

Manager en intelligence collective

caps

- Donner du sens pour optimiser la gestion d'une organisation globale.
- Évoluer vers un pilotage collaboratif animé par un leader.
- Développer des stratégies et rassembler une équipe autour d'un projet partagé jusqu'au résultat.

Vous êtes un manager, comment animer votre pilotage de façon collaborative

enjeux

Les enjeux de la thématique

Faire réussir les équipes à savoir :

- Fixer** des objectifs stratégiques et opérationnels et des priorités en les faisant converger tous dans la même direction (donner le sens, partager une vision) ;
- Édicter** des principes de fonctionnement applicables par tous, rationaliser les moyens et procédures dans une optique qualité de service ;
- Rechercher** la cohésion pour favoriser le bien-être grâce à la communication et la reconnaissance.

Parcours de 30 à 31h avec un module facultatif

- 3h **Modules inter-catégoriels**
 - Accueil** : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
 - Apports** :
 - Manager avec réussite dans une organisation publique** :
 - Motiver une équipe sur une démarche collective : prioriser, communiquer, déléguer, responsabiliser.
 - Mobiliser les leviers du leadership (ou du manager leader) : planifier, organiser, diriger-piloter, décider, contrôler-superviser-accompagner-, gérer les situations de tension.
 - 3h **Études de cas** selon les thèmes choisis par les groupes : valoriser les compétences de chacun dans le pilotage d'un projet commun ; faire émerger différents types de personnalités et de profils RH
 - 3h **Visites de terrain** autour de la thématique retenue (méthode « vis ma vie »)
 - 3h **Atelier de pratique** : mise en situation (jeux de rôles, carte mentale, fiche-outil, mémo ou synthèse d'une page ou restitution orale 10 minutes)
 - 3h **Choix d'un thème** pour une réflexion approfondie
 - 3h **Mise en commun** et partage des acquis des groupes
 - 3h **Master-class sur le leadership**
 - 3h **Modules catégoriels**
 - 3h **Expertise** des outils du management propres à chaque métier
 - 3h **Analyse de pratiques** entre pairs
 - 3h **Auto-formation** à partir des ressources
 - 1h **Sensibilisation** au coaching pour les volontaires

Publics / territoires ciblés

directeurs d'école, personnels de direction, inspecteurs du premier et du second degré, cadres administratifs du rectorat

Définition du/des besoins des usagers

Quel est le rôle d'un leader ?
Comment faire preuve de leadership ?
Quelles compétences développer ?
Qui peut être leader ?

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Carte mentale, synthèse d'une page, restitution orale, fiche mémo (un besoin, plusieurs leviers managériaux)

Référents du parcours

Nicolas Deroo
Laurent Wajnberg

Intervenants

• Laurent Dauffez consultant

Installer un lien de confiance avec son équipe

caps

- Faire émerger un sentiment d'appartenance à son école, son établissement, créer la confiance et l'engagement.
- Mieux communiquer avec ses collaborateurs pour installer un climat positif pour impulser une dynamique.
- Renforcer les liens grâce à une communication par l'écoute et par la reconnaissance.

La relation du manager avec son équipe : comment donner confiance et établir un dialogue positif et efficace

enjeux

Les enjeux de la thématique

Ces enjeux peuvent donner lieu à autant de sous-groupes suivant chacun les modules inter-catégoriels 2 à 5.

Développer une communication interpersonnelle :

- **Développer** l'écoute, l'empathie,
- **Savoir** activer les émotions pour assurer la cohésion et la motivation des équipes,
- **Asseoir** son leadership tout en restant ouvert à la critique et au dialogue,
- **Découvrir** les méthodes de communication non violente.

