

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La formalisation d'un projet est l'aboutissement d'un processus complexe. Ce processus est le fruit d'une démarche collective de conception, d'élaboration et d'anticipation sur une réalité à transformer.

C'est une démarche d'action et de changement contrôlé dans le temps.

Il constitue une référence, un outil de pilotage garantissant une place aux évolutions, aux ajustements, aux changements. A ce titre, il nécessite la **mise en œuvre d'une démarche rigoureuse.**

Différentes approches et l'utilisation d'outils adéquats permettent de construire et d'évaluer des projets correspondants aux finalités attendues dans le secteur social et médico-social.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Identifier les enjeux et étapes d'une démarche de projet : de l'analyse de situation à l'évaluation et la réactualisation
- Repérer les éléments à prendre en compte pour le management du projet : les fonctions des instances et des acteurs pour l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre du projet
- S'approprier des outils conceptuels et méthodologiques concernant la conduite des groupes de travail
- Mettre en œuvre les méthodes et outils entre les deux modules

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le projet : démarche, méthode, outil

Histoire et enjeux de la démarche de projet

La diversité des projets en fonction des contextes

La démarche de projet : une construction méthodologique par étapes

La démarche de projet et l'accompagnement du changement

La notion de dispositif et de processus

Les temporalités en jeu

L'impact du contexte global et des conceptions du management

La conduite de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet

Les instances, les fonctions des acteurs

La conduite des groupes de travail, les niveaux méthodologiques, affectifs et relationnels

Du suivi au contrôle et à l'évaluation du projet

La fonction du « suivi de la mise en œuvre du projet »

L'évaluation du projet : l'amélioration continue de la qualité

2035

DATES

Du
30 septembre au 2
octobre – 28 et 29
octobre 2019
5 au 7 octobre – 3 et 4
novembre 2020

DURÉE

5 jours

COÛT

1600 €

ANIMATEURS

2019 : Jean-
Claude Liaudet
2020 : Stéphane
Caron

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de cadre de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LA FONCTION CLINIQUE ET CONTENANTE DU CHEF DE SERVICE

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Après une dizaine d'années passée à l'élaboration de projet d'établissement, de livret d'accueil, de contrat de séjour, de règlement de fonctionnement et à la mise en place de procédures d'évaluation et de démarche qualité, il est temps de mesurer les effets de ces logiques instrumentales dans la culture des établissements et dans le concret des pratiques professionnelles. Sans refuser des évolutions commandées par des obligations légales, il s'agit d'examiner comment les professionnels continuent à trouver le sens d'une action tournée vers une population fragile et souffrante.

Le chef de service est à l'interface des logiques instrumentales et de l'accompagnement des équipes dans leurs missions de protection, d'éducation et de soin. Il est donc à cet endroit stratégique d'articulation des différentes logiques et discours à l'œuvre dans un établissement. Une institution sera soumise immanquablement aux effets désorganisateur de l'accueil de la souffrance des personnes accueillies et de leurs familles.

Dés lors, qu'en est-il de la fonction à la fois contenante et clinique exercée par le chef de service ? De quelles manières peut-il garantir l'étayage indispensable des équipes ?

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les contours du métier de cadre intermédiaire dans toutes ses dimensions, à l'épreuve de la complexité

Réflexion sur les logiques instrumentales et leurs effets sur les pratiques professionnelles

Enjeux de pouvoir, d'autorité et de décision pour le cadre intermédiaire

Le travail d'accompagnement des équipes, une approche managériale adaptée

Réflexion sur les contours et les possibles d'une évaluation clinique

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Situer le métier de cadre intermédiaire dans un secteur en mutation

Repérer la fonction contenante du cadre intermédiaire

Identifier les responsabilités du chef de service dans la mise en place du cadre institutionnel

Articuler les cadres politique, managérial et clinique

PRÉ-REQUIS

Être en fonction de chef de service

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2065

DATES

28 et 29
novembre 2019

2 et 3 décembre
2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEUR

Noël Touya

MANAGER LES FAITS RELIGIEUX



2018

Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif
Sous la direction de Faiza Guelamine et Daniel Verba
Prix de l'Initiative laïque 2018
MAIF-Casden-MGEN

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'émergence et la récurrence des questions relatives au fait religieux **se pose de manière spécifique dans le champ socio-éducatif et interroge les cadres des ESM et de l'ensemble du secteur.**

Les manifestations du religieux viennent en effet questionner le fonctionnement, les valeurs, le sens même des pratiques professionnelles et managériales des institutions du secteur social et médico-social.

L'objet de cette formation vise, d'une part à **poser les problèmes liés à la manifestation des faits religieux** en vue d'en évaluer les conséquences à la fois sur les conduites individuelles et collectives des usagers, et sur les équipes de travail.

Il s'agit d'autre part de qualifier les fondements du pacte laïc tel qu'il s'incarne dans les institutions sociales et médico-sociales. **Il conviendra ici de fournir des pistes de réflexion et de travail permettant aux équipes de direction et d'encadrement** de traiter ces questions dans le cadre des responsabilités et des prérogatives qui leur sont confiées et pour cela, de concrétiser les orientations à partir desquelles des institutions ont choisi de travailler ces situations.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les faits religieux et la diversité de leurs expressions dans le secteur social et médico-social

- **Les lois sur lesquelles s'adosse le cadre de laïcité** (loi de 1905), jurisprudences et « bonnes pratiques » encadrant le principe laïque en France

- **Les outils opérationnels** permettant de proposer des axes de travail sur lesquels les équipes d'encadrement et de direction peuvent s'appuyer : références législatives et pratiques, préconisations et méthodologies, visant à traiter les questions concrètes qui se posent dans les établissements

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Apporter aux cadres de direction des réponses juridiques, théoriques et méthodologiques aux questions posées par l'expression du fait religieux dans l'action sociale et médico-sociale en :

- articulant laïcité et droit des usagers comme principes incontournables du vivre ensemble
- intégrant ce fait social dans sa dimension institutionnelle et managériale
- abordant les questions relatives aux situations propres aux demandes et aux positions des professionnels

Élaborer des réponses dans la manière dont les principes de laïcité trouvent leur pleine mesure dans l'accompagnement des usagers

2053

DATES

2 et 3 juillet

DURÉE

2 jours

COÛT

620 €

ANIMATRICE

Faïza Guelamine

PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Étude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉVENTION ET TRAITEMENT DE LA MALTRAITANCE

MISSION ET RÔLE DE L'ENCADREMENT

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La prévention de la maltraitance est une des missions essentielles de l'encadrement. « Le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance » du 14 mars 2007 ainsi que les recommandations de l'ANESM insistent sur l'enjeu incontournable qu'est la prévention et le traitement de la maltraitance.

Les actions menées auprès des usagers doivent être passées au crible de cette démarche. Elles sont à intégrer dans le plan d'amélioration continue. Il est toutefois nécessaire, pour intégrer la démarche de prévention, d'accepter l'idée qu'il puisse y avoir maltraitance.

L'encadrement doit à la fois mettre en place des outils de prévention et/ou de traitement mais également initier une culture de la bientraitance.

Nous nous appuyerons sur les recommandations de l'ANESM pour mener une réflexion et élaborer une méthodologie de prévention de la maltraitance.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Bases et clarification des concepts
- Définition du rôle de l'encadrement
- Les risques professionnels
- Mettre en place une démarche institutionnelle
- Méthodologie et outils de prévention
- Communiquer, former et informer personnels et usagers
- Organiser le traitement des maltraitances (blocage, silence, conséquences...)

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Développer la connaissance des risques de maltraitance
- Repérer les principes fondamentaux orientant l'intervention bientraitante (contexte légal, recommandations de l'Anesm, etc.)
- Mettre en place une organisation et des pratiques d'encadrement favorisant la prévention de la maltraitance
- Distinguer les actions relatives à la prévention et à l'absence de maltraitance ainsi que celles qui sont liées à la bientraitance
- Construire les outils et les dispositifs de repérages de risques et de détection des situations de maltraitance
- Organiser un traitement systématique des faits de maltraitance
- Apprendre à gérer les événements indésirables

2034

DATES

9 et 10 janvier

DURÉE

2 jours

COÛT

590 €

ANIMATEUR

Didier Mauger

PRÉ-REQUIS

Être en fonction d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ANALYSER, PRÉVENIR LES CONFLITS

RÔLE ET FONCTION DES ÉQUIPES DE CADRES DANS LES SITUATIONS CONFLITS

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les situations de tensions au sein des équipes, liées parfois à des changements internes ou externes (évolution du public, restriction des budgets...), peuvent être sources de conflits entre les professionnels, individuels ou collectifs, hiérarchique ou non. Les conflits non régulés peuvent se transformer en situation de crise durable, qui complexifie, voire empêche le pilotage d'un établissement : temps consacré à la « gestion » du conflit et de ses conséquences, impacts sur le travail et son organisation, la santé de l'ensemble des professionnels, ambiance de travail dégradée, risques psycho-sociaux, impacts sur les usagers eux-mêmes... La fonction managériale est attendue. L'absence de réaction de la hiérarchie peut remettre en question sa légitimité, sa capacité à garantir les règles qui permettent l'accomplissement du travail. Cependant et au regard des retours d'expériences dont nous avons pu être les témoins, cette intervention est souvent rendue difficile par le manque d'extériorité des équipes de cadres.

Appréhender la question du conflit dans le cadre d'une formation doit venir favoriser cette extériorité et permettre d'identifier des leviers d'actions qui passent essentiellement par l'analyse des problématiques institutionnelles et des instances de régulation et de communication.

L'analyse des situations de conflits rencontrées met aussi en évidence des dysfonctionnements dans la planification ou la mise en œuvre de l'organisation du travail, source d'insatisfaction. Par exemple, un circuit de décision opaque, des fiches de fonctions absentes ou incohérentes avec la réalité, un changement de l'organisation mal explicité...

Le conflit est un symptôme qui vient bousculer les règles établies de l'institution et qui montre l'insatisfaction de tout ou partie des acteurs.

Cette formation doit permettre de favoriser la reprise d'un dialogue, conditions préalable à l'apaisement du conflit et des tensions, à dégager des pistes concrètes pour prévenir l'avènement d'autres épisodes de crises.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le conflit, un épisode incontournable de la vie institutionnelle : perturbation non souhaitée ou moteur de changement ?

Les caractéristiques du conflit dans le cadre du travail, individuels collectifs, dans l'interrelation symétrique ou asymétrique

Comment éviter ou réduire les situations conflictuelles : les outils du management

Exemples de situations de conflit au sein d'établissements médico-sociaux, analyse des causes, enjeux et effets du conflit

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les mécanismes des conflits dans le cadre d'une organisation de travail et analyser leurs effets

Identifier les leviers d'action des cadres de direction et des cadres intermédiaires

Intervenir sur les situations conflictuelles

Appréhender les outils managériaux permettant de traiter ou diminuer les facteurs de conflits

Apporter des méthodes pratiques de prévention

2066

DATES

14 et 15
octobre 2019

19 et 20 octobre
2020

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATRICE

Line Mariale

PRÉ-REQUIS

Être en poste de direction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage -
Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LA GESTION DU STRESS ET LA PREVENTION DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les facteurs de stress peuvent être communs à différentes professions, dès lors que la personne ressent un déséquilibre entre la tâche demandée et les ressources dont elle dispose. Les acteurs du travail social, qu'ils soient cadres ou professionnels, peuvent être particulièrement touchés par ce phénomène. Engagés dans une mission d'aide et de soutien auprès des usagers, ils sont confrontés à des réactions hostiles mais aussi à une relative impuissance face à des problématiques particulièrement douloureuses. Cela peut conduire, sur du long terme, à de l'usure professionnelle et à une perte de sens du travail. Alors, apparaissent des pensées, des attitudes qui viennent mettre à mal l'engagement premier et parfois jusqu'à contaminer la sphère privée.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Définir le stress et le syndrome d'épuisement professionnel

Identifier les facteurs de stress dans le secteur social et médico-social

Le stress émotionnel : lié à la souffrance des usagers et des familles

Le décalage entre les souhaits des professionnels et les réalisations

La sur-adaptation face à la souffrance des usagers

Évaluer son niveau de stress et son mode de réaction face aux situations stressantes.

Disposer d'outils pour mieux gérer le stress

La communication

Le développement des outils de communication : l'écoute active, l'empathie, l'affirmation de soi

La communication non verbale

La notion de « juste distance »

La restructuration cognitive

Modes de pensées, croyances fondamentales, distorsions cognitives, pensées de remplacement

La relaxation

Relaxation préventive, curative, en situation

Définir son programme de gestion du stress

Mettre en place un plan de prévention du stress au niveau institutionnel

Faciliter les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs

Organiser des groupes d'analyse de pratique

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions de stress

- Identifier ses facteurs de stress liés au cadre professionnel
- Apprendre à repérer ses signes précurseurs du stress
- Mettre en œuvre des conduites de prévention et de gestion de stress

2067

DATES

5 et 6 mars

DURÉE

2 jours

COÛT

590 €

ANIMATEUR

Isabelle Mery

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement



2048

DATES

17 septembre

DURÉE

1 jour

COÛT

400 €

ANIMATEUR

Jérôme Delassus

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'entretien professionnel, introduit par la loi du 5 mars 2014, est mis en œuvre depuis 2016. La mise en place de cet entretien s'impose en effet à chaque employeur.

L'entretien professionnel constitue la pierre angulaire d'un dispositif visant à favoriser l'évolution des salariés par le développement de leurs compétences et qualifications. A charge pour l'employeur, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, d'utiliser également cet entretien pour soutenir sa stratégie de développement et sa politique de GPEC.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Appréhender le cadre légal et réglementaire de l'entretien professionnel et son articulation avec l'entretien annuel d'évaluation ;

Etre capable de conduire cet entretien : maîtriser les étapes de l'entretien, savoir rédiger le compte rendu et assurer le suivi des entretiens professionnels.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Appréhender l'entretien professionnel : outil de développement des compétences et des qualifications

Un dispositif destiné à favoriser l'évolution professionnelle des salariés

- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le « passeport d'orientation de formation et de compétences »
- L'entretien professionnel

L'entretien professionnel dans le Code du travail : fonction et champ d'application

Articulation entre l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation

Préparer et conduire ses entretiens professionnels

Définir les objectifs et les résultats attendus de l'entretien

Inviter le salarié à préparer son entretien

Les étapes de l'entretien professionnel

La rédaction du compte rendu réglementaire

Maîtriser l'organisation et la mise en œuvre des entretiens professionnels

L'information préalable des salariés

- Les dispositions légales destinées à favoriser l'évolution professionnelle
 - Présentation des enjeux du secteur en termes d'emploi et de qualification
- La formation des intervenants chargés de la conduite de ces entretiens
La planification des entretiens et le suivi des actions programmées

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

L'ACTUALITE DU DROIT DU TRAVAIL POUR MANAGERS ET CHEFS DE SERVICE A JOUR DE LA LOI PACTE EN DROIT SOCIAL

2068

APTITUDES-PRO-

Les ordonnances Macron portant réforme du code du travail, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont profondément modifié de nombreux domaines du droit du travail, notamment, en matière de négociation collective, de conditions de recours aux CDD, de procédure suite à la déclaration d'inaptitude du salarié, de rupture individuelle ou collective du contrat de travail, de fixation des indemnités de rupture, de représentativité du personnel, et application de nouveaux seuils suite à la loi Pacte.

DATES

2 et 3 décembre 2019

15 et 16 juin 2020

CONTENU

Les sources en droit du travail, incluant la négociation collective

Les conditions de conclusion et de rupture du CDD

La santé du salarié au travail et les conditions de rupture en cas d'inaptitude

Les pouvoirs de l'employeur

Le CDI et les différents modes de rupture

Les élections professionnelles et la nouvelle instance représentative du personnel

Les nouveaux seuils d'effectifs

DURÉE

2 jours

OBJECTIFS ET

Connaitre les évolutions récentes du droit du travail pour en mesurer les effets et éviter les contentieux

Identifiez les nouvelles formes de contrat de travail et les situations dans lesquelles il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée

Repérez les conditions dans lesquelles il est possible d'apporter une modification au contrat de travail

Maîtriser les situations résultant de la déclaration d'inaptitude du salarié et selon que l'arrêt de travail a, ou non, une origine professionnelle

Mieux cerner les contours du pouvoir disciplinaire de l'employeur

Identifier les différentes formes de rupture du contrat de travail et les conditions dans lesquelles elle peut intervenir

Comprendre le rôle de la représentation du personnel à l'aune de la fusion des différentes instances représentatives du personnel

COÛT

640 €

ANIMATRICE

Maitre Nadine
PONCIN

PRÉ-REQUIS

Être en situation d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CONVENTIONS COLLECTIVES ET LÉGISLATION DU TRAVAIL CCNT 31 OCTOBRE 1951 ET CCNT 15 MARS 1966



APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le rôle et la place des conventions collectives ont été profondément bouleversés par la réforme des lois EL KHOMRI et des ordonnances MACRON qui a institué le principe de primauté de l'accord d'entreprise sous réserve des dispositions d'ordre public de la loi et des domaines réservés de l'accord de branche.

Les conventions collectives du secteur seront donc à terme impactées par les différentes réformes.

Cette formation vous permettra d'appréhender la nouvelle place des conventions collectives dans l'ordonnement juridique actuel et vous permettra de réfléchir à des améliorations éventuelles via les accords d'entreprise.

Il s'agit d'une formation spécialisée sur les conventions collectives du 15/03/1966 et du 31/10/1951, seules ces deux conventions collectives seront abordées de manière précise et complète.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Actualiser les connaissances en droit du travail au regard des dernières réformes sociales.

Comprendre les enjeux de la réforme de la négociation d'entreprise et resituer la convention collective dans le nouvel ordonnancement.

Être à jour des dernières évolutions jurisprudentielles concernant les conventions collectives et notamment l'impact de la directive « temps de travail » dans le droit de l'union.

Modifier ses pratiques sociales en fonction du nouvel ordonnancement juridique.

