

Intra CL

Public

1 groupe de managers de
la Caf de Seine Maritime

Modalités pratiques

2 journées dont 2 demi-
journées pour le module
agents et 1 jour pour le
module managers
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

Catégorie

Chantiers locaux

Tarifs

2700.00

Modalités d'animation

Formateur

JOUBERT Dominique

Effectif

Taux de satisfaction

Tarif / Coût stagiaire

2700.00

2020 - Formation Télétravail - Module Managers - CAF 76

MAJ : Dimanche 05 juillet 2026

Contenu

PROGRAMME

« Formation Télétravail »

Intervenant : Dominique JOUBERT

Public : **1 groupe de managers & 2 groupes d'agents** de la Caf de Seine
Maritime - Effectif validé par une feuille de présence

Durée – Dates - Horaires : **2 jours** - Toute journée supplémentaire
fera l'objet d'un avenant.

0,5 jour, le 30 janvier matin 2020 – Agents – **9h à 12h30** soit
3.5 heures de formation

0,5 jour, le 30 janvier après-midi 2020 – Agents – **13h30 à
17h** soit 3.5 heures de formation

1 jour, le 31 janvier 2020 – Managers - **9h à 17h, soit 7 heures
de formation / jour**

Lieu pressenti : **ROUEN, Siège de la Caf 76**

Objectifs

OBJECTIFS DU MODULE MANAGERS :

Expliquer les enjeux et les risques du management de
télétravailleurs.

Cerner l'impact du télétravail sur les collaborateurs,

l'équipe et son rôle de manager.

Piloter son équipe et son activité

- Démarrer le télétravail
- Manager le télétravailleur
- Les attitudes du manager

Évaluer le "vécu" du télétravail

Contenu et points clés du programma

CONTENU DU MODULE MANAGERS

Au-delà des exigences de base liées à son déploiement dans chaque Caisse, le télétravail, pour qu'il soit un succès collectif, invite chaque manager, du démarrage dans son équipe à son évaluation, à mettre en place des actions spécifiques auprès de son agent et de son équipe.

La formation proposée permet à chaque manager de se représenter et d'expérimenter concrètement les adaptations ou changement à mettre en place dans ses pratiques managériales pour maintenir la confiance mutuelle, la motivation et l'implication de l'agent télétravailleur :

- Quoi faire ? Pourquoi ? Comment ? Avec quels outils ? Quand ? Avec qui ?

Échanges de pratiques, apports et mises en situation : une journée de formation centrée sur la pratique et les situations concrètes spécifiques au télétravail qui permet à chaque manager de :

- S'auto-évaluer sur ses pratiques managériales.
- Se fixer des objectifs de progrès.

Les changements induits par le télétravail sur les pratiques managériales dépendent des pratiques existantes de chaque manager, de la rigueur avec laquelle ils mettent en place les situations pour animer, communiquer, piloter et suivre l'activité de leurs équipes.

La mise en place du télétravail est une opportunité pour chaque manager de revisiter ses pratiques managériales et ses habitudes et tendre, si ce n'est déjà le cas, vers un management basé sur :

- la confiance et la responsabilisation de l'agent en situation de télétravail,
- la non intervention dans l'activité,
- le respect de l'autonomie,
- le respect des règles et principes,
- la fixation d'objectifs clairs,
- le partage avec l'agent des résultats obtenus,
- la qualité de la communication et des relations,
- le maintien de la cohésion de l'équipe et du sentiment d'appartenance de chacun.

POINTS CLES DU MODULE MANAGERS

Expliquer les enjeux et les risques du management de télétravailleurs

Cerner l'impact du télétravail sur les collaborateurs, l'équipe et son rôle de manager

Piloter son équipe et son activité avec des méthodes appropriées face aux nouvelles situations managériales induites par le télétravail

Utiliser des méthodes, techniques et outils de communication

à distance et de partage d'informations avec le
télétravailleur et au sein de l'équipe

Accompagner, Soutenir et Évaluer un télétravailleur

Principes d'action et méthodes pédagogiques

La démarche s'appuie :

- La reconnaissance des compétences, de l'expérience, des pratiques existantes des participants.
- La prise en compte des situations particulières rencontrées par chacun des participants, des attentes, besoins et des difficultés exprimées.

La démarche proposée est simple et concrète.

Cette formation est constituée de mise en situation et d'exercices au travers desquels les préconisations sont amenées et expérimentées.

Le rythme est volontairement soutenu. Le groupe est largement sollicité pour s'exprimer et s'impliquer dans les activités, exercices et mise en situation.

Ces activités sont :

- Des travaux de sous-groupe et de réflexion-synthèse.
- Des travaux d'analyse et de construction sur les cas des participants et les situations qu'ils rencontrent.
- Des moments d'échanges sur les pratiques effectives des participants.
- Des mises en situation pour repérer les attitudes et comportements concrets à mettre en œuvre.

Le mode d'exploitation des exercices et mises en situation suscite un important échange d'analyse des pratiques entre les participants. Il conduit les participants à tester les avantages d'une analyse critique partagée.

Ces exercices et mise en situation permettent :

- L'intégration de la réalité professionnelle des participants.

- La prise de conscience des pratiques et comportements existants et de leur niveau d'efficacité
- Le renforcement des capacités d'analyse des participants.
- La valorisation des pratiques existantes des participants.
- L'apport progressif des recommandations, outils et méthodes.
- La mise en œuvre de nouveaux comportements et pratiques.

Intervenant

Dominique JOUBERT – Interactions Formations

Méthodes mobilisées

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
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**