Parcours entier à suivre de 29h



- 3h **1^{er} partie : inter-catégoriel**
 - Accueil** : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
 - Apports** :
 - découvrir les méthodes de communication efficaces en toute circonstance : gestion de conflit, gestion de crise,
 - développer l'intelligence relationnelle et l'efficacité de la communication interpersonnelle dans le cadre professionnel pour améliorer la qualité de vie au travail et prendre encore plus de plaisir à collaborer.
- 3h **Étude de cas** (incident professeur/élève ; communication de crise etc)
- 3h **Visite de terrain** autour de l'enjeu retenu.
- 3h **production** (dans la continuité de l'étude de cas, rédaction d'un courrier dans différentes situations ; analyse comparée de comptes rendus d'instance ; etc)
- 3h **Atelier de pratique** : mise en situation (jeu de rôle : entretien encadrant/professeur ; réunion etc)
- 3h **Mise en commun** et partage des acquis de chaque sous-groupe
- 2h **Master-Class**
Rendre la parole du personnel d'encadrement crédible, recevable et audible
- 3h **3^{ème} partie : catégoriel**
 - 3h **Etude de cas** : accompagnement du changement
 - 3h **Analyse de pratiques** (entretien chef/chef adjoint)
 - 3h **Auto-formation** (outils de communication écrite, création de site...)

Publics / territoires ciblés

Inter-catégoriel : perdre/inspecteurs IA-IPR et IEN / directeurs d'école.

Définition du/des besoins des usagers

Type et support de production à réaliser par les stagiaires
cf supra.

Référents du parcours

Laurent Wajnberg
Pascal Odin

Intervenants

• Laurent Dauffez consultant



Percevoir
les forces de
son équipe pour
un bon résultat

caps

- Permettre d'être plus efficace, plus productif, de mieux répartir les tâches.
- Développer l'intelligence collective, susciter la créativité et favoriser la responsabilité pour améliorer les résultats.
- Rendre le travail plus agréable et plus serein, créer de la confiance et de la solidarité.

Comment mieux connaître son équipe pour gagner en cohésion et engager une dynamique collective

enjeux

Les enjeux de la thématique

Manager par les compétences

- **Mobiliser** les compétences et valoriser le potentiel de chacun.
- **Faire agir** sur la performance de l'équipe (accomplissement des missions, relation à l'usager).
- **Renforcer** et obtenir l'adhésion, l'engagement de l'équipe autour d'un objectif commun.

Parcours entier à suivre de 27h



3h

Modules inter-catégoriels

Accueil : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.

Apports :

Connaître les fondamentaux du travail collaboratif

- se connaître et identifier les personnalités au sein de l'équipe
- accompagner les membres de l'équipe, soutenir un collaborateur en difficulté
- valoriser les compétences de chacun au service d'un collectif de travail.

3h

Atelier : définir la cartographie de son équipe (« arbre des personnalités »). Visionnage d'extraits de films traitant la question de la conduite et /ou de l'accompagnement des équipes

3h

Atelier de pratique : mises en situation (Jeux de rôles à partir des situations professionnelles)

3h

Production d'outils : portfolio de compétences, cartographie de l'équipe, grille d'analyse à utiliser dans ses fonctions

3h

Mise en commun sur les outils construits et leur exploitation

2h

Master-class sur le leadership

Webinaire synchrone : l'intelligence collective, apports théoriques

3h

Modules catégoriels

Présentation de différentes façons de conduire une équipe :

- Travailler avec des personnes qui ont des cultures différentes et savoir s'approprier ces différences culturelles pour en faire des atouts.
- Développer la qualité de l'environnement professionnel : focus sur la notion de bien-être au travail.
- Se former aux « soft skills » : mécanismes de renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi ; définition d'un cadre sécurisant et serein ; capacité à gérer, accueillir et recevoir des critiques

3h

Analyse de pratique entre pairs et expression de besoins

3h

Auto formation sur les besoins exprimés

1h

Sensibilisation au coaching (Accompagnement Professionnel Personnalisé)

F

Publics / territoires ciblés

inter catégoriel → perdurs/inspecteurs IA-IP et IEN/ directeurs d'école ou chefs d'établissement, adjoints.

Définition des besoins des usagers

Réaliser le diagnostic du fonctionnement de son équipe en termes de relations humaines.

- Repérer et mobiliser les compétences « compatibles » et complémentaires dans son équipe.
- Développer une vision positive de soi et des autres.

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

portfolio de compétences ; carte mentale ou cartographie de son équipe, élaboration d'une grille d'analyse au retour sur le terrain, élaboration d'un récit (au choix du formateur).