PRÉ-REQUIS

Directeurs d'établissements, chefs du personnel, représentants du personnel, personnels administratifs

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

Situer la convention collective dans le nouvel ordonnancement juridique

Analyse jurisprudentielle ciblée sur les conventions collectives

Aménager le temps de travail en fonction des besoins des usagers

La notion de temps de travail : principe et décompte en fonction des accords de branche du secteur social et médico-social

S'approprier la lecture des textes conventionnels

Comprendre et appréhender la réforme du Conseil des Prud'hommes et ses conséquences

Méthodes, moyens pédagogiques, évaluation des résultats

2019
A Paris
25 au 27 novembre

DATES 2020
A La Grande Motte :
Du 15 au 17 juin
A Paris :
Du 18 au 20 novembre

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2056

DATES

Voir ci-dessous

DURÉE

3 jours

COÛT

819 €

ANIMATEUR

Frédéric Auriol

GESTION COMPTABLE ET BUDGÉTAIRE (GCB)

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évolution du financement du secteur sanitaire et social engage toujours plus et plus encore que par le passé les cadres de direction et les gestionnaires à maîtriser les décisions budgétaires pour assurer le positionnement actuel et futur de leur service.

Compte tenu d'une réglementation qui ne cesse d'évoluer, la connaissance approfondie de la gestion comptable, budgétaire et financière est plus que jamais un outil indispensable pour gérer, développer un projet, négocier avec les partenaires, décider d'une orientation à court ou à plus long terme.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Connaître les bases :

- du Budget Prévisionnel
- du Compte Administratif
- de la comptabilité
- de l'analyse financière
- de l'élaboration et l'analyse du plan de financement

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

La comptabilité

- Obligations comptables
- Documents de synthèse et technique comptable

Le budget prévisionnel

- Calendrier, préparation budgétaire d'un Service et de l'Établissement
- Section d'Exploitation et Section d'Investissements
- Documents à transmettre

Le compte administratif

- Suivi et Contrôle budgétaire en cours d'année
- Respect des autorisations budgétaires
- Résultat et son affectation

L'analyse financière

- Section d'Investissements et Fonds de Roulement d'Investissements (FRI)
- Financement des Immobilisations
- Indépendance financière
- Section d'Exploitation et Fonds de Roulement d'Exploitation (FRE)
- Besoin en Fonds de Roulement (BFR)
- Fonds de Roulement Net Global (FRNG)
- Rôle de la Réserve de Trésorerie

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apport théorique et d'exercices d'application (individuels et collectifs)
- Présentation du support de formation sur écran et transmission de celui-ci aux stagiaires
- Étude de cas pratique sur la base de données réelles choisies parmi les documents apportés par les stagiaires. Les participants sont fortement invités à amener leurs documents financiers.

Il est souhaitable que les stagiaires se munissent d'une clé USB afin d'enregistrer des compléments de documentation.

2057

DATES

Du
8 au 11 septembre
et du 27 au 29
octobre

DURÉE

7 jours

COÛT

2065 €

ANIMATEUR

Philippe
Tressard

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

PRÉPARATION À LA SÉLECTION POUR L'ENTRÉE EN FORMATION PRÉPARANT AU CAFDES

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale

Formation de niveau 1 (7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national de certification professionnelle)

La préparation à la sélection est mise en œuvre par le centre de formation Andesi, partenaire de l'ARIF (Association Régionale d'Intervention pour la Formation aux métiers du social) dont fait partie l'ETSUP - l'INFA et l'IRTS Montrouge - Neuilly-sur-Marne et l'Andesi.

2027

DATES

Dépend du cycle.
Voir page 59

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Préparer les candidats aux épreuves d'admission préalable à l'entrée en formation CAFDES

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Méthodologie générale et entraînement à l'épreuve écrite :

L'épreuve écrite de sélection consiste en un commentaire de texte sur un sujet d'actualité.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- la mise en œuvre d'une lecture sélective
- l'organisation des informations et la construction d'un plan à partir des idées forces d'un texte
- le développement d'une argumentation adaptée
- l'information sur l'actualité des politiques sociales

Entraînement et préparation à l'épreuve orale :

La réforme du CAFDES rend obligatoire pour tous les candidats la passation de l'épreuve orale.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- l'élaboration d'une réflexion argumentée à partir de son projet professionnel incluant la mise en valeur des expériences acquises et des objectifs recherchés par la formation au CAFDES
- l'accompagnement à rédiger la note préparatoire à l'épreuve orale en travaillant sur la « mise à l'écriture »
- l'entraînement à présenter ses motivations devant le jury et à faire valoir ses « atouts »
- l'approfondissement des connaissances relatives à l'exercice de la fonction de direction dans la champ social et médico-social

DURÉE

Dépend du cycle.
Voir page 59

COÛT

1160 € cycle complet

580 € cycle partiel

ANIMATRICE

Faïza Guelamine

PRÉ-REQUIS

Être candidat à la formation CAFDES

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

SE PERFECTIONNER DANS SES FONCTIONS DE COORDONNATEUR

Nouveau

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les rôles et fonctions dans les institutions sont aujourd'hui en pleine transformation. Les fonctions de proximité des équipes et des usagers sont de moins en moins assurées par les chefs de service, de nouveaux besoins et de nouvelles pratiques apparaissent : personnalisation de la prise en charge, référence éducative, pilotage de projets...

Les travailleurs sociaux exerçant la fonction de coordonnateur voient leurs missions se diversifier. De nouvelles compétences sont attendues ainsi que des savoir-faire innovants répondant à de nouvelles formes d'organisations en constante évolution et se complexifiant.

Quelles sont les nouvelles caractéristiques de cette fonction ? Comment s'y exerce l'autorité en complémentarité avec le chef de service ? Comment faire vivre les réseaux, mener des projets, gérer les situations difficiles ?

Ce stage permet aux coordonnateurs formés et déjà en poste de se perfectionner dans leur pratique par un travail basé essentiellement sur « des études de cas concrets », permettant une réflexion entre pairs pour un partage d'expérience et l'apport de nouveaux savoir-faire opérationnels.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le coordonnateur au cœur de son organisation

La fonction du coordonnateur : liens avec les équipes, soutien à la rédaction de projets personnalisés, transmission d'information, résolution de situations complexes, soutien de l'encadrement dans la mise en place des changements

Les outils du coordonnateur : conduite de réunion, entretien, gestion des conflits.

Par l'analyse de « situations types » sous forme d'études de cas tirées d'expériences réelles, apporté par la formatrice, ou les participants permettra d'explorer sa capacité d'analyse et de compréhension des situations ou des commandes de l'institution et d'y apporter les réponses adaptées.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre et se perfectionner dans ses missions de coordonnateur pour mieux :

- Identifier sa fonction actuelle, et les axes d'amélioration à envisager
- Comprendre son positionnement et ses missions actuelles au regard de l'évolution de son organisation
- Légitimer sa place entre l'équipe et l'encadrement
- Maîtriser les outils de la conduite de réunion pour permettre un meilleur traitement de l'information
- Savoir négocier avec les professionnels pour asseoir son influence sur les comportements et les actions de professionnels
- Maîtriser les outils de communications, d'écoute active et de synthèse
- Savoir analyser une situation et décider rapidement des actions à mener dans la limite de son rôle
- Savoir envisager de nouveaux modes de coordinations : par projet, groupe de travail, processus, travail en réseaux

2069

DATES

4 et
5 novembre
& 12 et 13 décembre 2019
12 et 13 novembre
& 21 et 22 décembre 2020

DURÉE

2 x 2 jours

COÛT

1160 €

ANIMATRICE

Valérie Oualid

PRÉ-REQUIS

Être en situation de coordonnateur

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

MANAGER LES ÉQUIPES ACCUEILLANT DES MNA

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les mineurs non accompagnés se situent au carrefour de deux dispositifs légaux aux objectifs parfois contradictoires. Le parcours et les conditions d'arrivée de ce public en France les rendent vulnérables. Si le droit français de protection de l'enfance leur est applicable quelle que soit leur nationalité et leurs « origines », les services et les établissements accueillant ce public doivent s'adapter à une situation particulière : le double statut d'enfant et d'étranger de ces mineurs impacte la prise en charge administrative et éducative. La condition des MNA régie par la législation relative au séjour et à l'entrée en France, tant pour faire reconnaître leurs minorités que pour régulariser leur situation administrative, une fois la majorité atteinte, rend complexe leur accompagnement social éducatif et médico-social.

Les cadres de direction sont confrontés à une double perspective : penser l'organisation et la management des équipes parfois en difficultés face à ce « nouveau public » en prenant en compte les ressources du territoire et celles de l'environnement ; outiller les équipes éducatives en connaissances spécifiques et pluridisciplinaires nécessaires à l'accompagnement des MNA.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

La protection des mineurs non accompagnés : le cadre juridique

- Les enjeux et les repères relatifs à la prise en charge administrative et éducative des publics MNA : du contexte national au contexte local.
- Les spécificités de l'accompagnement des publics MNA : entre prise en compte éducative et démarche interculturelle, les compétences éducatives à acquérir.
- Elaboration d'un projet managérial centré sur l'accompagnement de l'équipe éducative chargée de l'accueil et de l'intervention éducative auprès des MNA.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Repérer les dimensions administratives et juridiques de la prise en charge des mineurs non accompagnés en maîtrisant le dispositif français liés à leur séjour en France.

S'approprier les outils conceptuels et méthodologiques concernant le management des équipes de travail confrontées aux spécificités de l'accompagnement des MNA.

Concevoir un accompagnement socio-éducatif adapté aux besoins des MNA et faire monter en compétence les professionnels pour qu'ils puissent identifier les questions liées à la santé, celles d'ordre psychologique, interculturel et éducatif, relatives à la situation particulière de ces publics et les lieux ressources pour y répondre.

PRÉ-REQUIS

Cadres accompagnant des publics MNA

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2070

DATES

16 et 17 janvier

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATEURS

Faïza Guélamine
et Jean-Michel
Tavan

LES CHEFS DE SERVICE À L'HEURE DE L'INCLUSION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Depuis plusieurs années, les politiques publiques ont défini les principes d'une société inclusive. Le secteur social et médico-social n'ignore pas ce mouvement annonciateur d'une évolution des valeurs et des pratiques voir d'un changement de paradigme social. Le projet inclusif vise à situer la personne accompagnée comme moteur de sa propre vie au sein d'une collectivité quelle qu'elle soit. Dans ces conceptions, les potentialités des personnes sont au cœur d'une action sociale centrée sur la participation et l'adaptation de l'environnement. Au-delà des perspectives initiées par les pouvoirs publics depuis une quinzaine d'année qui engagent les organisations et les acteurs à veiller à ce que les « usagers soient au centre », l'inclusion vise à développer les réponses à apporter en procédant directement de l'expression de leurs aspirations et de leurs besoins.

De fait, l'inclusion comme concept soulève des questions de tout ordre. Comment caractériser les sous-bassement théoriques et idéologiques de ce principe ? L'inclusion est aussi appelée à être mise en œuvre concrètement. Que recouvre ce terme qui, pour beaucoup, se distingue des principes d'insertion et/ ou d'intégration ? Quelles orientations et quelles initiatives relèvent de ce principe ?

Si en France, les politiques inclusives se sont surtout développées dans le champ du handicap, de la scolarité, qu'en est t- il des autres secteurs ? Comment les institutions sociales et médico-sociales intègrent-elles ces évolutions dans leur projet politique organisationnel, managérial et clinique ? En quoi les équipes de direction, et singulièrement les chefs de service, sont-ils des acteurs clés, force de propositions pour nourrir les projets politiques d'inclusions des services ? Quelle est la place singulière des cadres de proximité dans cette dynamique ? Quels rôles les chefs de service peuvent-ils jouer pour faire évoluer les pratiques professionnelles, initier de nouvelles façons de faire, proposer de nouveaux fonctionnements au sein des organisations ?

FAIRE VIVRE DE « NOUVELLES FAÇONS DE FAIRE » DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL



2071

DATES

27 et 28 avril

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATRICE

Faïza Guelamine

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Conceptualiser la notion d'inclusion pour saisir les enjeux liés aux dispositifs « dits inclusifs » tant pour les institutions, les professionnels, les équipes de direction, que pour les personnes accompagnées

Traiter les questions que posent ces « perspectives inclusives » en s'appuyant sur les expériences menées dans le secteur social et médico-social

Débattre des pratiques sociales contemporaines « inclusives » en examinant les conditions de leurs réalisations, les « leviers », les questions et difficultés qu'elles suscitent

Mutualiser les expériences managériales qui permettent la mise en œuvre de ces nouvelles orientations

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les orientations des politiques publiques en matière d'inclusion sociale et leurs traductions sur les territoires et selon les institutions

Les spécificités de l'accompagnement des publics dans une logique d'inclusion (participation, accessibilité, qualité de vie...)

Les incidences des logiques inclusives sur l'organisation des services et des établissements, le management des équipes, les pratiques et les identités professionnelles, la mise en œuvre du travail partenarial sur les territoires

Les dimensions éthiques et socio-politiques liées à l'inclusion

PRÉ-REQUIS

Occuper une fonction de coordinateur ou de cadre de proximité

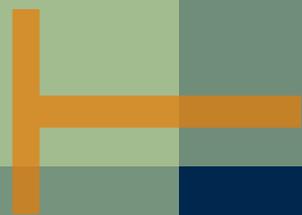
DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL



S
E
E
A

*De nouvelles modalités
de formation*

« LA PÉDAGOGIE DE L'AFEST FAIT DES MISES À SITUATION (...) LE MATÉRIAU MÊME DE LA FORMATION (...) ».

Rapport final sur l'expérimentation de l'action de formation en situation de travail publié en juillet 2018 par la DGEFP, le Copanef, le Cnefop, le FPSPP et l'Anact

- Opter pour « l'apprentissage par le faire » en développant les compétences en situation de travail ;
- Faire évoluer les organisations en valorisant les savoirs - faire des managers et ceux des professionnels ;
- Apprendre à construire des parcours de formation en mobilisant les ressources internes des associations ;
- Former les managers à l'expertise des situations de travail et leur permettre de se positionner comme formateur AFEST.

Dans ce cadre, l'ANDESI vous propose de profiter de son expertise et de son ingénierie éprouvée pour construire votre dispositif de formation au sein de vos organisations

POUR SE RENSEIGNER

FAIRE UNE DEMANDE

ANDESI

SUR

SITES

FORMATION

et

CONSEIL

Stratégie, Management, Ressources humaines, Autorité, Equipes, Analyse de la pratique, CPOM, Plateformes, Projets, Coopération, Co-construction, Ecrits professionnels, Laïcité, Interculturalité, Ethique...

PAR SON EXPERTISE DANS LE **CONSEIL EN STRATÉGIE ET EN ORGANISATION** ET DANS LES MISES EN PLACE DE **FORMATIONS AU SEIN DE VOS ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES**
ECHANGEZ AVEC LES EXPERTS DE L'ANDESI POUR AFFINER VOS BESOINS
CONSTRUISONS ENSEMBLE VOTRE PROJET POUR FAVORISER UN REGARD CROISÉ
FAVORISONS LES ÉCHANGES AU SEIN DES SESSIONS DE FORMATION POUR FAIRE ÉMERGER DES COMPÉTENCES.

SUR LA BASE DE VOS DEMANDES CONTEXTUALISÉES À VOTRE ENVIRONNEMENT ET AUX PROBLÉMATIQUES PROPRES À VOTRE INSTITUTION NOUS VOUS APPORTONS DES CLÉS POUR :

- Comprendre l'environnement du secteur et en cerner les enjeux
- Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre de vos politiques, de vos stratégies et de vos projets
- Développer les compétences individuelles et collectives au regard de votre contexte de travail et des changements en cours ou nécessaires
- Acquérir de nouveaux savoirs et de nouvelles méthodologies individuelles et collectives
- Valoriser la coopération en interne et avec vos partenaires
- Dépasser le cloisonnement et apporter un langage commun au sein de

TOUTES LES FORMATIONS INSCRITES SUR NOTRE OFFRE SONT DÉCLINABLES SUR SITE :

- Gouvernance et dirigeance : enjeux et perspectives de l'entrepreneuriat social
- Fonctions de direction, pilotage et management stratégique des organisations
- Le chef de service : un cadre de direction à part entière
- Intervention auprès des publics

Chaque journée de formation sur site est équivalente à 6 heures

FORMATION SUR SITES

CONSEIL

DANS UN CONTEXTE EN MOUVEMENT, ANDESI CONSULTANT S'APPUIE SUR SON EXPERTISE DES ORGANISATIONS SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES DÉVELOPPÉE DEPUIS PLUS DE 30 ANS ET VOUS ACCOMPAGNE POUR FAIRE FACE À LA COMPLEXITÉ AU QUOTIDIEN ET ANTICIPER LES CHANGEMENTS

L'ANDESI, LES CABINETS *SEBAN & ASSOCIÉS* ET *PICARD ET AVOCATS* UNISSENT LEURS FORCES POUR OFFRIR AUX ACTEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DE MANAGEMENT DE TRANSITION.

NOUVEAU

MANAGEMENT DE TRANSITION

- Recherche d'un profil adapté à vos besoins dans un réseau national
- Accompagnement à l'élaboration d'un diagnostic sur l'organisation en transition

RECRUTEMENT

- Identification de vos besoins et du profil correspondant à votre organisation
- Processus de recrutement
- Suivi de l'intégration de votre nouveau collaborateur

COACHING

- Soutien à la fonction de direction
- Valorisation des compétences métiers
- Accompagnement à l'élaboration d'une position de cadre qui soutient et qui décide

CONSEIL EN ORGANISATION

- Audit
- Diagnostic organisationnels
- Audits sociaux
- Gestion Financière
- Démarche qualité
- Responsabilité/ risque
- Gouvernance

Contactez-nous pour échanger sur vos besoins :

c.levy@andesi.asso.fr

01 46 71 71 71

P
Picard
avocats

SEBAN
& ASSOCIÉS

CERTAINES SITUATIONS DEMANDENT LA MISE EN ŒUVRE D'UN REGARD CROISÉ.

