



Public cible :

Managers et cadres Action Sociale

Pré-requis :

Pas de pré-requis

Modalités pratiques

Durée : 4 jours soit 28 heures de formation
Taux de satisfaction stagiaire : module non programmé sur 2022

Calendrier - Lieux -

Modalités d'accès :

Planification sur le site EGOC [Sessions à venir]
Nous contacter pour suivi des programmations et des planning sur www.egoc.org

Programmation :

Présentiel

TARIF / COÛT STAGIAIRE

:
650 €

Modalités animation :

En présentiel

Intervenant :

Formateur expert

Effectif :

1 groupe d'agents Caf

Manager une équipe d'action sociale dans un contexte de déploiement des CTG

MAJ : Mercredi 26 octobre 2022

Objectifs professionnels :

Objectifs - Aptitudes et compétences visées et évaluées :

- Comprendre, connaître l'environnement social, économique et politique de l'action sociale des CAF
- Construire une méthodologie de développement territoriale
- Appréhender et soutenir le sentiment d'appartenance à une culture commune CAF
- Conduire et animer un projet : quelle gouvernance ?
- Engager de nouvelles formes de management dans l'accompagnement de ses équipes
- Accompagner le changement par l'innovation et l'expérimentation
- Savoir évaluer l'impact du service sur le projet de caisse (CPOG)
- Savoir évaluer l'impact de l'action sociale sur le territoire

Contenu :

Journée 1

1.1 Comprendre, connaître l'environnement social, économique et politique de l'action sociale des CAF

- Situer la place de la CAF dans les politiques sociales : qui fait quoi et comment ?
- Connaître l'histoire et les tendances à venir des CAF et leurs actions
- Mettre en évidence les modifications d'environnement en termes de sociologie de la famille, des collectivités locales, les inégalités...
- Maîtriser les orientations de la branche famille et les orientations de l'action sociale, la place dans la mise en œuvre des politiques de lutte contre la pauvreté
- Évolution des COG et leurs inflexions
- Évolution relative à la loi Notre
- Demain la branche famille : c'est qui ? Quelles compétences ?
- Reprendre les notions vues lors des formations socles CTG : différentes méthodologies,

rôle du manager

1.2 Construire une méthodologie de développement territoriale

- Décliner une méthodologie de définition des orientations locales à partir des orientations nationales, des réalités locales, des stratégies des autres partenaires
- Comment faire pour que la stratégie de la CAF soit dans la démarche PM3 ?
- Comment la mettre en œuvre ?
- C'est quoi un territoire ? Appréhender les différentes étapes du développement territorial

Journée 2

2.1 Appréhender et soutenir le sentiment d'appartenance à une culture commune CAF

- Partager le projet de la branche et de la CAF
- Partager les valeurs communes de l'institution
- Intégrer les outils de communication interne comme (Office 365)
- Partager sur les modalités de fonctionnement de la branche famille
- Présenter deux modèles organisationnels : centralisés et décentralisés

2.2 Conduire et animer un projet : quelle gouvernance ?

- Identifiez les prises de décision : rôle CNAF, du CA et des commissions
- Travailler sur les modalités d'organisation : périmètre de service, temps de partage en équipe
- Quel positionnement du responsable des services vis à vis de la direction ?
- Évolution de la posture professionnelle ?
- Comment travailler en inter-service pour favoriser l'interconnaissance ?
- Quel alignement stratégique entre direction/ manager AS/cadre de proximité/territoire ?
- Comment favoriser le partage de compétence/expertise entre collaborateurs des différents métiers ?
- Quelle organisation pour le temps transversal ? Régulation de la charge de travail ?
- Proposition d'outils : TDB, management visuel, planning événementie

Journée 3

3.1 Engager de nouvelles formes de management dans l'accompagnement de ses équipes

- Découvrir les différents types de management, leurs moyens, leurs finalités
- Découvrir les outils de pilotage et de reporting mis en place dans le réseau
- C'est quoi la spécificité du mangement transversal

- Analyser les pratiques pour faire de la régulation
- S'appuyer sur la méthode de projet formalisé
- Passer d'un manager expert, sachant à coordonnateur, coach, chef d'orchestre
- Pas de manager à leader d'équipe
- Innovateur dans l'organisation du travail : manager jardinier, faire grandir ses collaborateurs
- Humilité et leadership
- Transparence et confiance

3.2 Accompagner le changement par l'innovation et l'expérimentation

- Découvrir le design thinking, les méthodes de créativité
- Intérêt du co-développement : faciliter les bonnes pratiques
- Présenter des témoignages sur les délégations financières
- Avoir le droit à l'erreur
- Laisser la main dans la réalisation d'une expérimentation
- Délégation
- Laisser la place à la créativité et ensuite la développer
- Créer des espaces de travail qui favorisent la créativité, les conditions humaines et matérielles

Journée 4

4.1 Savoir évaluer l'impact du service sur le projet de caisse (CPOG)

- Comment fixer des objectifs atteignables ?
- Comment construire des indicateurs de résultats ?
- Comment suivre ce qui a été fait et ce qui reste à faire ?
- Travailler collectivement sur un thème

4.2 Savoir évaluer l'impact de l'action sociale sur le territoire

- Rappel sur la méthodologie d'évaluation
- Analyse des pratiques existantes
- Implication des acteurs et des habitants
- Quelle pertinence des objectifs ? Quelle efficacité ? Quelles utilités ?
- Mesure de l'investissement social : quel retour ?
- Impact sur l'écosystème
- Fixer des indicateurs de résultats de l'évaluation

Méthodes mobilisées :

La méthodologie participative mise en œuvre permettra de faire émerger, de manière dynamique, les éléments fondamentaux communs au déploiement de la CTG...

Modalités d'évaluation et de validation :

Evaluation en amont : sous forme d'un questionnaire ou d'un entretien avec le formateur pour valider les prérequis, d'évaluer les besoins spécifiques et de déterminer le niveau de connaissances

Evaluation au cours de la formation : validation de la compréhension et de l'acquisition des connaissances sous forme mises en situations, de réflexions collectives et d'utilisation d'outils de diagnostic

Evaluation à chaud : à l'issue de la formation, un bilan oral et une évaluation écrite permettront d'apprécier la qualité de la prestation et de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux

Evaluation à froid : réalisée avec un outil interne Caf

Attestation de suivi : Feuille de présence

Attestation de participation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action sera remise aux stagiaires à l'issue de la formation

Accessibilité :

Nos formations sont accessibles à tous les agents Caf. Pour toutes personnes en situation de handicap, nous vous invitons à nous contacter afin d'étudier ensemble les modalités d'accès à la formation et de nous transmettre tout document nécessaire pour l'ajustement des prestations et la mise en oeuvre de dispositifs adaptés.

Niveau d'accessibilité des prestations proposées dans les locaux de l'EGOC : fiche informative du registre public d'accessibilité disponible sur le site de l'EGOC : Page « [Contact et Accessibilité](#) »

Délais d'accès à la formation :

Délais d'accès entre la demande et le début de la prestation : engagement d'une réponse dans les 15 jours ou conditionné aux délais de procédures de marché (1 mois pour les sessions INTER).

Pour toutes informations administratives, pédagogiques, d'accompagnement aux personnes



Entente du **G**rand **O**uest et du **C**entre
pour le perfectionnement des personnels
des caisses d'Allocations familiales

**ou d'une adaptation de la formation sur mesure,
vous pouvez nous contacter au 02 99 29 82 42 ou 02 99 29 82 43**