Référents du parcours

Philippe DIOT

Martha ARCINIEGAS

Intervenants

- Francesca Lungheretti, psycho-sociologue et formatrice
- Florence Llorens, consultante/formatrice en management
- Fabienne Brugel, formatrice-comédienne
- Hervé Duhauffour & Alain Lefeuvre, formateurs INSPÉ - Département SHS



Connaître et maîtriser le cadre juridique de la fonction d'encadrant

caps

- **Mettre le manager en situation de gérer, accompagner, conseiller, ses collaborateurs en termes de droit de la fonction publique et de statut des personnels de l'éducation nationale.**
- **Sécuriser les décisions et pratiques managériales.**
- **Alerter les encadrants sur leur responsabilité (parfois pénale) en matière de gestion de leurs collaborateurs.**

Dans quel cadre juridique s'inscrit l'exercice de la fonction managériale

enjeux

Les enjeux de la thématique
Développer une communication interpersonnelle :

- **Se doter** de réflexes et de repères dans la gestion des situations RH.
- **Maîtriser** les références du droit de la vie scolaire.
- **Acquérir** des éléments de base sur le contentieux.

Parcours entier à suivre de 26h



- 3h **Inter-catégoriel**
Accueil : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
Etude de cas
- 3h **Visite de terrain** autour de la thématique retenue
- 3h **Production**
- 3h **Approfondissement** sur un enjeu au choix.
- 3h **Mise en commun** et partage des acquis de chaque sous-groupe
- 2h **Master-Class**
autour d'un expert du droit scolaire
- 3h **Catégoriel**
Maîtrise des ressources et outils techniques (les outils, les vademecum, les ressources en ligne)
- 3h **Analyse** de pratiques avec un pair chevronné
- 3h **Auto-formation** (modules en ligne de l'IH2EF, veille, parcours magistère)

Publics / territoires ciblés

Intercatégoriel perdir/directeur d'école/ IEN.

Définition du/des besoins des usagers

- Connaître (rappeler) les grands principes de gestion des personnels de la Fonction publique et les textes récents (QVT, RPS, Égalité F/H, Déontologie, lutte contre les discriminations, etc...)
- Disposer et/ou construire des repères relatifs au cadre juridique de son action d'encadrement.

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Rapport disciplinaire ;
Réponse au recours gracieux d'un parent d'élève.

Référents du parcours

Nicolas Deroo
Laurent Wajnberg

Intervenants

- Antony Taillefait, professeur de droit public à l'université d'Angers, spécialiste du droit de l'éducation
- L'Autonome de Solidarité Laïque de Paris



Apprendre à travailler ensemble

Mieux connaître et pratiquer des méthodes collaboratives pour permettre un travail en intelligence collective

caps

- Grâce à des méthodes collaboratives, devenir un leader facilitateur pour favoriser l'émergence de collectifs apprenants et motivés.
- Favoriser l'acceptabilité de projets par l'implication des parties prenantes dès l'amont.
- Connaître des méthodes collaboratives pour renforcer la coopération et la co-construction au sein d'une équipe.

enjeux

Les enjeux de la thématique

- S'interroger** sur le sens de la participation et mieux appréhender les ressorts et les freins à la motivation.
- Acquérir** un socle théorique sur l'intelligence et la créativité collectives.
- Comprendre** le rôle d'un leader facilitateur et accompagnant dans un collectif.
- Découvrir** et expérimenter des techniques et outils pratiques de mise en œuvre.
- Mettre** la créativité au service de la résolution de problèmes et de la production d'idées.



Parcours de 26 à 27h avec un module facultatif

- 3h** **Modules inter-catégoriels**
 - Accueil** : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
 - Apports** : **apprendre à travailler ensemble**
 - Mettre en place les bases et les modalités de la coopération dans l'équipe
 - Découvrir des méthodes collaboratives : co-design, hackathon, World Café...
 - Études de cas** : étudier et analyser les ressorts et freins au travail collaboratif dans les collectifs.
 - 3h** **Atelier** : découvrir l'intelligence collective à travers des activités participatives.
 - 3h** **Atelier de co-construction** autour d'une problématique professionnelle.
 - 3h** **Atelier pour expérimenter** une autre modalité de travail collaboratif : « World Café ».
 - 3h** **Mise en commun** sous la forme de présentation ou de « pitch » (vidéo, Pechakucha, etc...). Echanges autour des outils et techniques proposés.
 - 2h** **Master-class sur le leadership**
Webinaire synchrone : l'intelligence collective, apports théoriques.
- 3h** **Modules catégoriels**
 - 3h** **Application** des méthodes dans le contexte professionnel.
 - 3h** **Cas pratique et auto-formation** : accompagnement d'un collectif professionnel, sur proposition des participants, dans le but d'initier ou solidifier un projet collaboratif sur le terrain.
 - 1h** **Sensibilisation au coaching** : approfondissement de la posture de manager facilitateur. Sensibilisation au coaching pour les volontaires.