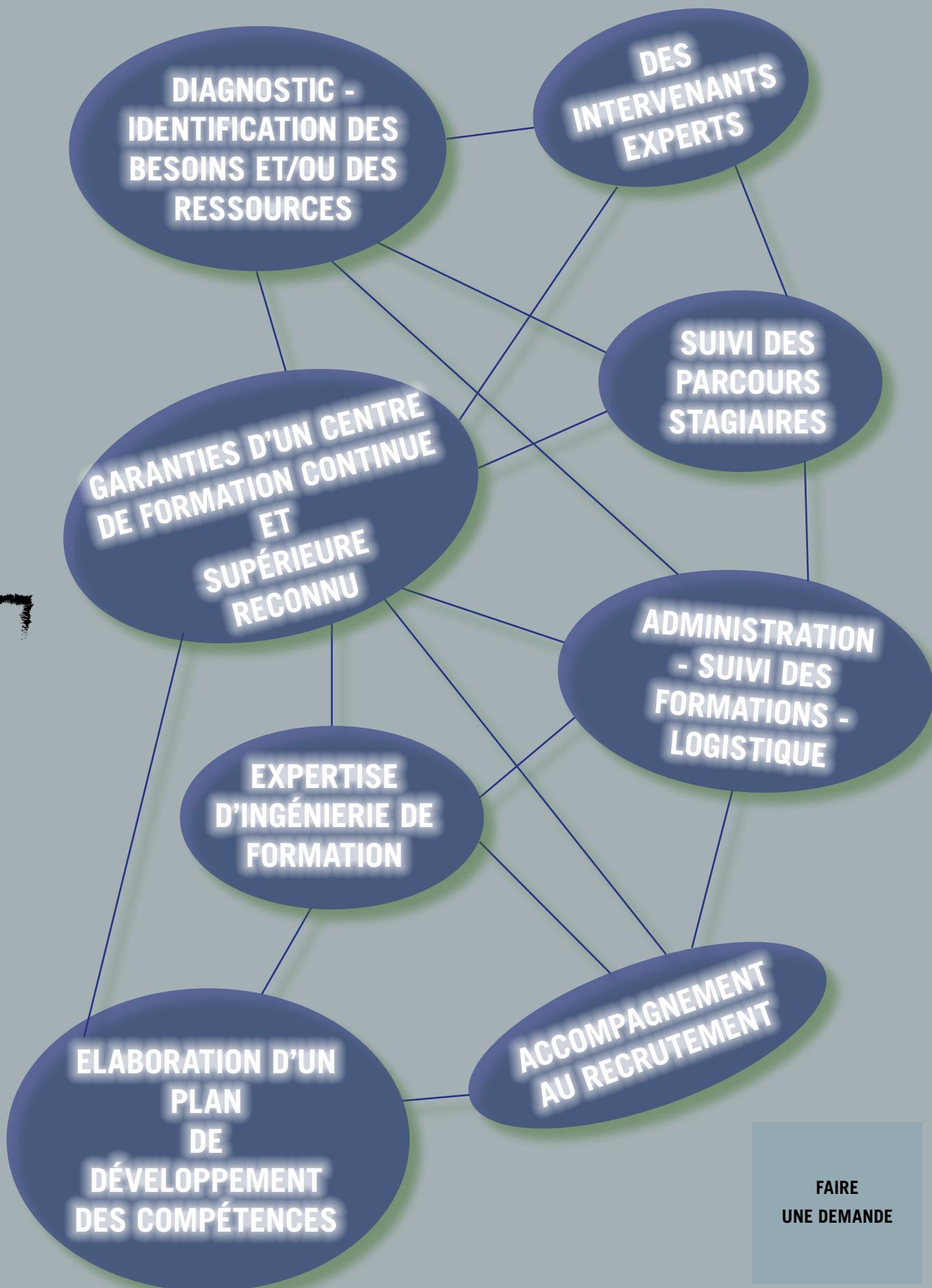
L'ANDESI PROPOSE UNE OFFRE PERMETTANT D'ÉCHANGER AVEC NOS EXPERTS POUR AFFINER VOS BESOINS ET CONSTRUIRE VOTRE POLITIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES.

UNE PLATEFORME MODULABLE DE RECENSEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

° Un outil à la disposition des managers et/ou de l'association permettant la mise en œuvre du plan de développement des compétences ;

**EN SAVOIR PLUS
SUR CETTE
PLATEFORME**

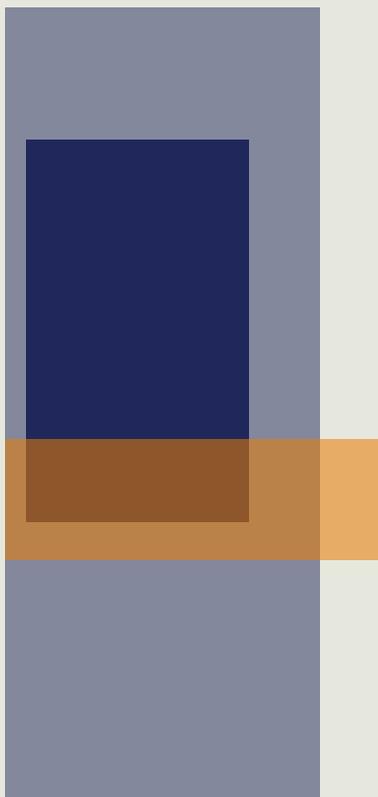
° Une expertise pédagogique, technique et logistique basé sur 45 ans d'expérience dans la formation professionnelle continue.



DES FORMATIONS SUPÉRIEURES, QUALIFIANTES

TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT

[FAIRE UNE DEMANDE](#)



L'AMBITION D'ANDESI SUP EST DE FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES RESPONSABLES, CADRES HIÉRARCHIQUES ET DE DIRECTION AINSI QUE DES PROFESSIONNELS « CADRES EN DEVENIR », POUR LEUR PERMETTRE D'ACCÉDER AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX PAR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.

CES MISSIONS INCLUENT LA CONSTRUCTION DE PARCOURS PROFESSIONNALISANTS QUI PRENNENT EN COMPTE À LA FOIS LES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE ET DE CERTIFICATION AU REGARD DE L'ÉVOLUTION DES BESOINS. LES MUTATIONS DU SECTEUR IMPLIQUENT EN EFFET DES MODIFICATIONS DANS LES DÉLÉGATIONS ET RESPONSABILITÉS QUI INCOMBENT AUX ACTEURS DE LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE.

AU-DELÀ DE L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES OPÉRATOIRES, IL S'AGIT D'ACCOMPAGNER LES RÉFLEXIONS DE L'ENSEMBLE DE CES ACTEURS AFIN DE LEUR PERMETTRE DE MIEUX CERNER LES CONTOURS DE LA FONCTION QU'ILS OCCUPENT OU S'APPRÊTENT À OCCUPER ET D'EN MESURER LES ENJEUX ÉTHIQUES, POLITIQUES, STRATÉGIQUES, INSTITUTIONNELS, MANAGÉRIAUX ET CLINIQUES.



UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE :

ISABELLE CARIAT – [Contact](#)

FAÏZA GUELAMINE – [Contact](#)

FRANÇOIS NOBLE – [Contact](#)

MARIE-CAROLINE ARTAUD –
Coordinatrice associée pour l'Andesi

JODY DUBOIS - ASSISTANTE - [Contact](#)

Les niveaux de formation changent. Ainsi, la formation de niveau 1 devient par exemple niveau 7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles

Contactez
l'Andesi

MARIE-CAROLINE ARTAUD

Psychosociologue – Consultante – Formatrice

FRANCIS BATIFOULIER

Formateur – Consultant

GILLES BOUFFIN

Formateur – Consultant

MARIE-HÉLÈNE CABÉ

sociologue

ANDESI SUP

COORDONNATEURS ET INTERVENANTS

ÉRIC GILLES

Université Paris Est Créteil

FAÏZA GUELAMINE

Sociologue – Responsable de formation

FRÉDÉRIC MAMBRINI

Ancien Directeur Général

HAKIMA MOUNIR

Sociologue – Maître de conférences Université Paris Est Créteil - UPEC

FRANÇOIS NOBLE

Directeur de l'Andesi

VALÉRIE OUALID

Psychosociologue – Consultante

BERNARD PECHBERTY

Professeur en Sciences de l'Éducation - Psychologue clinicien

Psychothérapeute - Psychanalyste

CHRISTIAN PETEL

Psychiatre – Thérapeute familial - Directeur pédagogique de FRACTALE

GERMAINE PEYRONNET

Consultante en management des associations et ESMS

JEAN-MARIE POUJOL

Formateur – Consultant

OLIVIER CANY

Directeur général ITS de Tours – Formateur et
Consultant

ISABELLE CARIAT

Juriste - Responsable de formation

PASCALE CHAPUT

CNAM – CESTES

CLAIRE COSSÉE

Université Paris Est Créteil

JÉRÔME DELASSUS

Consultant – Formateur

PIERRE EL KOUBY

Psychologue - Philosophe Consultant

DIRIGEANTS ASSOCIATIFS
DIRECTEURS-TRICES
GÉNÉRAUX-RALES
CADRES DIRIGEANTS
CONSULTANTS

Des formations supérieures complémentaires aux qualifications de niveau 7 pour renforcer les fonctions politiques et stratégiques des dirigeants associatifs.



“

*Transmettre, c'est
ensemencer l'avenir par le
passé*

PIERRE DE VILLIERS,
Général d'armée,
Qu'est-ce qu'un chef ?
Paris, Fayard, 2018

NOS
PARTENAIRES



CYCLE CYCLE RH+ CERTIFIANT

*AFFIRMER SA POLITIQUE DES
RESSOURCES HUMAINES*

*ADAPTER SON ORGANISATION AUX
ENJEUX CONTEMPORAINS*

APTITUDES- PROBLÉMATIQUES

LES CADRES DE DIRECTION SONT AUJOURD'HUI CONFRONTÉS À DES PROBLÉMATIQUES DE REGROUPEMENT ET D'OPTIMISATION DE FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES, DE MISE EN PLACE DE PROCÉDURES QUALITÉ, DE MANAGEMENT NOTAMMENT LIÉ AU RENOUELEMENT GÉNÉRATIONNEL OU À LA COEXISTENCE DE SALARIÉS ET DE BÉNÉVOLES QU'IL S'AGIT DE FAIRE TRAVAILLER ENSEMBLE, DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, ETC.

TOUTES CES ÉVOLUTIONS NÉCESSITENT D'ÊTRE COMPRIS, APPRÉHENDÉES DANS LEURS CONSÉQUENCES SOCIALES ET HUMAINES DE FAÇON À POUVOIR LES PILOTER EN BONNE INTELLIGENCE. PLUTÔT QUE COMME SIMPLE APPUI TECHNIQUE, LES RESSOURCES HUMAINES SONT DONC ENVISAGÉES ICI COMME UNE FONCTION DE NATURE POLITIQUE, CONCEVANT ET SOUTENANT LE FONCTIONNEMENT GLOBAL DE L'ORGANISATION. ELLES RÉFÈRENT À LA CONCEPTION DE L'ORGANISATION COMME UN CORPS SOCIAL NÉCESSITANT RÉGULATION, ACCOMPAGNEMENT, COMPRÉHENSION DES CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES ET PSYCHOSOCIOLOGIQUES, PRISE EN COMPTE DES PROBLÈMES POSÉS AUX SALARIÉS PAR LES TRANSFORMATIONS.

ELLES QUESTIONNENT AINSI LES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE SOCIALE EN LIEN ÉTROIT AVEC LES CARACTÉRISTIQUES DE SON MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CONCERNENT À CE TITRE, TOUS LES ACTEURS DES DIRECTIONS ET DE L'ENCADREMENT.

AFFIRMER SA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ET CONSTRUIRE UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) POUR LA METTRE EN APPLICATION, CONSTITUENT DES ENJEUX MAJEURS POUR LES INSTITUTIONS ET LEURS ORGANISATIONS.

LE CYCLE RH+ CERTIFIANT S'ADRESSE À DES DIRECTEURS ET CADRES (ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS D'ASSOCIATION OU DE FONDATION, DRH, DIRECTEURS DE PÔLES...) EXERÇANT DANS LE CHAMP DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET DÉSIRANT SE PERFECTIONNER DANS L'ÉLABORATION ET LE PILOTAGE DE LEURS POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES.

LE PARCOURS EST ARTICULÉ AUTOUR DE CINQ FORMATIONS DONT LES QUATRE PREMIÈRES PORTENT SUR DES THÉMATIQUES CONTEMPORAINES CIBLÉES : NOUVELLES FORMES D'ACTION, NOUVELLES FONCTIONS, NOUVELLES ACTIVITÉS... ELLES SONT TOUTES ABORDÉES SOUS UN ANGLE QUI FAIT LE FIL ROUGE DU PARCOURS : LA DÉFINITION ET LA CONSTRUCTION DES RELATIONS DANS LES ORGANISATIONS CONTEMPORAINES. AINSI CHAQUE FORMATION, À PARTIR DE SA THÉMATIQUE, SE PROPOSE D'EXPLORER, D'ANALYSER ET DE PENSER DES MODALITÉS DE COOPÉRATION, D'AUTORITÉ OU DE TRAITEMENT DE LA CONFLICTUALITÉ.

LA CINQUIÈME FORMATION ORGANISE L'ÉLABORATION POUR CHAQUE PARTICIPANT D'UN PROJET D'ACTION VALANT ÉPREUVE DE CERTIFICATION

OBJECTIFS Identifier et analyser les structures, enjeux et grandes problématiques des organisations contemporaines à partir de grilles de lecture issues de la sociologie, de la psychosociologie et de la clinique du travail

Repérer les grandes problématiques propres à sa structure en termes de management et de pilotage du changement

Définir les grands axes d'une politique RH à partir de situations réelles vécues

CONTENU

LES MODULES THÉMATIQUES 1 À 4 SONT STRUCTURÉS EN DEUX TEMPS :

- *UN TEMPS D'APPORTS THÉORIQUES*
- *UN TEMPS D'ANALYSE / DIAGNOSTIC DE SITUATIONS*

MODULE 1

LES NOUVEAUX MODELES PRODUCTIFS DANS LE SECTEUR MEDI-CO-SOCIAL ET SOCIAL

De l'entreprise intégrée à l'action collective territoriale

MODULE 2

AUTORITE ET POUVOIR DANS DES STRUCTURES EN MOUVEMENT

Quelles légitimités, quelles incarnations ?

MODULE 3

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES FORMES D'INTERVENTION SOCIALE

L'évolution des pratiques professionnelles à l'épreuve des contraintes gestionnaires.

MODULE 4

LE MANAGER MEDiateur

Anticiper et régler les conflits interindividuels et collectifs en restaurant le dialogue et la relation

MODULE 5

LES BASES D'UN PROJET D'ACTION

METHODOLOGIE La formation vise à doter les participants d'outils théoriques et méthodologiques leur permettant de mieux discerner les problématiques de travail qu'ils rencontrent dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Elle les invite ainsi à éclairer la réalité des situations concrètes vécues par chacun de façon à pouvoir engager des actions pertinentes et ajustées. Enfin, la démarche dans son ensemble favorise les prises de parole (récits, témoignages, discussions, débats...) dans le but de faciliter l'appropriation des apports.

ANIME PAR :
Marie Caroline
Artaud
Marie Hélène Cabé

Un
renseignement ?
Contacter
l'Andesi

COÛT : 3200 €

LES NOUVEAUX MODÈLES PRODUCTIFS DANS LE SECTEUR MEDICO-SOCIAL ET SOCIAL

DE L'ENTREPRISE INTÉGRÉE À L'ACTION COLLECTIVE TERRITORIALE

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les transformations du secteur de la santé - sanitaire, médico-social et social – interrogent fortement les modèles d'organisation et génèrent de profondes mutations dans l'activité, la façon de la concevoir et de l'évaluer.

Le modèle de l'entreprise intégrée a cessé d'être dominant : les réformes législatives, les plans de santé publique récents et en projet, consacrent des organisations ouvertes, fonctionnant de manière fluide dans un écosystème territorial commun.

Une diversité de formes organisationnelles s'impose désormais : regroupements, mutualisations, projets, réseaux, partenariats, etc., tout dispositif qui consacre le décloisonnement entre les structures et les services de la santé, du médico-social et du social.

Il en résulte des effets sur les modes de fonctionnement, le travail et les compétences ainsi que les modes managériaux, les configurations de rôles et de modes de gouvernance, les relations sociales et les représentations.

Cela accroît la complexité, génère des incertitudes, et entretient un mouvement permanent qui impacte la performance collective.

Comprendre les logiques, les discriminants et les effets ces transformations sur les collectifs est un enjeu majeur pour penser les modes d'organisation et de gestion, identifier les leviers permettant d'élaborer des capacités d'action collective et de renforcer le lien social et la confiance entre les acteurs d'un même territoire.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Identifier les principales dimensions et caractéristiques des évolutions des organisations du secteur de la santé – sanitaire, médico-social et social

Comprendre leurs effets sur les modèles classiques d'organisation et les transformations à réaliser

Repérer les leviers de mobilisation collective et individuelle et leurs conditions de construction de l'action collective

2072

DATES

11 et 12 mai

DURÉE

2 jours

COÛT

Voir page 155

ANIMATRICE

Marie-Hélène
Cabé

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les principales évolutions du secteur : facteurs d'environnement et enjeux

Repérage de questionnements en résultant sur l'Organisation

Les logiques et les caractéristiques des nouveaux modèles productifs : regroupements, réseaux, plateformes, communautés professionnelles, coordinations, etc.

Penser la complexité

Pointer des effets sur les éléments clés de l'action organisée : gouvernance, décision, division du travail, partage des rôles et des responsabilités, contrôle, coopérations, services rendus

Les déterminants de l'action collective :

Confiance et coopération

Modes d'élaboration des règles légitimes et des référentiels communs

Mutualisation de savoirs et de compétences

Apprentissages, expertises et intelligence collective

Outils d'informations partagés

Les risques et les voies d'action

Construire ses outils : repères organisationnels, qualité du lien social, construction de son écosystème, sens et finalité du travail

PRÉ-REQUIS

Être en fonction
d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage -
Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

AUTORITÉ ET POUVOIR DANS DES STRUCTURES EN MOUVEMENT

QUELLES LÉGITIMITÉS, QUELLES INCARNATIONS ?

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Le champ du travail social et médico-social traverse une phase instable de son histoire. Les associations et les établissements et services sont parcourus de transformations structurelles, organisationnelles et professionnelles et sont de ce fait en état de perpétuel mouvement.

Ces transformations ne viennent pas impacter uniquement la face visible des choses, c'est-à-dire l'aspect concret du travail. Elles ébranlent aussi les constructions symboliques qui aménagent les relations et plus particulièrement les relations d'autorité.

Comme toute structure sociale, les organisations de travail s'appuient sur un système d'autorité qui tire sa légitimité de l'efficacité de sa fonction de garant du fonctionnement d'ensemble.

Dans des organisations instables, en mouvement, sur quels fondements appuyer une autorité ? Au nom de quoi ? Faut-il exercer des fonctions d'autorité autrement ? De quoi suis-je garant aujourd'hui quand j'occupe des fonctions de direction ou des fonctions d'encadrement ? A quel autre modèle d'autorité se référer ?

Tels sont les questionnements que cette formation se propose d'explorer, à partir d'éléments théoriques issus de la psychosociologie posant quelques repères permettant de penser les problématiques d'autorité dans les organisations mais également à partir de la compréhension de l'expérience professionnelle des participants.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Identifier les caractéristiques d'un système d'autorité

Repérer les champs d'action d'une fonction d'autorité

Analyser le système d'autorité de sa propre structure

Envisager des postures et des actions répondant à des situations concrètes vécues par les participants

2073

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports théoriques :

Autorité, pouvoir, gouvernance, dirigeance : définition et repérages des enjeux fondamentaux

Les fonctions psychiques de l'institution en tant qu'instance d'autorité.

Les processus psychiques de socialisation

Les fonctions implicites de l'exercice de l'autorité : symbolique, régulation, contenance.

Les postures d'écoute

Diagnostic de situation

Projet de mise en œuvre

Focus sur le partage de l'autorité

DATES

8 et 9 juin

DURÉE

2 jours

COÛT

Voir page 155

ANIMATRICE

Marie Caroline
Artaud

PRÉ-REQUIS

Être en fonction
d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage -
Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES FORMES D'INTERVENTION SOCIALE

L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES À L'ÉPREUVE DES CONTRAINTES GESTIONNAIRES

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les nouvelles formes d'accompagnement (Projet Personnalisé, place faites aux parents, aux usagers – Conseil de la Vie Sociale), les nouveaux modes collaboratifs (transversalité, partenariat, mutualisation...), ainsi que les nouveaux outils de gestion impliquent de faire évoluer les pratiques des professionnels.

Si les changements qu'on attend des professionnels portent avant tout sur les modalités pratiques de réalisation du travail, en réalité, ils impliquent de leur part d'autres modifications, plus souterraines, en rapport avec leurs investissements, leurs motivations et leurs identités.

C'est pourquoi ces changements s'accompagnent parfois chez les professionnels du sentiment de ne plus « faire le même métier » et produisent des réactions qui d'un point de vue rationnel ne sont pas toujours compréhensibles (désinvestissement, évitement, contestations...).

Alors qu'en est-il vraiment ? En quoi les évolutions liées aux contraintes institutionnelles et/ou de gestion seraient susceptible de dénaturer le travail ? Au-delà des modalités concrètes de l'activité, peut-on être en mesure d'appréhender l'impact des changements sur les relations que les gens entretiennent à leur travail ?

A partir de clés de lecture issues des travaux en sociologie, psychosociologie et clinique du travail, cette formation invite les participants à concevoir une politique d'accompagnement du changement centrée sur une compréhension de la complexité du travail et de ses différentes dimensions. La démarche de l'intervenante favorisera une approche des problématiques étudiées qui permettent de concilier au mieux les exigences de gestion avec la réalité des activités de terrain.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Comprendre le travail dans ses différentes dimensions

Diagnostiquer une situation de travail

Diagnostiquer une situation de changement et identifier les impacts du changement

Définir les contours d'une politique de changement

Cadrer un projet d'accompagnement

2074

DATES

7 et 8 septembre

DURÉE

2 jours

COÛT

Voir page 155

ANIMATRICE

Marie Caroline
Artaud

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Apports théoriques

Caractéristique, dynamiques et enjeux du Travail : rapport prescrit / réel. Rapport subjectivité / collectif. Pouvoir d'agir...

Les aspects sociologiques et psychologiques de l'investissement dans le travail : le métier, l'activité...

Les théories de l'accompagnement du changement

Diagnostic de situation

Projet de mise en œuvre

PRÉ-REQUIS

Être en fonction
d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

LE MANAGER MEDIATEUR

ANTICIPER ET RÉGLER LES CONFLITS INTERINDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN RESTAURANT LE DIALOGUE ET LA RELATION

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les transformations fortes du secteur de la santé - sanitaire, médico-social et social – interrogent au quotidien les modes de production du service, les modes de coopération entre individus, services et partenaires, les cultures professionnelles et les cultures d'entreprise.

Les logiques de rationalisation, de pilotage par les indicateurs et les audits, le renforcement du contrôle et la recherche constante de gains de productivité déstabilisent les organisations, les fonctionnements internes, les métiers, les compétences, les relations de travail et les modes de régulation.

Il en résulte des tensions et des conflits entre individus de la même équipe, d'équipe différentes, entre hiérarchiques et individus ou entre collectifs de travail.

Les managers vivent en 1ère ligne ou sont les premiers concernés par les difficultés relationnelles porteuses de tensions et de conflits et il importe de renforcer les démarches et outils leur permettant de les anticiper et de les gérer.

La médiation est un processus d'aide à la prévention et la résolution des conflits fondée sur la remise en communication des parties impliquées pour leur permettre de se parler et de se comprendre et d'élaborer, le cas échéant, un compromis sur la situation, l'action ou le projet.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre la structure et les dimensions du conflit et en particulier la dimension relationnelle

Identifier ses propres réactions et son comportement face aux situations conflictuelles

Comprendre les principes et les spécificités de la médiation par rapport à d'autres modes d'anticipation ou de résolution de conflits

Acquérir les outils et l'esprit de la médiation pour améliorer la qualité relationnelle et la coopération dans la relation de travail ou dans la recherche d'une solution

2075

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Introduction sur les principaux facteurs de transformations du secteur et de leurs effets sur les individus et les collectifs de travail

Repérage de situations conflictuelles

Les conflits : origines, contextes, différentes formes de conflit, réactions, intérêts

Ses réactions face aux situations conflictuelles /au conflit

La médiation : définitions, principes, état d'esprit

La médiation comme processus de résolution des conflits

La médiation comme processus de repérage des situations conflictuelles et d'anticipation des tensions

Le manager médiateur : situations, conditions, outils, positionnement

Construire ses outils de médiation en situation de conflit

Construire ses outils de médiation en situation d'anticipation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

En préalable de la formation : un écrit sur une situation conflictuelle vécue par les participants. Tensions ou conflits entre individus et entre collectifs.

La formation vise à doter les participants d'outils théoriques et méthodologiques leur permettant de mieux discerner les problématiques de travail qu'ils rencontrent dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Elle les invite ainsi à éclairer la réalité des situations concrètes vécues par chacun de façon à pouvoir engager des actions pertinentes et ajustées. Enfin, la démarche dans son ensemble favorise les prises de parole (récits, témoignages, discussions, débats...) dans le but de faciliter l'appropriation des apports.

DATES

5 et 6 octobre

DURÉE

2 jours

COÛT

640 €

ANIMATRICE

Marie-Hélène
Cabé

PRÉ-REQUIS

Être en fonction
d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

MODULE 5

LES BASES D'UN PROJET D'ACTION

ANTICIPER ET RÉGLER LES CONFLITS INTERINDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN RESTAURANT LE DIALOGUE ET LA RELATION

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Ce dernier module sera consacré à la consolidation des diagnostics, notamment à partir des retours d'expériences, et à la définition des contours d'un projet d'action et de ses conditions de mise en œuvre.

Le deuxième jour, ce travail donnera lieu à une présentation à l'ensemble du groupe et vaudra certification.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

La formation vise à doter les participants d'outils théoriques et méthodologiques leur permettant de mieux discerner les problématiques de travail qu'ils rencontrent dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Elle les invite ainsi à éclairer la réalité des situations concrètes vécues par chacun de façon à pouvoir engager des actions pertinentes et ajustées.

Enfin, la démarche dans son ensemble favorise les prises de parole (récits, témoignages, discussions, débats...) dans le but de faciliter l'appropriation des apports.

ANIMÉ PAR :
Marie Caroline Artaud
Marie Hélène Cabé

DATES

23 et 24
novembre

COÛT

3200 €

PRÉ-REQUIS

Être en fonction
d'encadrement

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la
veille de l'ouverture de la
formation

LES NIVEAUX DE FORMATION CHANGENT

Les niveaux de formation changent. Ainsi, la formation de niveau 1 devient par exemple niveau 7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles

Consulter la nouvelle nomenclature du cadre national de classification professionnelle en cliquant [ici](#)

DEVENEZ DIRECTEUR GENERAL OU DIRECTEUR D'ASSOCIATION DE TRANSITION CERTIFIE

ASSURER LES FONCTIONS DE DIRIGEANCE EN SITUATION DE CRISE

2077

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les associations sont régulièrement traversées par des crises qui affectent leur dirigeance. C'est le cas notamment pour la vacance d'un poste de direction générale, ou pour toutes situations de transformation majeure telles les fusions-absorptions.

Qu'elle qu'en soient les causes, ce type de situation nécessite très souvent l'intervention d'un(e) dirigeant(e) externe à l'institution. Ce manager de transition se voit alors confier par la gouvernance associative une mission délicate, limitée dans le temps, soumise à une « feuille de route » pas toujours explicite, à laquelle il-elle va devoir répondre de manière spécifique.

Si l'expérience de Direction Générale est indispensable pour occuper cette fonction transitoire, elle ne saurait pour autant suffire. Le dirigeant doit être en mesure de très rapidement réaliser une analyse de la situation dans toutes ses dimensions et proposer aux administrateurs et au Président de l'association, voire aux organismes de contrôle, un projet de dirigeance circonstancié. Centrée sur les fonctions politico-stratégiques et managériales, la mission du dirigeant de transition doit s'inscrire dans une temporalité et dans un projet objectivant les préconisations nécessaires.

Les capacités d'adaptation, de réactivité et d'intervention en situation de crise d'un tel manager sont déterminantes. Son expertise en matière d'analyse politique, institutionnelle et stratégique doit à la fois rassurer l'employeur, les équipes et les organismes de contrôle. Le dirigeant de transition doit redresser ou réorganiser l'association tout en l'inscrivant dans la continuité, relancer les projets, faire transition sans rompre, traiter les problèmes pour transmettre et assurer « la suite ».

Cette formation a vocation à étayer et renforcer l'expérience du directeur-directrice Général(e) pour le-la préparer à affronter des missions complexes, très différentes les unes des autres, pour lesquelles il-elle va devoir être opérationnel très rapidement.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Compléter son expérience de direction générale par l'acquisition de connaissances relatives à l'intervention dans l'urgence et à la réalisation de missions limitées dans le temps ;

Développer son approche de la gouvernance et de la dirigeance et appréhender les différentes facettes de la relation Président – DG ;
Se doter des éléments méthodologiques nécessaires au diagnostic, à l'analyse institutionnelle et à l'amélioration des processus, dans un contexte de crise et de transition ;

Apprendre à réaliser un diagnostic en très peu de temps et à élaborer un plan d'action dans toutes les dimensions politique, stratégique et opérationnelle liées aux fonctions de dirigeance ;

Gérer les situations de crise institutionnelle et rendre compte.

DATES

2019 :

9 au 11 septembre
14 au 16 octobre
25 novembre

2020 :

21 au 23 septembre
21 au 23

DURÉE

7 jours

COÛT

2240 €

ANIMATEURS

Gilles Bouffin
Francis Batifoulier
Frédéric Mambrini
Jean Marie Poujol

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Module 1 : Analyse globale d'une situation institutionnelle et hypothèses d'intervention

La fonction de dirigeance et son articulation avec la gouvernance associative ; la relation Président(e) – Directeur(trice) général(e) ;

Pluralité des situations possibles en matière de dirigeance de transition : crise de la gouvernance, carence de la direction générale ou des fonctions supports du siège,...

Méthodologie du diagnostic institutionnel et organisationnel d'une situation de crise ou de transition dans toutes ses dimensions : politique, institutionnelle, RH, clinique, managériale, financière et territoriale ;

Formulation d'hypothèses.

Module 2 : Projet de dirigeance de transition circonstancié et stratégies de mises en œuvre

Synthèse de l'analyse institutionnelle et élaboration d'un projet de dirigeance de transition ;

Transmission au Conseil d'administration, communication, négociation, validation du projet ;

Le projet politique, stratégique et programmatique de transition et son plan d'action :

o Analyse de faisabilité

o Finalités et objectifs

o Moyens et planification

o Critères de réussite

Le projet de transition, une réponse aux écarts constatés en phase de diagnostic :

o Structurer la relation avec les instances politiques associatives (CA, Bureau, Présidence) ;

o Sécuriser les relations avec les pouvoirs publics, les organismes de contrôle et les partenaires ;

o Sécuriser la gestion économique et financière de l'association ;

o (Re)structurer les fonctions RH, réinstaurer les relations sociales, revisiter les procédures et les modalités d'application et de contrôle.

o Définir une stratégie managériale, constituer des équipes de direction ;

o Sécuriser les fonctions logistiques et patrimoniales ;

Le rapport à rédiger en fin de mission : du journal de bord à la synthèse des actions conduites ; les perspectives ouvertes.

Module 3 – Gérer les tensions, mobiliser les directeurs, les cadres et les professionnels

Culture et clinique de l'institution

o La prise en compte des fondamentaux institutionnels d'une association : son histoire, sa culture, son identité;

o La prise en compte des éventuels traumas subis par les équipes (de direction et de professionnels) et des phénomènes de déliaison institutionnelle que la crise ou les changements ont pu engendrer;

o La mise en œuvre collective de (nouvelles) formes d'organisation, la question du sens

o La tension entre conformité, changement et créativité

La gestion des situations de tension et la prévention des conflits

La motivation des équipes au travail : théories et facteurs de motivation

o Les signes de la motivation

o Créer les conditions d'un travail motivant

L'accompagnement du changement et la communication interne

CERTIFICATION (1 jour)

La formation est certifiante.

Les candidats sont appelés, pour compléter la formation et justifier leurs compétences, à produire un document, de 10 pages maximum, portant soit :

- sur une expérience en tant que manager de transition ;

- sur une expérience de gestion de situation complexe ou de crise dans le cadre de la fonction de direction générale exercée.

Le document devra, entre autres, faire état des apports de la formation.

Le document sera examiné par un jury dédié.

La moyenne obtenue à ce travail et la présence assidue à la formation permettront d'obtenir la certification, délivrée par l'Andesi.

PRÉ-REQUIS

Candidats titulaires d'une certification de niveau 7 (Cafdes ou équivalent) ;

Directeurs Généraux ou d'association, en poste ou ayant exercés plusieurs années consécutives.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DEVENEZ DIRECTEUR DE TRANSITION CERTIFIÉ

2078

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les mutations auxquelles sont confrontées les associations et leurs établissements et services ne sont pas sans produire des crises et des turbulences que les employeurs et les dirigeants peuvent être appelés à traiter en urgence. C'est le cas notamment en cas de vacance d'un poste de direction. Qu'elles qu'en soient les causes, ce type de situation peut nécessiter l'intervention d'un(e) professionnel(le) de direction externe à l'organisation.

Ce manager de transition se voit alors confier une mission délicate, limitée dans le temps, soumise à une « feuille de route » à laquelle il-elle va devoir répondre de manière spécifique.

Si l'expérience de direction est indispensable pour occuper cette fonction transitoire, elle ne saurait pour autant suffire. Le directeur-la directrice doit être en mesure de très rapidement réaliser une analyse de la situation dans toutes ses dimensions, de proposer au commanditaire un projet de direction circonstancié, inscrit dans une temporalité, objectivant les préconisations nécessaires. Il-elle doit également rendre compte des effets de sa mission.

Ses capacités d'adaptation, de réactivité et d'intervention en situation de crise sont déterminantes. Il-elle doit à la fois rassurer l'employeur et les équipes, redresser ou réorganiser le service tout en l'inscrivant dans la continuité, relancer les projets, faire transition sans casser, traiter les problèmes pour transmettre et assurer « la suite ».