Publics / territoires ciblés

inter catégoriel → perdurs/inspecteurs IA-IP et IEN/directeurs d'école ou chefs d'établissement, adjoints

Définition du/des besoins des usagers

- Mettre en place des dynamiques de travail collaboratif pour développer le potentiel des équipes au quotidien.
- Entretenir ces dynamiques en initiant des projets transversaux
- Acquérir des repères, outils et techniques pour faciliter et renforcer l'engagement et la participation

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Carte mentale, livrable collectif. Pitch par groupe

Référents du parcours

Martha Arciniegas
Christophe Guérard

Intervenants

- Réseau Canopé Île-de-France
- Emmanuel Brunet, consultant-formateur, Institut du Design Thinking

Bien vivre sa transition

caps

- Réussir sa prise de poste au sein de l'équipe, avec les élèves et autres interlocuteurs internes et externes, établir rapidement un lien de confiance.
- Appréhender ses nouvelles fonctions et devenir vite opérationnel.
- Se positionner en tant que leader, asseoir sa légitimité et son pouvoir décisionnel dans un nouvel environnement, le cas échéant, dans de nouvelles fonctions.
- Assurer une continuité dans le fonctionnement, les projets et valeurs portés de l'établissement.

Réussir sa prise de poste : comment bien se préparer au changement

enjeux

Les enjeux de la thématique

- **Faire preuve** d'adaptabilité dans son rôle de manager.
- **Garantir** la continuité du projet éducatif à la fin de son affectation.
- **Acquérir** rapidement la vision la plus complète possible du fonctionnement de l'établissement et de son environnement en disposant données générales objectivées.
- **Etre capable** de prendre des décisions dans un environnement non maîtrisé (premières décisions).



Parcours entier à suivre de 17h



- 3h** **Modules inter-catégoriels**
- Accueil** : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
- Apports** :
- Arriver sur de nouvelles fonctions, quitter son poste : les fondamentaux** (tronc commun)
- Connaître et recueillir les attendus stratégiques et opérationnels.
 - Se présenter, se faire connaître aux interlocuteurs internes et externes.
 - Recevoir ses interlocuteurs (posture d'écoute active).
 - Réaliser un diagnostic de service (SWOT), restituer .
- 3h** **Atelier** :
- S'approprier les informations et outils (projets d'école/d'établissement/de réseau, derniers comptes rendus d'instances, indicateurs...)
 - Partage d'expériences sur la prise de fonction et le relai: exemples et contre-exemples.
- 3h** **Mise en situation** : le changement de poste avec passage de relai
- Jeu de rôles, étude de cas (animation : personnels d'encadrement expert)
 - Analyse-synthèse et conseils d'un expert (consultant en management, coach)
- 3h** **Mise en situation** : travailler son arrivée.
- Jeu de rôles, analyse de situations vécues (animation : personnels d'encadrement expert).
 - Analyse-synthèse et conseil d'un expert (consultant en communication, psychologue du travail) : incarner la fonction, être attentif à tous, agir avec un regard bienveillant pour sa future équipe.
- 3h** Fin septembre : retours d'expérience/rapport d'étonnement.
- 2h** **Master-class**
"Acquérir et renforcer son leadership"

Publics / territoires ciblés

Intercatégoriel : personnel de direction, directeur d'école, adjoint gestionnaire

Définition des besoins des usagers

- Mettre en place une continuité avec son successeur / prédécesseur
- Choisir et mobiliser les outils adaptés pour transmettre des informations
- Appréhender les forces et faiblesses de l'équipe, analyser et s'approprier un environnement, une problématique locale
- Se préparer à de nouvelles fonctions (premier poste de direction d'école, passage de chef d'établissement adjoint à chef d'établissement)