Cette formation a vocation à étayer et renforcer l'expérience du directeur-directrice pour le-la préparer à affronter des missions complexes, très différentes les unes des autres, pour lesquelles il-elle va devoir être opérationnel(le) très rapidement.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Compléter son expérience de direction par l'acquisition de connaissances relatives à l'intervention dans l'urgence et à la réalisation de missions limitées dans le temps ;

Se doter des éléments méthodologiques nécessaires au diagnostic, à l'analyse et à l'amélioration des processus, dans un contexte de crise et de transition ;

Apprendre à réaliser un diagnostic en très peu de temps et à élaborer un plan d'action dans toutes les dimensions liées aux fonctions de direction ;

Appréhender les modalités de communication interne et externe et de rendu compte ;

Se confronter à la gestion de situations de crise, de redressement ou de vacance du pouvoir

DATES

19 au 21 juin
16 au 18 septembre
21 et 22 octobre

DURÉE

8 jours

COÛT

2560 €

ANIMATEURS

Djamila Houairi
Francis Batifoulier
Jean Marie Poujol
Gilles Bouffin

PROFILS ATTENDUS

Candidats titulaires d'une certification de niveau 1 (Cafdes ou équivalent) ;

Directeurs d'établissement(s), de service(s), de pôle(s), en poste ou ayant exercés plusieurs années consécutives.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Interventions théoriques et méthodologiques

Ateliers préparatoires à l'élaboration du document pour la certification

Accompagnement personnalisé à la rédaction du document

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Module 1 – Réaliser un diagnostic de situation et élaborer des hypothèses d'intervention

- Introduction - Spécificités et posture du directeur de transition : de la gestion des affaires courantes à la mise en œuvre d'un projet de transition
- Réalisation d'un diagnostic de fonctionnement de la structure (analyse multidimensionnelle) :
 - * La pertinence et la cohérence du projet d'établissement au regard des missions imparties, des besoins des personnes accueillies et des orientations des politiques publiques
 - * Le respect des droits et libertés des personnes accueillies au sein de l'établissement
- Synthèse de l'analyse et élaboration d'hypothèses de travail
- Validation des hypothèses auprès du commanditaire.

Module 2 – Proposer un projet de transition circonstancié et piloter sa mise en œuvre

- Les orientations des politiques publiques en matière d'action sociale et médico-sociale
 - * Les politiques publiques depuis les lois de 1975 en faveur des personnes vulnérables : du modèle « réadaptatif et normatif » au modèle de l' « inclusion sociale »
 - * Désinstitutionnalisation et personnalisation des parcours de vie : vers une logique de plateforme d'accompagnement
- Le projet de transition, un plan d'actions opérationnel et évaluable :
 - * L'analyse de faisabilité
 - * Finalité(s) et objectif(s)
 - * Moyens et planification
 - * Critères de réussite
- Le projet de transition, une réponse aux écarts constatés en phase de diagnostic :
 - * Sécuriser la gestion économique et financière de l'établissement : de l'état des lieux au projet de transition
 - * Actualiser le projet d'établissement ou se service
 - * Dynamiser la démarche d'amélioration continue
 - * Renforcer la personnalisation de l'accompagnement
 - * Accroître la participation individuelle ou collective
 - * Développer l'ouverture de l'établissement sur son environnement
 - * Renforcer la sécurité et la prévention des risques
- Le rapport à rédiger en fin de mission : du journal de bord à la synthèse des actions conduites ; les perspectives ouvertes.

Module 3 – Gérer les tensions, mobiliser les professionnels

- Culture et clinique de l'institution
 - * La prise en compte des fondamentaux institutionnels d'une association : son histoire, sa culture, son identité
 - * La prise en compte des éventuels traumatismes subis par les équipes et des phénomènes de déliaison institutionnelle que la crise ou les changements ont pu engendrer
 - * La mise en œuvre collective de (nouvelles) formes d'organisation, la question du sens ;
 - * La tension entre conformité, changement et créativité
- La gestion des situations de tension et la prévention des conflits
- La motivation des équipes au travail : théories et facteurs de motivation
 - * Les signes de la motivation
 - * Créer les conditions d'un travail motivant
- L'accompagnement du changement et la communication interne

CERTIFICATION (1 jour)

La formation est certifiante.

Les candidats sont appelés, pour compléter la formation et justifier leurs compétences, à produire un document, de 10 pages maximum, portant soit :

- sur une expérience en tant que manager de transition,
- sur une expérience de gestion de situation complexe ou de crise dans le cadre de la fonction de direction exercée (étude de cas proposée par l'Andesi)

Le document devra, entre autres, faire état des apports de la formation.

Le document sera examiné par un jury dédié.

La moyenne obtenue à ce travail et la présence assidue à la formation permettront d'obtenir la certification, délivrée par l'Andesi.

DEVENEZ REFERENT QUALITE CERTIFIE

En partenariat avec



TROUVER SA PLACE DE CADRE DE DIRECTION

Formation éligible au CPF

2028

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La première vague d'évaluations externes est arrivée à son terme. L'enjeu pour les établissements et services du secteur est dorénavant de maintenir une dynamique d'amélioration continue. Le risque est grand sinon de perdre l'ensemble des acquis en matière de qualité accumulés au cours de ces dernières années.

Pour cette raison, l'installation d'un « référent qualité », avec pour mission d'animer cette démarche d'amélioration continue, constitue un préalable incontournable.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- mettre en œuvre les principes méthodologiques de l'évaluation d'une politique publique dans le cadre de l'évaluation d'un projet d'établissement ou de service
- identifier les « bonnes pratiques professionnelles » qui entrent dans le champ de l'évaluation sociale et médico-sociale
- élaborer un « référentiel qualité » pierre angulaire du processus d'évaluation et d'amélioration continue
- associer professionnels et usagers à la démarche d'évaluation interne
- formaliser et mettre en œuvre un plan d'amélioration continue
- maîtriser la construction et la gestion du système documentaire nécessaire à la démarche évaluative
- rédiger le rapport d'évaluation interne dans sa forme réglementaire

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

5 modules de 2 journées

M1 : le cadre légal, réglementaire et méthodologique de l'évaluation sociale et médico-sociale

M2 : les exigences légales et réglementaires, et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles dans le champ social et médico-social.

M3 : la démarche d'évaluation interne

M4 : stage pratique d'évaluation en ESMS

M5 : synthèse du stage pratique; retours d'expériences.

Les modules 1, 2 et 5 sont communs avec la formation « Devenez Evalueur Externe certifié »

8 jours de formation théorique et 2 jours en situation d'évaluation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Module en distanciel &/ou présentiel

Méthode pédagogique active et de découverte (principe de classe inversée mobilisé dans la formation EE RQ qui propose au participants de prendre connaissance seuls d'une partie du support pédagogique et de témoigner de leur assimilation via un quizz ou une réalisation dans le cadre d'un travail en sous-groupe).

Méthode expositive (ou magistrale) - Méthode interrogative ou maïeutique

Méthode expérientielle pour les travaux pratiques en sous-groupes (concept de "formation action")

questionnaires de positionnement / compétences à acquérir ou acquises

Les supports pédagogiques sont articulés aux méthodes pédagogiques mobilisées et peuvent être de différentes natures :

Les supports de présentation classiques de type PowerPoint ou Prezi qui permettent de structurer un contenu de formation et de hiérarchiser les informations.

Les vidéos

Les espaces de partages de documents et de contenu de type "Padlet" qui est un « mur virtuel » sur lequel on peut afficher toute sorte de document afin de diffuser, partager : textes, images, enregistrements audio, vidéos, pages internet.

Les jeux de formation : jeux de rôles, mises en situation...

DATES

12 et 13 mars
12 et 13 mai
11 et 12 juin
1er et 2 octobre

DURÉE

10 jours

COÛT

3200 €

ANIMATEUR

Jérôme
Delassus

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

DEVENEZ EVALUATEUR EXTERNE CERTIFIE

En partenariat avec



APTITUDES-PROBLEMATIQUES

L'évaluation externe constitue l'enjeu des prochains mois. Renouvellements d'autorisation, appels à projet, CPOM... sont dorénavant subordonnés aux résultats de cette évaluation. Celle-ci risque cependant de se réduire à un simple contrôle de conformité (respect des règles de sécurité, prise en compte des recommandations de l'ANESM...) si les professionnels ne s'en saisissent pas eux-mêmes.

Une voie pourtant a été ouverte avec le décret 2007-975 relatif à l'évaluation externe qui permet de faire de celle-ci un levier pour la défense et la valorisation des projets d'établissements et services.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

5 modules de 2 journées

M1 : le cadre légal, réglementaire et méthodologique de l'évaluation sociale et médico-sociale

M2 : les exigences légales et réglementaires, et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles dans le champ social et médico-social.

M3 : la démarche d'évaluation externe

M4 : stage pratique d'évaluation en ESMS

M5 : synthèse du stage pratique ; retours d'expériences.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

A l'issue de la formation les participants seront capables de :

- Mettre en œuvre les principes méthodologiques de l'évaluation d'une politique publique dans le cadre de l'évaluation d'un projet d'établissement ou de service
- Décliner opérationnellement l'objectif assigné à l'évaluateur externe de «porter une appréciation globale» sur un projet d'établissement ou un projet de service
- Identifier les «bonnes pratiques professionnelles» qui entrent dans le champ de l'évaluation sociale et médico-sociale
- Elaborer un questionnaire évaluatif centré sur les hypothèses ou les questions susceptibles d'être posées par l'établissement ou le service
- Formaliser un projet évaluatif en concertation avec l'établissement ou le service
- Planifier et mettre en œuvre la démarche d'évaluation externe
- Rédiger le rapport d'évaluation externe

Programme sous réserve des modifications imposées par la Haute Autorité de Santé

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Les modules 1, 2 et 5 sont communs avec la formation « Devenez Référent Qualité certifié »

Module en distanciel &/ou présentiel

Méthode pédagogique active et de découverte (principe de classe inversée mobilisé dans la formation EE RQ qui propose au participants de prendre connaissance seuls d'une partie du support pédagogique et de témoigner de leur assimilation via un quizz ou une réalisation dans le cadre d'un travail en sous-groupe).

Méthode expositive (ou magistrale) - Méthode interrogative ou maïeutique

Méthode expérientielle pour les travaux pratiques en sous-groupes (concept de "formation action") questionnaires de positionnement / compétences à acquérir ou acquises

Les supports pédagogiques sont articulés aux méthodes pédagogiques mobilisées et peuvent être de différentes natures :

Les supports de présentation classiques de type PowerPoint ou Prezi qui permettent de structurer un contenu de formation et de hiérarchiser les informations.

Les vidéos

Les espaces de partages de documents et de contenu de type "Padlet" qui est un «mur virtuel» sur lequel on peut afficher toute sorte de document afin de diffuser, partager : textes, images, enregistrements audio, vidéos, pages internet.

2025

DATES

12 et 13 mars
12 et 13 mai
9 et 10 juin
1^{er} et 2 octobre

DURÉE

8 jours
de formation
théorique
2 jours en situation
d'évaluation

COÛT

3200 €

ANIMATEUR

Jérôme
Delassus

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience de bénévole ou de dirigeant d'une personne morale à but non lucratif

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

CONSULTANT EN ANALYSE DES PRATIQUES POUR CADRES DIRIGEANTS

En partenariat avec



SE FORMER À L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

2079

Formation certifiante

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La complexité et l'incertitude au sein de laquelle agissent les dirigeants salariés et les cadres de proximité, l'isolement face à la décision rendent pertinent l'existence de lieux d'accompagnement des professionnels chargés de direction.

Divers dispositifs existent : analyse des pratiques, coaching collectif ou individuel, supervision...

Comment l'ensemble de ces « experts » sont-ils eux-mêmes formés et accompagnés ? Quels sont leurs cadres de références théoriques et méthodologiques ? De quelles connaissances de l'évolution et des mutations du secteur de la solidarité sont-ils porteurs ?

En quoi sont-ils compétents pour analyser et mettre en perspective les pratiques de management ? Quelles références et orientations communes peuvent être définies au regard des valeurs requises ?

Quels outils et problématiques doivent-ils posséder, développer et entretenir ?

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Faire l'état des besoins et des demandes des dirigeants

Rendre compatible ces attentes avec celles des autres protagonistes du secteur

Définir les réponses en termes d'accompagnements individuels et collectifs spécifiques

Présenter les dispositifs susceptibles de permettre aux cadres hiérarchiques d'appréhender la légitimité de l'exercice du pouvoir

Former, techniquement et conceptuellement, les (futurs) consultants à la dimension spécifique de l'accompagnement des dirigeants

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Légitimité de l'intervenant en analyse des pratiques de direction :

- connaissance du secteur SMS, des fonctions de gouvernance et de dirigeance, des spécificités des questions relatives à l'exercice du pouvoir
- habileté à permettre l'expression des professionnels dirigeants et à travailler avec eux leur capacité de mettre ces problématiques en lien avec leur responsabilité
- capacités à traiter la demande et à négocier avec les institutions
- principes déontologiques et éthiques

Les différentes formes d'accompagnement et modes d'intervention qu'elles soient individuelles ou collectifs

La dimension formative dans l'analyse des pratiques

Les aspects théoriques de l'intervention

PRÉ-REQUIS

Cette formation s'adresse aux (futurs) consultants désireux de faire le point sur leurs propres pratiques d'accompagnement des cadres de direction.

Professionnels ayant déjà l'expérience soit d'une animation de groupe d'analyse de pratiques, soit d'une pratique de direction, soit de coaching d'entreprise voulant se familiariser avec le secteur médico-social.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

18 et 19 juin
17 et 18 septembre
15 et 16 octobre
26 et 27 novembre

DURÉE

8 jours

COÛT

2560 €

ANIMATEUR

Marie Caroline Artaud - Pierre El Kouby - Christian Petel (sous réserve) - Bernard Pechberty - François Noble

Fractale et l'Andesi mettent en commun leurs expériences de l'accompagnement des cadres de direction pour proposer une formation certifiée de consultants en analyse de pratiques des dirigeants de l'action sociale et médico-sociale.

DEVENEZ FORMATEUR / REFERENT AFEST

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Nouveau

2080

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 transforme en profondeur le système de la formation. L'action de formation se définit aujourd'hui comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel réalisable en tout ou partie à distance et **en situation de travail**. Cette nouvelle modalité permet de former les salariés sur le lieu et sur le temps de travail en favorisant le développement des compétences attendues par l'organisation concernée et le maintien de l'employabilité et la dynamique collective qu'elle produit.

En s'appuyant sur un binôme composé d'un apprenant et d'un référent, l'AFEST permet de valoriser les compétences des managers et de faire évoluer le contexte de travail en « terrain de transmission ». Cette modalité de formation, centrée qui s'appuie sur l'opérationnel, permet aussi d'optimiser les ressources internes, les savoirs - faire spécifiques des services et établissements du secteur social et médico-social. Elle offre en outre la possibilité de faire évoluer les professionnels impliqués dans l'activité de l'organisation in situ en fonction des besoins des salariés et des organisations **en transformant l'expérience du travail en savoirs identifiés et donc en compétences reconnues et transférables**.

Déterminé par le Décret du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions et des compétences, la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail nécessite la construction d'un dispositif répondant à un ensemble de critères et notamment la **désignation préalable d'un formateur**, nécessairement formé à la démarche l'AFEST, pouvant exercer une fonction tutorale. De nouvelles compétences sont donc requises par les managers susceptibles d'exercer ce rôle au regard notamment du cahier des charges fixant les conditions d'organisation d'une AFEST (art L 6353-1 et 6321-1 du Code du Travail).

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les conditions d'organisation d'une AFEST : obligations et marge de manœuvre

L'analyse de l'activité de travail et son adaptation à des fins pédagogiques

La transformation de l'activité de travail en situation d'apprentissage (objectifs, planification, modalités d'accompagnement ...)

La construction des séquences alternant expérimentations en situation de travail et séquences réflexives

La conception d'une évaluation des acquis pendant et/ ou au terme de la formation (modalités pratiques, détermination de critères, d'indicateurs, mise en mots des compétences acquises...)

Production d'un cahier des charges relatif au bilan/évaluation des actions menées

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Connaitre le dispositif légal et réglementaire déterminant les objectifs et la réalisation d'une AFEST

S'approprier les outils conceptuels et méthodologiques permettant de préparer les mises en situation de travail dans une visée pédagogique et la conception des « séquences » préparant l'apprenant aux apprentissages

Concevoir les modalités d'accompagnement de l'apprenant, d'évaluation des résultats de l'action dans une finalité formative et les moyens de suivi de l'exécution de l'action

PRÉ-REQUIS

Être en fonction d'encadrant

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

14 et 15 septembre 2020
et de octobre à décembre 2020 : forfait individuel « coaching » (7 heures)

DURÉE

2 jours
+ coaching individuel consacré au bilan/évaluation après expérimentation d'une action FEST

ANIMATEUR

Animé par un expert en analyse du travail et en AFEST.

COÛT

Voir ci-dessous

2 jours de formation

1 jour : Forfait de 7 heures « accompagnement et bilan post-action AFEST »

Total : 960 €

PETITS- DÉJEUNERS

D'INFOS *VOUS SOUHAITEZ RÉALISER UN CAFERUIS
... PRENDRE DE NOUVELLES RESPONSABILITÉS,
... DEVENIR DIRECTRICE, DIRECTEUR,
... RÉORIENTER VOTRE CARRIÈRE.*

Venez nous rencontrer
aux Petits-déjeuners
d'information
sur les formations
supérieures de cadres et
de direction

9 h 30 à l'ANDESI

En 2020

Vendredi 31 janvier
Vendredi 19 juin
Vendredi 11 septembre

Rendez-vous CAFERUIS

En 2020
7 février
12 juin
18 septembre

En présence des
responsables
des formations
supérieures et
qualifiantes

Un
renseignement ?
Contacter
l'Andesi

DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE PÔLES CADRES DE DIRECTION ET DES SIÈGES

NOS PARTENAIRES



Des formations à visée stratégique pour les cadres dirigeants au-delà du processus de perfectionnement et d'adaptation technique à la fonction d'encadrement et de direction.

DMS – DIRECTEUR/TRICE ET MANAGER STRATÉGIQUE DES ORGANISATIONS SOCIALES

MASTER 2 SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES/DIRECTION D'ORGANISATIONS SOCIALES

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les associations d'action sociale et leurs établissements et services se trouvent aujourd'hui dans une période de basculement. Les effets conjugués de la décentralisation, de l'évolution des politiques sociales, de la réforme de l'Etat, des nouvelles contraintes budgétaires et tarifaires, de la mise en place de nouveaux outils de régulation (ARS, territorialisation, CPOM, GCSMS, etc..), des nouveaux rapports à construire avec les usagers, transforment de manière majeure toute l'organisation et le fonctionnement de ce champ professionnel.

Ces mutations qui imposent de nouvelles logiques (logiques de service, de concurrence, de qualité, de performance, de parcours...) impactent grandement les fonctions de dirigeance et d'encadrement. La gouvernance s'en trouve profondément modifiée. La répartition et l'articulation du pouvoir entre les administrateurs et les directions est en pleine refondation. Les relations sociales entre les cadres de direction et les professionnels sont également réinterrogées.

C'est toute la chaîne hiérarchique qui est dorénavant à reconsidérer. L'art de diriger et de gouverner s'en trouve profondément modifié. Les dirigeants deviennent des entrepreneurs sociaux.

Les fonctions de direction reposent dorénavant sur un nouvel étagement au sein de cette structuration caractérisée notamment par la désinstitutionnalisation et la montée en puissance des directions générales, des sièges et des directions de pôle ou de territoire.

Assurément, de nouvelles professionnalités d'encadrement et de direction se construisent, ainsi que de nouvelles articulations avec les associations gestionnaires, avec les directeurs généraux mais aussi avec les cadres de proximité. Ces changements sont à l'œuvre dans de nombreuses associations qui ont d'ores et déjà restructuré leurs équipes de direction.

Il nous paraît indispensable de s'engager dans ces nouveaux défis, sans renier l'histoire, en s'appuyant sur les atouts et les compétences développées aujourd'hui, mais en pensant les configurations nouvelles du secteur.

La problématique du changement dans l'institution est à la fois un enjeu et le cœur même des fonctions de direction. Elle implique la formation de cadres de haut niveau susceptibles de gérer des groupements d'établissements sociaux et médico-sociaux ou des associations de plus en plus conséquentes, agissant sur des territoires de plus en plus larges.

« La formation DMS – Master 1 répond aux objectifs de la fonction de directeur et permet de se projeter dans une éventuelle prise de responsabilité »

Stagiaire de la formation Directeur/trice et manager Stratégique des organisations sociales - (DMS) - Master 2

S
M
D

Formation de niveau I (niveau 7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

RNCP : 23607

CPF : 245171

Identifiant certif info : 84742

Identifiant fiche défi métiers (dokélio) : SE_129214

2081

DATES D'OUVERTURE

13 novembre 2019
25 novembre 2020

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Préparer aux fonctions de direction élargies et de gestion de projet de service ou d'établissement au niveau d'un territoire dans une perspective stratégique.

Renforcer des compétences professionnelles spécifiques telles que les méthodologies d'évaluation des besoins et de ressources territoriales, l'analyse stratégique et systémique, la prospective, le management de projets de service.

Développer les compétences et connaissances en sociologie des organisations, politiques sociales et territoriales, sciences de l'information, de la communication et de la gestion.

DURÉE

357 h

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Politiques publiques et enjeux du territoire

- Politiques publiques territoriales ; méthodologie du diagnostic
- Institutions et culture européennes

Conception et analyse d'un projet, d'un dispositif, d'une organisation

- Co-construction et analyse stratégique
- Evolution des fonctions de direction, gouvernance, dirigeance, GPEC et management

Langages et outils

- Analyse financière et prospective, CPOM EPRD
- Evaluation de la qualité et communication

Expertise spécifique aux champs professionnels

- Aménagement du territoire et développement
- Construction de la « note d'action »

Méthodologie de la recherche et guidance de mémoire

- Atelier pratique (pour l'élaboration d'un mémoire)
- Pratiques professionnelles et formation

COÛT

7350 € + frais
d'inscription
universitaire

RESPONSABLES PÉDAGOGIQUES
Hakima Mounir pour
l'Université Paris Est
Créteil
François Noble pour
l'Andesi

PRÉ-REQUIS

Cadres dirigeants. Titulaires du CAFDES, du DSTS ou DEIS, d'une Maîtrise ou d'un Master 1 Procédure de validation des acquis professionnels et de l'expérience - VAPE - pour les candidats n'étant pas titulaires de ces diplômes.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnel ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

PRÉPARATION À LA SÉLECTION POUR L'ENTREE EN FORMATION PRÉPARANT AU CAFDES

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale

Formation de niveau 1 (7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national de certification professionnelle)

La préparation à la sélection est mise en œuvre par le centre de formation Andesi, partenaire de l'ARIF (Association Régionale d'Intervention pour la Formation aux métiers du social) dont fait partie l'ETSUP - l'INFA et l'IRTS Montrouge - Neuilly-sur-Marne et l'Andesi.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Préparer les candidats aux épreuves d'admission préalable à l'entrée en formation CAFDES

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Méthodologie générale et entraînement à l'épreuve écrite :

L'épreuve écrite de sélection consiste en un commentaire de texte sur un sujet d'actualité.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- la mise en œuvre d'une lecture sélective
- l'organisation des informations et la construction d'un plan à partir des idées forces d'un texte
- le développement d'une argumentation adaptée
- l'information sur l'actualité des politiques sociales

Entraînement et préparation à l'épreuve orale :

La réforme du CAFDES rend obligatoire pour tous les candidats la passation de l'épreuve orale.

La préparation à la réalisation de cette épreuve se réalise par :

- l'élaboration d'une réflexion argumentée à partir de son projet professionnel incluant la mise en valeur des expériences acquises et des objectifs recherchés par la formation au CAFDES
- l'accompagnement à rédiger la note préparatoire à l'épreuve orale en travaillant sur la « mise à l'écriture »
- l'entraînement à présenter ses motivations devant le jury et à faire valoir ses « atouts »
- l'approfondissement des connaissances relatives à l'exercice de la fonction de direction dans la champ social et médico-social

2027

DATES

Dépend du cycle.
Voir ci-contre

DURÉE

Dépend du cycle.
Voir ci-contre

COÛT

1160 € cycle
complet

580 € cycle
partiel

ANIMATRICE

Faïza Guelamine

DURÉE

Cycle complet : 4 jours pour la préparation aux épreuves écrites et orales

Cycle partiel A : 2 jours pour la préparation aux épreuves orales (pour les titulaires d'un niveau I)

Cycle partiel B : 2 jours pour la préparation aux épreuves écrites

DATES

Cycle complet : 6, 7 et 23 et 24 janvier 2020

Cycle partiel A : 2 jours pour la préparation aux épreuves orales (pour les titulaires d'un niveau I) : 23 et 24 janvier 2020

Cycle partiel B : 2 jours pour la préparation aux épreuves écrites 6 et 7 janvier 2020

PRÉ-REQUIS

Cette formation s'adresse aux candidats qui justifient des conditions requises pour l'entrée en formation au CAFDES en suivant

- soit un cycle complet de 4 jours (préparation à l'écrit et à l'oral)

- soit un cycle partiel de deux jours (préparation à l'oral seul pour les candidats déjà détenteurs d'un diplôme de niveau I)

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE - CAFDES

Diplôme de niveau I (niveau 7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La formation s'inscrit dans un processus de qualification et de reconnaissance de **niveau I**. Elle est conduite par l'**ARIF (Association Régionale d'Intervention pour la Formation aux métiers du social) dont fait partie l'ANDESI**.

En référence au cadre officiel de la formation le projet pédagogique de l'ARIF repose sur une conception dynamique de la fonction de direction déclinée en **3 dimensions** :

- La dimension éthique
- La dimension stratégique, politique et territoriale
- La dimension pilotage de projet

La formation s'organise à partir des **quatre domaines de compétences définis par la réforme du CAFDES** relatif à la fonction de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale.

- Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service
- Management et gestion des ressources humaines
- Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service

- Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire

Conçu afin de favoriser la transmission et l'intégration des connaissances nécessaires à l'exercice du métier de Directeur, le dispositif pédagogique de l'ARIF vise à permettre :

- l'optimisation d'une formation professionnelle d'adultes en alternance
- la production d'espace temps d'élaboration « de la fonction de direction »
- la confrontation d'expériences

Des dispenses d'heures de formation prévus par les textes sont possibles pour les candidats titulaires d'un CAFERUIS, un DEIS, ou ayant acquis des domaines de compétences par la voie de la VAE CAFDES.

La formation est accessible aux candidats non issus du secteur social et médico-social sous conditions.

Renseignements, brochure détaillée et dossier d'inscription sur demande à l'ARIF : email : stephanie.sands@etsup.com
01 44 16 81 95
Site internet ARIF : cafdes.arif-social

PRÉ-REQUIS

Être admis aux épreuves de sélection

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2082



DATES

Rentrée promotion
14 : 15 juin 2020

COÛT

16 900 €
+ Droits d'inscription

COORDONNEE PAR
Faïza Guélamine

CAFDES

DIPLÔME D'ÉTAT D'INGÉNIERIE SOCIALE - DEIS

EN PARTENARIAT AVEC

MENTION INTERVENTION ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL - UPEC



Diplôme de niveau I (niveau 7 selon la nouvelle nomenclature) couplé aux Masters 1 et 2 Sciences Humaines et Sociales

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les transformations sociales, la territorialisation et la complexité croissante des dispositifs liés aux politiques sociales et à l'action sociale et médicosociale, les exigences d'adaptation et de qualité des réponses à apporter aux besoins des usagers, la prise en compte du contexte européen impliquent pour les organisations des besoins de compétences accrues, sur des profils de cadres managers et de cadres développeurs.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Ce diplôme vise à répondre à la fois au perfectionnement de ceux dont la fonction d'encadrement nécessite aujourd'hui de solides compétences analytiques et méthodologiques pour concevoir l'action et l'organiser et aux besoins de qualification de ceux qui postulent à des responsabilités engageant l'orientation et la décision, relatives à leur mission, dans une perspective de développement.

Le métissage des compétences existe entre les cadres managers et les cadres développeurs. Ainsi, si les titulaires de ce diplôme ancrent principalement leurs compétences dans les registres du cadre développeur, ils sont aussi compétents dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Ils sont tout d'abord des experts des politiques sociales, de l'action sociale et médicosociale. Ils sont donc en mesure d'exploiter les références professionnelles et les connaissances pluridisciplinaires acquises, de tenir compte des différentes politiques publiques pour analyser et problématiser des questions sociales, d'interroger les politiques et les actions, de proposer et conduire des programmes ou des projets complexes. Ces compétences sont également transférables dans le champ de la formation.

COORDINATION

Claire Cossée et Eric Gilles pour l'Université Paris Est Créteil
Marie Caroline Artaud pour l'Andesi

Renseignements et inscriptions auprès de : pascale.begot@u-pec.fr

PRÉ-REQUIS

Consulter l'UPEC

Renseignements et inscriptions
auprès de : pascale.begot@u-pec.fr

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15
jours avant l'ouverture de
la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage -
Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2083

DATES

Septembre 2019
Septembre 2020

DURÉE

875 h de
formation (700 h
d'enseignement et
175 h d'étude de
terrain)

COÛT

Consulter l'UPEC

COORDONNÉE PAR
Voir ci-contre

DEIS

UNE OFFRE DE PARCOURS

DE L'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE À LA DIRECTION DE HAUT NIVEAU

Dans un contexte soumis à de fortes évolutions, les formations longues qualifiantes doivent pouvoir dépasser leur statut d'entité de formation au profit de construction de parcours adaptés en fonction des expériences et aspirations des professionnels.

Pour répondre à ces changements, l'**ANDESI** et l'**UPEC** se proposent de construire avec vous un parcours professionnalisant qui prenne en compte, à partir de vos projets, les différents processus de certification et les évolutions de la chaîne hiérarchique dans le secteur social et médico-social.

Dans ce sens, les formations certifiantes s'inscrivent dans **une logique de parcours** modulaire et souple, susceptible de **favoriser les « passerelles » d'une formation à l'autre**. Cette logique tient compte à la fois de vos qualifications et niveaux de formation, et de vos compétences (reposant sur une expérience professionnelle en tant que cadre responsable).

Ainsi

- Si vous poursuivez un parcours CAFERUIS au sein de notre centre de formation et souhaitez accéder à la formation à la direction Resdos-Master 1, **vous pourrez obtenir un allègement de 98 heures** sous certaines conditions (si vous êtes titulaire d'une licence et/ou avez une expérience significative de l'encadrement)

Ou encore

- **Pour accéder plus rapidement à certaines formations supérieures qualifiantes**, vous pouvez aussi être invité à suivre des modules ou formations de perfectionnement propres à compléter ou enrichir vos connaissances/compétences.

Les niveaux de formation changent. Ainsi, la formation de niveau 1 devient par exemple niveau 7 selon la nouvelle nomenclature du cadre national de classification professionnelle

Consulter la nouvelle nomenclature du cadre national de classification professionnelle en cliquant ici

ANDESI
UNE EXPERTISE
UN SUIVI

Vous souhaitez un
renseignement ?
Contacter l'Andesi
en cliquant
ici

CONSTRUISEZ VOTRE PARCOURS CERTIFIANT PERSONNALISÉ SELON VOS ACQUIS ET VOS PERSPECTIVES

Niveau 7+

CYCLE RH⁺

DIRECTEUR GENERAL OU DIRECTEUR
D'ASSOCIATION DE TRANSITION

DIRECTEUR DE TRANSITION

REFERENT QUALITÉ
CERTIFIÉ

ÉVALUATEUR EXTERNE
CERTIFIÉ

CONSULTANT EN
ANALYSE DES PRATIQUES

FORMATEUR/RÉFÉRENT AFEST

Niveau 7
Direction

DIRECTEUR/TRICE ET
MANAGER STRATÉGIQUE

- DMS

CAFDES

DEIS

Niveau 6
Encadrement

CADRE COORDONATEUR DE
PARCOURS

RESPA

RESDOS

CAFERUIS

ET/OU EXPÉRIENCE
D'ENCADREMENT



A chaque étape, un interlocuteur peut vous aider à identifier les acquis et les faire valider...

Une équipe à votre service :

François NOBLE

[Contact](#)

Faïza GUELAMINE

[Contact](#)

Isabelle CARIAT

[Contact](#)

En cas de poursuite d'étude après le CAFERUIS, un allègement de 98 heures sur le RESDOS peut être accordé sous certaines conditions

Niveau 5

COORDONNATEUR/TRICE

RÉFÉRENT DE PARCOURS ET INTER
INSTITUTIONNALITÉ

now

RESPONSABLES D'ASSOCIATIONS, D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SERVICE - DIRECTEURS-TRICES ET DIRECTEURS-TRICES ADJOINTS-TES - CADRES COORDONNATEURS DE PARCOURS ET DE PROJETS - CADRES INTERMÉDIAIRES. . .

Les cadres intermédiaires ou de direction exercent des métiers et fonctions impliquant différents niveaux de responsabilités. L'Andesi, seule ou avec ses partenaires proposent des formations de niveau 6 correspondant aux exigences réglementaires et prenant en compte les transformations du secteur et leurs impacts sur la chaîne hiérarchique.

NOS PARTENAIRES



RESPONSABLE ET DIRECTEUR/TRICE D'ORGANISATIONS SOCIALES - RESDOS

MASTER M1 SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES / MENTION
DIRECTION D'ORGANISATIONS SOCIALES
EN PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITÉ PARIS EST CRÉTEIL

Formation de niveau II (6 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

Cette formation participe du **dispositif de formation à la Direction stratégique**. Elle est articulée à la formation DMS – Directeur/trice et manager stratégique / Master 2 Sciences humaines et sociales

Elle peut également faire l'objet d'un **allègement de 98 heures** pour les titulaires du CAFERUIS, d'une Licence et d'une expérience de l'encadrement.

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les mutations du secteur social et médico-social impliquent de la part des responsables et directeurs/trices des compétences, savoir-faire, capacités de réflexion et d'adaptation toujours plus exigeantes et en lien avec la restructuration à l'œuvre (nombre d'établissements, changement des modes de gestion et de management, nouvelles problématiques sociales).

Une formation spécifique de niveau II, posant les fondamentaux de la fonction de direction tout en proposant une réflexion sur les différentes dimensions qu'elle recouvre, s'impose donc pour tous ceux qui l'occupent ou souhaitent l'occuper.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Développer, dynamiser les connaissances sur la pratique de direction

Traiter les problématiques actuelles du secteur de l'intervention sociale et médico-sociale

Développer les capacités quant aux responsabilités liées à la fonction de direction, dans une perspective de management stratégique d'un établissement ou d'un service du secteur.

2084

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Sciences sociales

Approche des différentes disciplines en lien avec les pratiques professionnelles

Méthodologie de la recherche appliquée

Atelier pratique lié à la rédaction d'un article
Approche sociologique du travail

Contextes et environnements professionnels

Gestion budgétaire et analyse financière
Construction et sens des politiques publiques et sociales

Langages, outils et cultures professionnelles

Droit du travail
Informatique pour les cadres et directeurs

Management et conduite de projets

Méthodologie de projet et évaluation
Management, GRH et GPEC

Groupes, organisations et institutions :

Sociologie et approches réflexives des organisations

Etude de terrain

Atelier pratique pour la rédaction d'un article
Stratégie professionnelle et formation

RNCP Master 1 : 23607

CPF : 245171

Identifiant certif info : 84742

Identifiant fiche défi métiers (dokélio) : SE_129213

RNCP Resdos : NSF 332 P

Egalement réalisable à la Grande Motte avec l'ACTIF
Voir le descriptif sur le site de l'Actif

DATES D'OUVERTURE
21 octobre 2019
19 octobre 2020

DURÉE

322 h

COÛT

6600 €
+ frais
d'inscription
universitaire

RESPONSABLES PEDAGOGIQUES
Hakima Mounir
pour l'Université
Paris Est Créteil
François Noble
pour l'Andesi

PRÉ-REQUIS

Cadres intermédiaires ou dirigeants

Procédure de validation des acquis professionnels et de l'expérience - VAPE - pour les candidats non titulaires d'une licence.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur
- Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

CADRE COORDONNATEUR DE PARCOURS ET DE PROJETS

*MASTER 1 SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES MENTION
INTERVENTION ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL
EN PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITÉ PARIS EST CRÉTEIL*

APTITUDES-PROBLÉMATIQUES

Les textes législatifs et réglementaires de ces douze dernières années ont tous recentré l'intervention sociale et médico-sociale sur la personne et ses besoins, dans une conception de sa prise en charge à la fois personnalisée et inclusive.