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

sommaire d'un vade-mecum, trame d'un rapport d'étonnement, protocole

Référents du parcours

Laurent Wajnberg
Anne Peyrat
Héloïse de Talhouet

Intervenants

- Consultant en management, coach en entreprise
- Consultant en communication, psychologue du travail
- Personnel d'encadrement expert
- IPR-EVS
- IEN

Le projet,
un moteur

Être en mode projet : impulser, accompagner, évaluer



caps

- Développer le travail en mode projet.
- Professionnaliser les acteurs par l'appropriation de méthodes, outils et techniques.
- Valoriser les potentiels individuels en fédérant des compétences complémentaires.

enjeux

Les enjeux de la thématique

- **S'approprier** la démarche de pilotage de projet, de sa conception à son évaluation.
- **Maîtriser** la méthode et les étapes de la conduite et de la planification de projet.
- **Identifier** les qualités et les compétences pour animer une équipe autour d'un projet.



Parcours 30h avec une option à choisir dans les modules catégoriels

Modules inter-catégoriels

3h **Accueil** : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.

Apports : Construire une démarche projet (tronc commun) :

- la notion de projet,
- le cahier des charges,
- la méthode de conduite de projet à ses différentes étapes

3h **Les premières étapes** (analyse des besoins, lancement du projet) : atelier de co-construction sur le socle du projet (enjeux, valeurs, finalité).

3h **Les étapes de réalisation et d'évaluation** d'un projet. Mise en situation, synthèse et apports théoriques : séquençage et revue de projet ; techniques de coordination de la démarche projet ; analyse des outils de gestion de projet.

3h **Les techniques d'animation** de la démarche-projet. Mise en situation, synthèse et apports théoriques : qualités du chef de projet ; communication et assertivité, animation de réunions, outils de travail collaboratif et de partage d'information

3h **Production WIKI** : scénarisation de différents projets, modélisation d'un outil pour optimiser l'animation de la démarche projet.

3h **Mise en commun** : présentation par chaque groupe, du scénario d'un projet, partage sur les outils modélisés, retour d'expérience

2h **Master-class**

Webinaire synchrone : Démarche de conduite de projet et mise en place d'un système de pilotage

Modules catégoriels 2 options

3x3h **Projet avec le numérique** : prendre en main des outils numériques pour gérer et faciliter le travail collaboratif

3x3h **Projet d'établissement** : l'étape d'auto-évaluation

3h **S'approprier** les attendus de l'auto-évaluation :

- présentation du cadre national, des différentes étapes, et des modalités du travail participatif attendu ;
- identification des instances et acteurs clés. Comité de pilotage, choix des outils définition du calendrier.

3h **Faciliter le travail collaboratif** en dotant les acteurs des outils adaptés :

- Identification des points d'observations et des indicateurs requis ;
- construction d'un document collaboratif et analyses des retours des acteurs via des questionnaires, world café, entretiens, selon le type d'acteurs équipes, agents, élèves, parents.

3h **Communiquer** : faire entrer les acteurs dans la démarche :

- créer des supports pour communiquer, présenter, donner du sens à l'auto-évaluation et ainsi faire consensus ;
- anticiper les éventuelles tensions et résistances afin de prévoir des éléments de réponse et de penser une organisation la plus fluide possible.

1h **Sensibilisation au coaching** : développement de la posture de manager facilitateur

Publics / territoires ciblés

inter catégoriel → perdurs/inspecteurs IA-IP et IEN/directeurs d'école.

Public bénéficiaire : les collectifs d'établissement, de service ou de territoire.

Définition du/des besoins des usagers

- Approfondir la pratique du management de projet.
- Identifier et réunir les compétences nécessaires à la constitution d'une équipe-projet.
- Acquérir des outils et des techniques de coordination et d'animation d'une équipe autour d'un projet.

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Carte mentale.

Référents du parcours

Martha Arciniegas
Sarah Roux-Perinet
Philippe Diot



Bien agir
et réagir
face à la crise

Le rôle du leader dans un contexte de crise



Parcours entier à suivre de 21h

Modules obligatoires

3 sessions par an, au centre Kellermann de la ligue de l'enseignement, de 30 à 50 stagiaires par session, encadrés par 8 formateurs, en partenariat avec des formateurs de la police nationale et un journaliste professionnel. Formation certifiante (niveau F1). 2e stage au niveau national pour atteindre le niveau F2 (formateur).

7h

tous les personnels y compris les directeurs d'école

Les principes de base de la gestion de crise (tronc commun)

- Définir la crise, sa nature. Identifier et maîtriser les éléments constitutifs d'une situation de crise
- Repérer les signaux faibles pour prévenir et anticiper les crises
- Le dispositif adapté pour gérer la crise en milieu scolaire : la méthode, l'organisation, les acteurs, les actions, la communication institutionnelle
- Constituer et piloter une cellule de crise
- Développer la collaboration avec le réseau institutionnel et partenarial

7h

tous les personnels y compris les directeurs d'école

S'approprier une méthodologie de gestion de crise

- Mises en situation de gestion d'une crise de faible intensité (violence d'un parent dans un bureau, chahut en classe, harcèlement et réseaux sociaux ...)
- Mises en situation de gestion d'une crise de moyenne intensité (fouille des sacs et blocus, professeur alcoolisé, agression volontaire d'un personnel par un élève)
- Mises en situation de gestion d'une crise de haute intensité (tentative de suicide par immolation, agression à l'arme blanche, adulte menaçant qui s'enferme avec des élèves)
- Restitution, analyse et apports théoriques

7h

tous les personnels sauf les directeurs d'école

Réaliser une « juste » communication interne et externe

- Mise en situation d'une cellule de crise dans un EPLE ; gestion au long cours, mobilisant l'ensemble des connaissances acquises lors du stage. Exercice de synthèse (3h)

enjeux

Les enjeux de la thématique

Maîtriser le protocole étatique face à une crise, et notamment sa chaîne d'alerte :

- **Instaurer, renforcer et diffuser** une culture de la sécurité en école, en circonscription et en EPLE.
- **Adopter** une posture d'autorité pour garantir la sécurité et la sûreté.
- **Acquérir** une attitude appropriée en situation de crise, gérer le stress individuel et collectif.
- **S'entraîner** à communiquer en situation de crise.

Objectifs stratégiques

- Dans un contexte de menace élevée, de menaces de toutes natures, diffuser une culture professionnelle de la sécurité en milieu scolaire et lui donner du sens.
- Favoriser et mettre en place une cohésion des acteurs en cas d'attaque.

Objectifs opérationnels

- Professionnaliser les cadres à la gestion de crise en les aidant à mettre en œuvre un dispositif de prévention des risques de crise et une organisation et des méthodes adaptées aux situations de crise.



Publics / territoires ciblés

Personnels de direction (chef et adjoints), gestionnaire, directeur de SEGPA, Inspecteurs, IEN et directeurs d'école.

Définition des besoins des usagers

- Faire connaître les ressources et les protocoles mobilisables en cas de crise
- Savoir appliquer les procédures et plans de gestion de crise
- avoir prioriser les interventions et communiquer de manière efficace

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Participation active aux mises en situation, entretien fictif avec un journaliste, organisation de la cellule de crise.

Référent du parcours

Peggy Colcanap

Intervenants

- Véronique FEVRE, journaliste
- Pascal NOEL, Police nationale
- L'équipe des formateurs en gestion de crise de l'académie de Paris
- Personnels formés en F1
- Personnels de l'EMAS

La relation
partenariale

S'allier à des partenaires extérieurs pour être plus fort

caps

- **Élaborer et faire vivre un projet qualitatif en y intégrant l'action des partenaires.**
- **Identifier les partenaires ou mécènes pertinents et obtenir les financements nécessaires.**
- **Mettre en œuvre une synergie entre partenaires extérieurs et personnels pour permettre une plus grande ouverture de l'établissement sur la société.**

enjeux

Les enjeux de la thématique

- **Permettre** aux cadres d'identifier méthodiquement des ressources et compétences complémentaires ;
- **Impulser** le travail collaboratif et un état d'esprit partenarial au service d'un projet ;
- **Inscrire** partenaires et actions complémentaires dans un cadre logique, organisé et clair pour tous.