Il s'agit dorénavant de prendre en compte et d'inscrire la personne et son projet de vie dans une globalité, intégrant ainsi les nouvelles données liées au phénomène de désinstitutionnalisation.

Il en résulte une situation qui l'inscrit dans un espace-temps qui ne peut plus s'organiser à la seule échelle d'un établissement, lequel n'a pas toujours la capacité de s'adapter aux besoins évolutifs de « l'usager ». Conséquence : le choix de vie ne peut pas (plus) se limiter à un choix d'établissement.

De nouveaux modes organisationnels adossés aux notions de parcours, de coordination, de régulation doivent être inventés.

De nouvelles professionnalités se font ainsi jour : celle de cadre coordonnateur de parcours et de projets est au cœur des changements à l'œuvre. Elle en devient la pierre angulaire en tant que maître d'œuvre des dispositifs centrés sur les besoins de la personne et interlocuteur, chargé de développer les réseaux, partenariats au titre de son établissement ou service dans son environnement.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

Comprendre les enjeux actuels du secteur de l'intervention sociale et médico-sociale

Développer les savoir-faire en termes de négociation, d'élaboration, de contractualisation et d'évaluation partagée tant avec les institutions qu'avec les usagers

Développer les capacités à impulser la coopération entre différents intervenants

Développer les compétences quant aux responsabilités liées aux fonctions de coordonnateur

2085

Formation de niveau 2 (6 selon la nouvelle nomenclature du cadre national de classification)

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Communication et dynamique de groupe

- Approches pluridisciplinaires et stratégiques des notions de réseau, coordination, territoire, partenariat
- Construction et sens des politiques sociales
- Nouvelles professionnalités et fonctions de coordination ; expertise de terrain
- Management et conduite de projet (qualité, évaluation),
- Stratégies et sources de financement
- Sociologie et dynamique des organisations
- Technologies de l'information et de la communication
- Etude de terrain : développer un projet de coordination

RNCP Master 1 : 23607

CPF : 245171

Identifiant certif info : 84742

Identifiant fiche défi métiers (dokélio) : SE_129213

DATES D'OUVERTURE

21 octobre 2019
19 octobre 2020

DURÉE

315 h

COÛT

6500 €
+ frais d'inscription universitaire.

RESPONSABLES PEDAGOGIQUES

Hakima Mounir
pour l'UPEC
François Noble pour
l'Andesi

PRÉ-REQUIS

Cadres et intervenants expérimentés de l'action sociale et médico-sociale en activité justifiant a minima d'un diplôme d'État de travail social ou d'un diplôme universitaire de niveau 2.

Admission sur dossier et/ou entretien.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

RESPONSABLE D'ÉTABLISSEMENTS ET SERVICE POUR PERSONNES ÂGÉES - RESPA

MENTION INTERVENTION ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL - UPEC

Certification de niveau II (niveau 6 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

2086

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Diriger aujourd'hui un établissement ou un service pour personnes âgées suppose des connaissances et des compétences spécifiques, qui ne peuvent s'acquérir que dans un questionnement et un accompagnement tant théorique que pratique. La permanente évolution de la législation et des publics accueillis implique une transformation des projets d'établissements et de services afin de maintenir et d'améliorer la qualité des prises en charges et des interventions gérontologiques.

Dans un tel contexte, il apparaît indispensable de proposer une formation de direction de niveau II directement ciblée pour des professionnels en poste en maison de retraite ou dans des services dédiés aux personnes âgées, en position de direction ou souhaitant le devenir.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

- Acquérir, développer et renforcer l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de Responsable d'établissements et service pour personnes âgées
- **Obtenir une qualification de direction de niveau II permettant de diriger un établissement ou un service pour personnes âgées, en conformité avec le décret de 2007 sur la qualification** (Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux)

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Bloc 1 :** Assurer la direction opérationnelle d'un établissement ou d'un service pour personnes âgées autonomes ou dépendantes
- Bloc 2 :** Garantir la prise en charge des résidents accueillis ou des personnes accompagnées dans le respect des exigences qualités et règles déontologiques du champ social et médico-social
- Bloc 3 :** Manager et animer les équipes pluri-professionnelles d'un établissement ou d'un service pour personnes âgées
- Bloc 4 :** Assurer la gestion financière et administrative d'un établissement, d'un service ou d'une résidence pour personnes âgées
- Bloc 5 :** Intégrer l'établissement ou le service dans le réseau de soins et/ou de services à la personne du territoire concerné

PRÉ-REQUIS

- Professionnels en poste de Responsable ou de Direction d'établissements ou services du secteur social ou médicosocial (personnes âgées ou autres publics)
 - Toute personne (dans et hors secteur SMS) souhaitant accéder aux postes et/ou aux fonctions de Responsable ou Directeur, titulaire d'un niveau d'études Bac + 2 (dérogation possible) ayant une connaissance des populations accueillies
- Un stage pratique de 250 heures minimum dans un établissement ou service du secteur gérontologique est fortement conseillé pour les candidats « hors secteur »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire
- Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

Paris :
19ème promotion 12 Novembre 2019
20ème promotion, 16 Novembre 2020
La Grande-Motte : 6ème promotion, 25 Novembre 2019
7ème promotion, Novembr 2020

DURÉE

360 h

COÛT

7100 €

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE
Isabelle Cariat

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

inscrite au RNCP par arrêté du 9 avril 2018, publié au Journal Officiel du 17 avril 2018 – Code NSF 332p

La formation RESPA est également proposée, en partenariat avec l'Actif à la Grande-Motte Montpellier

RESPA

RESPONSABLE ASSOCIATIF

OPTION « FORMATION SUPÉRIEURE DE CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION »

Certification de niveau II inscrite au RNCP (niveau 6 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

2087

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

La mutation du secteur social et médico-social a transformé la fonction de direction de manière majeure. De nouveaux organisateurs (CPOM, mutualisations, ARS, etc...) viennent refonder le fonctionnement des institutions autour de nouvelles logiques : logique de regroupement entre établissements et services et entre associations, renforcement des directions générales et des sièges, création de pôles par secteurs d'activité ou par régions...

Ces transformations qui impactent toutes les fonctions d'encadrement, concernent également les personnels chargés de la gestion comptable et financière, des ressources humaines, de la logistique. Les cadres administratifs sont désormais amenés à jouer un rôle clé dans la conduite des projets et le management des équipes.

Ces professionnels étaient jusqu'à présents « attachés » à un établissement ou un service. Leurs fonctions sont dorénavant regroupées au sein des sièges ou des directions générales autour de compétences de hauts niveaux.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Cette formation vise à l'acquisition de méthodes d'analyse et d'outils pour piloter les fonctions administratives, financières, ressources humaines et logistiques.

- S'approprier le contexte dans lequel s'organise aujourd'hui le fonctionnement des organisations sociales et médico-sociales
- Comprendre et s'approprier les modalités de fonctionnement et les outils de la gouvernance associative
- Répertorier les différents modèles d'organisations hiérarchiques et fonctionnelles
- Renforcer les compétences et acquérir des savoirs professionnels nouveaux dans les domaines de la gestion financière, RH et gestion logistique
- Acquérir une posture de cadre de direction

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

- Gouvernance associative
- Gestion des Ressources Humaine
- Gestion administrative, logistique et financière
- Pilotage des projets dans le cadre associatif
- Droit et fiscalité appliqués aux associations

PRÉ-REQUIS

Personnels cadres ou non cadres, responsables du personnel ou de gestion, économistes, attachés et adjoints de direction, comptables, secrétaires de direction...

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

Démarrage
23 novembre 2020

DURÉE

441 h

COÛT

8000 €
Tarif réduit pour les demandeurs d'emploi ou pour des financements personnels (nous contacter)

COORDONNE PAR

Pascale Chapat
pour le CNAM-CESTES

François Noble
pour l'Andesi

Réalisée en collaboration avec le CNAM / CESTES

le **cnam**
cestes

RESPONSABLE ASSOCIATIF

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE RESPONSABLE D'UNITÉ D'INTERVENTION SOCIALE

2088

Certification de niveau II (niveau 6 selon la nouvelle nomenclature du cadre national des certifications professionnelles)

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Travailler le passage entre la fonction professionnelle d'origine et la fonction d'encadrement
 Acquérir de nouveaux modèles d'intelligibilité et de raisonnement sur les pratiques sociales et singulièrement celles liées à l'encadrement des établissements et services sociaux et médico-sociaux
 Développer les capacités à assumer les responsabilités liées à une fonction d'encadrement et de pilotage de l'action.
 Construire une nouvelle identité professionnelle

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Les enseignements délivrés et les activités pédagogiques proposées correspondent aux 5 unités de formation :

- UE 1 - Conception et conduite de projet
- UE 2 - Expertise technique et professionnelle de cadre
- UE 3 - Management d'équipe
- UE 4 - Gestion administrative et budgétaire
- UE 5 - Pratiques professionnelles : stage de formation pratique sur site qualifiant

La certification CAFERUIS s'obtient

- Par la validation de trois épreuves de contrôle continu relatives aux UF 2-3-4 réalisées en cours de formation
- Par la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel relatif à l'UF 1, organisée par la DRJSCS Ile-de-France
- Pour les candidats qui souhaitent poursuivre un cursus de formation après obtention du CAFERUIS un allègement des 98 heures sur la certification RESDOS /MASTER 1 Sciences humaines et sociales. Cet allègement porte sur les UF : Politiques sociales, Droit du travail, Méthodologie de projet, Sociologie des organisations

PRÉ-REQUIS

Chefs de service et cadres de l'intervention sociale en activité.

Salariés en instance d'être nommés à cette fonction ou qui s'y destinent

La formation est ouverte aux personnes justifiant d'un diplôme d'état de travail social ou d'un diplôme universitaire de niveau II (Cf. Arrêté du 8 juin 2004).

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

DATES

25ème promotion :
14 octobre 2019

26ème promotion :
12 octobre 2020

DURÉE

330 h
+ 210 h de stage
pratique

COÛT

6900 € + droits
d'inscription
universitaire

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

Faïza Guélamine

NOS PARTENAIRES



SE FORMER A LA FONCTION DE COORDONNATEUR EN ESMS

Formation construite en partenariat

avec plusieurs Instituts de formation en travail social :

L'ACTIF à la Grande-Motte ; l'EPSS à Cergy-Pontoise, L'Institut ERASME à Toulouse, l'Institut MESLAY en Vendée ; Praxis à Mulhouse, l'ITS de Tours et l'ITS Pierre Bourdieu de Pau

CPF – INSCRIPTION AU RSCH - DOSSIER EN COURS

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de Coordonnateur

Assurer le passage d'une fonction professionnelle d'origine vers celle de coordonnateur

Comprendre et mettre en œuvre les problématiques actuelles et nouvelles en lien avec cette fonction

Développer ses capacités à assumer les fonctions d'interface institutionnelle en animant une équipe, coordonner l'action et assurer un encadrement technique et fonctionnel des équipes

Savoir communiquer en interne comme en externe.

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Unité de Formation I :

Politiques sociales et évolution du secteur

- Le cadre législatif
- Les enjeux économiques
- La logique de service

Une nouvelle fonction

- L'institution : approche de l'organisation
- La fonction : délégations, rôle et posture
- La relation au cadre hiérarchique

Unité de Formation II :

Une fonction transversale

- Animer une réunion
- Informer et communiquer
- Gérer les conflits
- Mobiliser les compétences personnelles et collectives
- Prévenir les risques psycho-sociaux
- Accompagner la mise en œuvre des projets individualisés
- L'évaluation des activités

Unité de Formation III :

Développer ses compétences

- Droit du travail et organisation du travail
- Les écrits professionnels
- Initier les coopérations et le travail en réseau
- Organiser la communication externe

PRÉ-REQUIS

Coordonnateurs de l'intervention sociale et médico-sociale en fonction ou professionnels souhaitant exercer rapidement cette fonction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2089

DATES D'OUVERTURE

Promotion 13 : 2 octobre 2019

Promotion 14 : 9 mars 2020

Promotion 15 : 12 octobre 2020

DURÉE

105 heures, soit 15 journées organisées en alternance (3 jours consécutifs par mois)

COÛT

2300 €

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

Isabelle Cariat

COORDONNATEUR-TRICE

REFERENT DE PARCOURS EN INTER INSTITUTIONNALITE

Formation construite en partenariat avec l'ITS de Tours



REFERENT DE PARCOURS

ROLE DU REFERENT DE PARCOURS

Le référent de parcours coordonne et articule les interventions auprès des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, dans une perspective d'accompagnement global (social, médico-social, sanitaire, scolaire,), mobilisant les divers acteurs du territoire. Il participe à la mise en œuvre du projet de vie de la personne, en organisant la continuité des prestations dans une logique d'inclusion sociale et de prévention des ruptures de parcours.

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de Référent de parcours
Assurer le passage d'une fonction professionnelle d'origine vers celle de Référent
Comprendre et mettre en œuvre les problématiques actuelles et nouvelles en lien avec cette fonction
Développer ses capacités à assumer des fonctions de coordinations inter-institutionnelles
Savoir communiquer auprès d'acteurs multi référencés

CONTENU ET METHODES MOBILISEES (Formation modulaire)

L'évolution du cadre de l'intervention sociale

- La commande sociale
- Politiques sociales et droits des personnes accompagnées
- Les modèles à l'œuvre (case management, PCPE, MAIA, ...)

Accompagner les parcours

- La notion de parcours, approche dynamique et dialectique
- Accueillir la personne et analyser les besoins
- Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- Co-construire le parcours coordonné
- Accompagnement et positionnement professionnel

Mobiliser les ressources du territoire

- Les acteurs du parcours (scolarisation, santé, logement, formation, emploi, vie sociale...)
- Analyse stratégique du territoire
- Elaboration d'une cartographie des ressources
- La coopération (principes, outils, méthodes)
- La communication

Coordination et inter institutionnalité

- La fonction de référent : autonomie, appartenance, responsabilité, inter institutionnalité
- Construire et faire vivre la coordination
- Partage d'information et secret professionnel
- Initiation aux outils informatiques collaboratifs
- Régulation, négociation, gestion des conflits
- Evaluer l'atteinte des objectifs et faire évoluer sa pratique
- Elaborer son projet professionnel de référent de parcours

PRÉ-REQUIS

Cadres et intervenants expérimentés de l'action sociale et médico-sociale en activité justifiant a minima d'un diplôme d'État de travail social ou d'un diplôme universitaire de niveau 2.

Admission sur dossier et/ou entretien.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à 15 jours avant l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse
- Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par le formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

2090

DATE D'OUVERTURE

19 Octobre

DURÉE

112 heures
soit 16 jours organisés
en alternance

COÛT

2266 €

COORDONNE PAR

François Noble
et
Isabelle Cariat

SE PERFECTIONNER DANS SES FONCTIONS DE COORDONNATEUR

Nouveau

2069

APTITUDES-PROBLEMATIQUES

Les rôles et fonctions dans les institutions sont aujourd'hui en pleine transformation. Les fonctions de proximité des équipes et des usagers sont de moins en moins assurées par les chefs de service, de nouveaux besoins et de nouvelles pratiques apparaissent : personnalisation de la prise en charge, référence éducative, pilotage de projets...

Les travailleurs sociaux exerçant la fonction de coordonnateur voient leurs missions se diversifier. De nouvelles compétences sont attendues ainsi que des savoir-faire innovants répondant à de nouvelles formes d'organisations en constante évolution et se complexifiant.

Quelles sont les nouvelles caractéristiques de cette fonction ? Comment s'y exerce l'autorité en complémentarité avec le chef de service ? Comment faire vivre les réseaux, mener des projets, gérer les situations difficiles ?

Ce stage permet aux coordonnateurs formés et déjà en poste de se perfectionner dans leur pratique par un travail basé essentiellement sur « des études de cas concrets », permettant une réflexion entre pairs pour un partage d'expérience et l'apport de nouveaux savoir-faire opérationnels.

DATES

4 et 5 novembre & 12 et 13 décembre 2019
12 et 13 novembre & 21 et 22 décembre 2020

OBJECTIFS ET COMPETENCES

Comprendre et se perfectionner dans ses missions de coordonnateur pour mieux :

- Identifier sa fonction actuelle, et les axes d'amélioration à envisager
- Comprendre son positionnement et ses missions actuelles au regard de l'évolution de son organisation
- Légitimer sa place entre l'équipe et l'encadrement
- Maîtriser les outils de la conduite de réunion pour permettre un meilleur traitement de l'information
- Savoir négocier avec les professionnels pour asseoir son influence sur les comportements et les actions de professionnels
- Maîtriser les outils de communications, d'écoute active et de synthèse
- Savoir analyser une situation et décider rapidement des actions à mener dans la limite de son rôle
- Savoir envisager de nouveaux modes de coordinations : par projet, groupe de travail, processus, travail en réseaux

DURÉE

2 x 2 jours

COÛT

1160 €

CONTENU ET METHODES MOBILISEES

Le coordonnateur au cœur de son organisation

La fonction du coordonnateur : liens avec les équipes, soutien à la rédaction de projets personnalisés, transmission d'information, résolution de situations complexes, soutien de l'encadrement dans la mise en place des changements

Les outils du coordonnateur : conduite de réunion, entretien, gestion des conflits.

Par l'analyse de « situations types » sous forme d'études de cas tirées d'expériences réelles, apporté par la formatrice, ou les participants permettra d'explorer sa capacité d'analyse et de compréhension des situations ou des commandes de l'institution et d'y apporter les réponses adaptées.

ANIMATRICE

Valérie Oualid

PRÉ-REQUIS

Coordonnateurs de l'intervention sociale et médico-sociale en fonction

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formatrice - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

VALIDATION

La validation des acquis de l'expérience (VAE), dans sa forme actuelle, a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle permet d'obtenir une certification grâce à son expérience professionnelle.