Parcours entier à suivre de 20h



- 3h **inter-catégoriel**
Accueil : présentation du parcours, analyse des besoins, repérage des enjeux, constitution de petits groupes de travail inter-catégoriels sur des thèmes.
Apports :
Les enjeux du partenariat (tronc commun)
 - enrichissement, ouverture d'esprit
 - les synergies entre tous les acteurs : le leader, l'équipe, les partenaires
 - les processus de construction.
- 3h **Répondre à un appel à projet** : comment s'y prendre ?
 Conseils, exemples, format, méthode pour monter un projet, repérage des acteurs du projet, dimension juridique
- 3h **Etudes de cas** à partir d'exemples de dossiers en partenariat
 Besoins, financements, structuration...
- 3h **Comment communiquer** sur le projet partenarial auprès de la communauté éducative (dont familles et élèves) : échanges avec la Fondation de France sur sa propre communication
- 3h **Etudier** les facteurs de réussite : reconduire ou pas les partenaires ?
 Les bénéfiques et plus-values d'une démarche partenariale au sein d'une école/ établissement/ services : retours d'expérience sur des partenariats inspirants
- 2h **Master-class** présentation d'un partenaire
- 3h **catégoriel**
 Echanges et analyse de pratiques

Publics / territoires ciblés
 Intercatégoriel perdri / directeur / IEN

Définition du/des besoins des usagers

- Apprendre la méthodologie pour prospecter, monter un dossier de partenariat,
- Savoir identifier les besoins pour aller chercher des ressources partenariales adéquates ;
- Enrichir la qualité du projet grâce au partenariat ;
- Savoir définir le cadre et le processus ;
- Apprendre à conduire un travail collaboratif entre équipes internes et partenaires extérieurs
- Savoir communiquer sur l'action partenariale
- Evaluer la plus-value partenariale.

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Référent du parcours
 Cécile Conty



leadership
et créativité

La créativité et l'innovation, compétences du 21^{ème} siècle : des enjeux pour le développement des potentiels

caps

- Prise de conscience des choix managériaux.
- Fédérer un collectif et interactivité dans les collaborations professionnelles.
- Accompagnement de la mise en place d'un projet recherche-action.

enjeux

Les enjeux de la thématique

- **Comprendre** les biais cognitifs.
- **Comment susciter** l'envie et l'adhésion d'une équipe et des élèves autour d'un projet ?
- **Comment apprendre** de l'échec pour la surmonter ?
- **Créer** pour innover.



Parcours entier à suivre de 10h



Semestre 1 : Apport théorique

- 2h ● **Conférence** : Apport théorique des neurosciences, les blocages sociaux et cognitifs. Biais d'intention hostile des managers et les biais d'attributions. Quels outils pour contrer les biais ?
 - 2h ● **Module 1** : le nouveau leadership, comment susciter l'adhésion et mobiliser un collectif autour d'un projet créatif y compris quand on échoue ? Convaincre ou fédérer ? Dialoguer, communiquer pour favoriser la collaboration et la fluidité des interactions.
 - 2h ● **Module 2** : conception et créativité. En collectif concevoir des solutions aux problématiques pour construire des formes d'actions et permettre l'innovation.
- #### Semestre 2 : Mise en place de la recherche-action, application sur le terrain
- 2h ● **Module 3** : Atelier d'accompagnement de la mise en place de la recherche à partir de projet choisi par les usagers. Application de la recherche sur le terrain et tester l'efficacité du protocole mis en place. Retour d'expérience.
 - 2h ● **Module 4** : Mesurer l'impact des projets, concevoir les évaluations pour dépasser les croyances. Évaluer les ressentis des effets du projet. Comment apprendre à apprendre de l'échec ? Et en quoi il est informatif ? Surmonter ses échecs grâce au collectif. Comment valoriser les actions et les encouragements ?

Publics / territoires ciblés

Intercatégoriel
Personnel d'encadrement

Définition du/des besoins des usagers

- Découvrir son potentiel
- Se libérer de ses points de fixation
- Engager une démarche de créativité collective.

Type et support de production à réaliser par les stagiaires

Référent du parcours

Lab'Sorbonne Cardie

Intervenants

Mathieu Cassotti, LaPsyDé