Dans la pratique, la VAE se décline comme un droit individuel permettant à toute personne engagée dans la vie active de demander la validation de son expérience acquise dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée (professionnel en activités commerciale, artisanale, en profession libérale ou sous statut d'auto-entrepreneur) ou bénévole (fonctions associatives ou syndicales), en vue d'obtenir un diplôme (de l'Éducation nationale à l'enseignement supérieur, en passant par les Ministères de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Agriculture, de la Culture, secteur sanitaire et social), un titre ou une certification professionnels.

Elle concerne toute personne, quelque soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation. Il suffit de justifier d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification ou le diplôme visé, lesquels doivent être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La VAE est aussi une démarche novatrice qui, en encourageant la mise en cohérence de l'expérience et du niveau de responsabilité, ouvre à la mobilité et la promotion professionnelles.

Aussi, l'Andesi est attentive à ce que les certifications proposées puissent être accessibles à la fois par la formation et la VAE, en candidature libre ou par l'intermédiaire d'un accompagnement personnalisé à la démarche.

Vous souhaitez un
renseignement ?

Contactez l'Andesi
en cliquant ici

EN SAVOIR PLUS !

Des
Responsables
de formation
à votre service :

Faïza GUELAMINE
Contact

Isabelle CARIAT
Contact

INTERVIEW AUPRES DES PUBLICS

L'ENSEMBLE DES PROPOSITIONS QUI FIGURENT DANS LES PAGES QUI SUIVENT S'ADRESSENT AUX PERSONNELS QUI SOUHAITENT TRAVAILLER SUR LES NOUVELLES MODALITÉS D'INTERVENTIONS AUPRÈS DES USAGERS

UN ENSEMBLE DE PROPOSITIONS REGROUPEES AUTOUR DE 4 THÉMATIQUES :

- Accueil, diagnostic, évaluation, écoute et observation
- Accompagnement individuel et en groupe des usagers
- Conduite de projet et communication
- Législation sociale et droit du travail

DÉLAI D'ACCÈS

Inscriptions jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation

PRÉ-REQUIS

Coordonnateurs de l'intervention sociale et médico-sociale en fonction

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation - Partage d'expériences et analyse
- Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par la formateur - Etude de cas issus de l'expérience professionnelle ou de stage - Travail de recherche documentaire - Elaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement

**TOUTES NOS FORMATIONS
SONT RÉALISABLES DANS
VOTRE ÉTABLISSEMENT**

FAIRE UNE DEMANDE

ACCUEIL, DIAGNOSTIC, ÉVALUATION, ÉCOUTE ET OBSERVATION

- Nouveaux publics, nouvelles pratiques éducatives
- Secrets de familles et liens transgénérationnels. Quel héritage ?
- Traumatismes, répétition et accompagnement
- La cohésion d'équipe comme principe d'action éducative
- Réflexions sur l'approche clinique des conflits
- Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel
- Gérer son temps et son stress au quotidien
- Risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

CONDUITE DE PROJET ET COMMUNICATION

- Approche de la fonction de coordinateur - Entre équipe et chef de service
- Corvée ou acte éducatif ? Avancer dans ses écrits professionnels
- Mettre en place un projet d'orientation et de sortie
- Pilotez votre projet
- Conduire un projet d'action collective.
Rendre l'utilisateur acteur

LÉGISLATION SOCIALE ET DROIT DU TRAVAIL

- Repères en droit de la famille
- Les responsabilités juridiques des professionnels du social
- Conventions collectives et législation du travail
– CC 51 et CC 66

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES USAGERS

- La bientraitance - Repères pour une mise en œuvre
- Participer à l'élaboration du projet personnalisé
- La personne handicapée en Esat
- Vieillesse et prise en charge des personnes handicapées
- L'intervention à domicile
- Les entretiens avec les familles
- La médiation familiale à l'usage des éducateurs - Les rencontres parents/enfants
- Gestion des conflits et médiation dans l'accompagnement de la personne
- Approche psychocorporelle de la violence
- Le maintien des liens familiaux
- Rôle et place des professionnels
- Travailler avec les familles en MECS
- L'intimité : Quels enjeux, quelles limites pour quelles pratiques ?
- Troubles mentaux et états dépressifs - Repérer et agir
- Mineurs non accompagnés
- La démarche interculturelle dans les pratiques professionnelles
- Travail social, fait religieux et laïcité
- Adolescence et numérique **NOUVEAU**
- Les adolescents « difficiles »
- L'accompagnement éducatif du quotidien
- Analyse des pratiques éducatives : Comprendre ce qui se joue
- Inclusion et parcours **NOUVEAU**
- Handicap psychique et réinsertion sociale et professionnelle
- Autorité et violence
- Accompagnement à la fin de vie **NOUVEAU**

LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR

L'ANDESI
vous
conseille
et vous accompagne

DES ENJEUX
DE GOUVERNANCE
ET DE DIRIGEANCE

**LA LOI* POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR
PROFESSIONNEL EST EFFECTIVE.**

**VOUS ÊTES DANS UNE LOGIQUE DE PLAN DE
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?**

**REPENSEZ VOTRE POLITIQUE DES RESSOURCES
HUMAINES ET DE GPEC ET LEUR MISE EN OEUVRE !**

L'ANDESI VOUS CONSEILLE ET VOUS ACCOMPAGNE.

Valère SOCIRAT
répond à toutes vos questions

Contact
Valère Socirat

Contact Infos

01 46 71 71 71

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Consulter le texte de la loi

INFORMATIONS

PRATIQUES

L'INSCRIPTION

Se fait à l'aide de la [fiche d'inscription qui se trouve en page 205](#) de ce catalogue ou sur le site www.andesi.asso.fr

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Elle a lieu lorsque le stage est complet (12 à 30 personnes selon le type de stage). Une liste d'attente est créée chaque fois que le nombre de demandeurs dépasse l'effectif spécifique du stage. En cas de désistement, la place sera proposée à la première personne dans l'ordre d'inscription sur la liste d'attente. Le cas échéant, un deuxième stage peut être programmé en cours d'année.

RÈGLEMENT

Pour les formations de perfectionnement et les formations longues, des arrhes représentant 25% du coût du stage doivent être versées au moment de l'inscription. Si un stage est annulé de notre fait, nous procéderons au remboursement des arrhes ou un avoir sera délivré.

Pour les formations en Intra et Andesi Consultants, le règlement est effectué selon des modalités définies dans la convention.

ATTESTATION

Une fiche de présence est remise à la fin de chaque session.

L'attestation de formation est délivrée systématiquement lorsque le stage est réalisé. Toute absence à une partie du stage donne lieu à modification de l'attestation de présence, mais aucun abattement de prix n'est consenti.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Applicable et remis aux stagiaires (Article L 920-5-1 du code du Travail).

LE STAGE DE FORMATION

En début de stage : vous serez accueilli(e) par l'équipe du centre de formation qui vous remettra un dossier avec documents.

Chaque stagiaire peut rencontrer sur place un service administratif compétent pour répondre à ses éventuelles questions. Il est possible de prendre rendez-vous avec l'équipe de direction. Le responsable pédagogique reste disponible pour tout conseil.

En fin de stage : une évaluation sera proposée aux participants à l'issue de la formation. Chacun sera amené à s'interroger sur les effets de la formation en terme de positionnement professionnel, de compréhension des concepts et méthodologies et de leurs transformations en pratiques opératoires et des possibilités d'applications.

Un outil interne à l'Andesi est élaboré afin d'évaluer :

- Les méthodes pédagogiques mises en oeuvre ;
- La durée de la formation ;
- Le rythme...

INTERVENANTS

Chaque responsable de stage réunit autour de lui une équipe d'intervenants. Si un formateur est indisponible pour raison de force majeure, les stagiaires sont prévenus. Le stage est alors rebâti au plus près de la problématique et des objectifs et dans l'intérêt des stagiaires.

Un formateur peut être changé sans que les stagiaires soient avertis.

ANNULATION

Un stage est annulé lorsqu'il n'y a pas suffisamment de participants trois semaines avant son ouverture (en général, moins de 7 stagiaires).

ENREGISTREMENT

Formation continue des personnels et perfectionnement des cadres en fonction. Centre de Formation enregistré sous le numéro d'activité 11 94 02 767 94 auprès de la préfecture de la région Ile-de-France.

POUR VOUS RENDRE À L'ANDESI

METRO - STATIONS SAINT AMBROISE OU RICHARD LENOIR

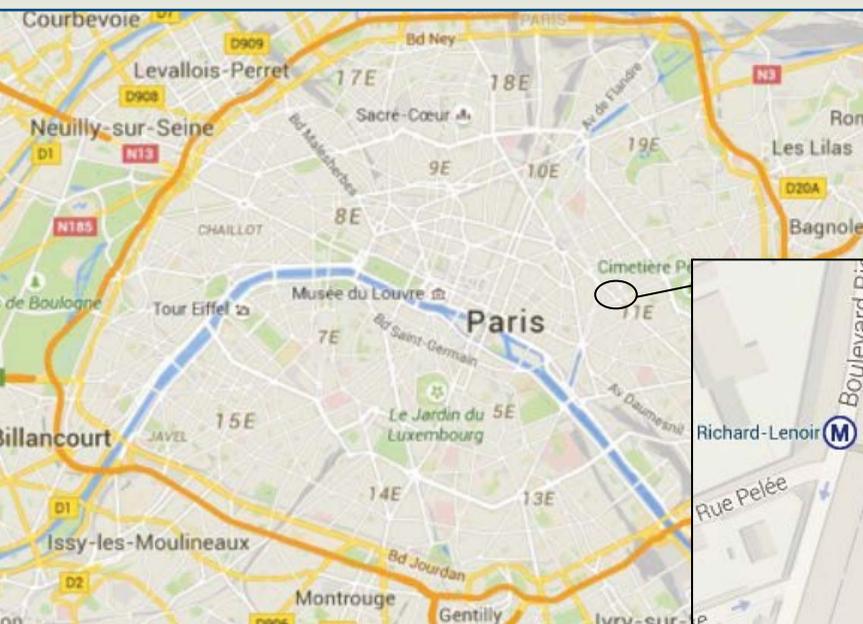
- Depuis la Gare du Nord (16 minutes) ou Gare de l'Est (14 minutes) : Ligne 5 - Station Richard Lenoir
- Depuis la Gare de Lyon (14 minutes) : Ligne 1 Direction La Défense (Grande Arche) jusqu'à Bastille - Correspondance Ligne 5 Direction Bobigny-Pablo-Picasso jusqu'à Richard-Lenoir
- Depuis la Gare d'Austerlitz (16 minutes) : Ligne 5 - Station Richard Lenoir
- Depuis la Gare Montparnasse (31 minutes) : Ligne 4 Direction Porte de Clignancourt jusqu'à Strasbourg-Saint-Denis - Correspondance Ligne 9 Direction Mairie de Montreuil jusqu'à Saint-Ambroise

BUS - LIGNES 20 - 56 - 61 - 69 - 96

- Arrêts les plus proches : Ligne 56 - Chemin Vert ou Ligne 69 - Popincourt
- Depuis la Gare de Lyon - Ligne 20 - Arrêt Pasteur Wagner (15 minutes)
- Depuis la Gare de l'Est - Ligne 56 - Arrêt Saint Ambroise (14 minutes)
- Depuis la Gare d'Austerlitz - Ligne 61 - Station Basfrois (18 minutes)
- Depuis la Gare Montparnasse - Ligne 96 Direction Porte des Lilas jusqu'à Oberkampf - Filles du Calvaire (42 minutes)

ACCÈS FACILE DEPUIS LES AÉROPORTS

- D'Orly par la ligne C, trains MONA ou ROMI jusqu'à la gare d'Austerlitz
- De Roissy-Charles de Gaulle par la ligne B (changement à Gare du Nord)



LES ADHÉRENTS BÉNÉFICIENT
D'UNE RÉDUCTION
DE 20 % SUR L'ENSEMBLE DES
FORMATIONS ET COLLOQUES



FICHE INDIVIDUELLE D'INSCRIPTION 2020

N° D'ADHÉSION :

Centre de formation enregistré sous le numéro d'activité 11 94 02767 94 auprès de la Préfecture de la Région Ile-de-France

N° SIRET : 30852928800059

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit aux personnes et établissements un droit d'accès et de rectification pour les informations les concernant issues de la présente fiche et enregistrée dans le fichier de l'Andesi.

Merci de remplir précisément chacune des rubriques

À retourner à :

ANDESI

6, rue de l'asile Popincourt - Paris 75011

Tél. 01 46 71 71 71

info@andesi.asso.fr - www.andesi.asso.fr

Pour les stages estampillés «Actif»,

s'inscrire à l'Actif.

Par courrier à :

«Les Pléiades», 259, avenue de Melgueil,
BP 3 - 34280 La Grande Motte

Ou par Fax au

04 67 29 04 91

Tél. : 04 67 29 04 67

<http://www.actif-online.com/>

INFORMATIONS RELATIVES AU STAGIAIRE

Mme. M.

Nom :

Prénom :

Date de naissance : ___ / ___ / 19 ___

Adresse et téléphone personnels :

.....

E-mail :

Fax :

Nom et adresse complète de l'établissement :

.....

Fonction actuelle dans l'établissement :

.....

Téléphone de l'établissement :

E-mail :

Fax :

Type d'établissement :

Type de population accueillie :

Catégorie socio-professionnelle :

Direction Générale - DGA

Fonctions supports

Direction ou Direction adjointe

Cadre intermédiaire (chef de service...)

Profession médicale ou paramédicale

Profession éducative ou sociale

Service administratif ou technique - Enseignement/Formation

Diplômes et formations :

Date et signature

Cachet de l'établissement

INFORMATIONS RELATIVES À LA FORMATION CHOISIE

Titre du stage :

.....

Code :

Module :

Date :

A l'Andesi

A l'Actif

Stage financé par :

Un OPCO ? lequel ?

CPF

CPF de transition

Le budget de l'établissement

A titre personnel

Nom et adresse complète de facturation :

.....

Versement de la somme de

Euros, soit 25 % du coût du stage à titre d'arrhes valant

réservation (merci d'envoyer un chèque par inscription).

Règlement du coût total du stage.

Paiement par chèque sur :

.....

Un accusé de réception de votre inscription vous sera
envoyé ainsi qu'une convention et une facture.

Cette formation étant réalisée en partenariat,
j'accepte que mes données soient
communiquées aux partenaires

J'accepte de recevoir la Newsletter de l'ANDESI

Les enjeux de votre métier

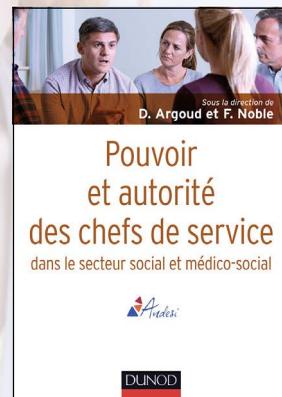


Sous la dir. de **F. GUÉLAMINE, D. VERBA**
2018 • 224 pages • 9782100781102 • **24 €**

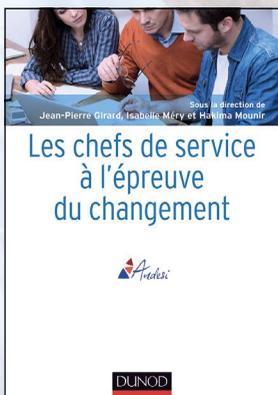
Prix de l'Initiative laïque
2018
MAIF - Casden - MGEN



Sous la dir. de **E. BERTRAND, I. CARIAT**
2017 • 256 pages • 9782100765447 • **28 €**



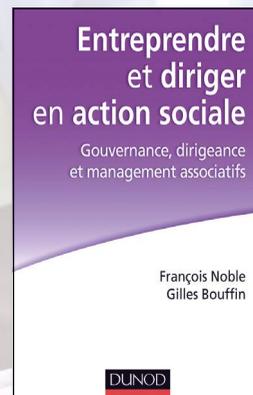
Sous la dir. de **D. ARGOUD, F. NOBLE**
2016 • 256 pages • 9782100749546 • **28 €**



Sous la dir. de **J.-P. GIRARD, I. MÉRY, H. MOUNIR**
2015 • 320 pages • 9782100726844 • **29 €**



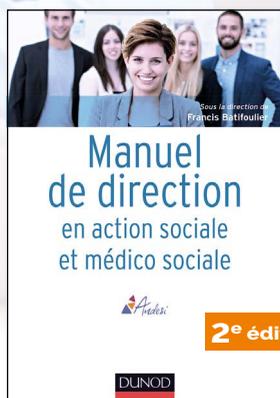
Sous la dir. de **M. DELALOY, M. FOUURIAT, F. NOBLE**
2014 • 320 pages • 9782100713059 • **29 €**



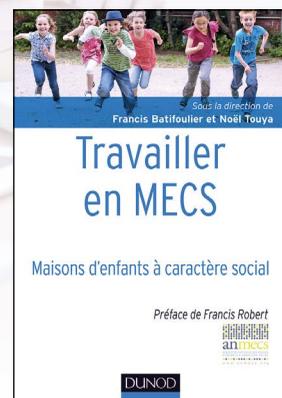
F. NOBLE, G. BOUFFIN
2015 • 192 pages • 9782100565566 • **19,50 €**



M. BELLIVIER
2015 • 272 pages • 9782100710065 • **25 €**



Sous la dir. de **F. BATIFOULIER**
Octobre 2019 • 512 pages • 9782100788323 • **42 €**



Sous la dir. de **F. BATIFOULIER, N. TOUYA**
2014 • 640 pages • 9782100709526 • **42 €**

*« Je préfère vivre en optimiste et me tromper,
que vivre en pessimiste pour la seule satisfaction
d'avoir eu raison »*

Milan Kundera

*Construisons
ensemble
les
organisations
de demain*



Une vision

Une ambition

Des actions

ANDESI
Pour en savoir plus
scannez le QRcode
ci-dessous



6, rue de l'asile Popincourt
75011 Paris
01 46 71 71 71
info@andesi.asso.fr
www.andesi.asso.fr

