

Public cible :

Tout nouveau manager CAF
en prise de poste

Pré-requis :

Etre récent dans un poste
de manager

Modalités pratiques

Durée et dates :
Expérimentation sur 2025 -
En présentiel année 01 : 4
jours et 2 jours en année 02
- En distanciel 6 x 1heure
Lieu : à définir en fonction
de la provenance des
stagiaires

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 :

Inter-Sessions Régionales

TARIF / COÛT STAGIAIRE

:
5800 €

Modalités animation :

Alternance de présentiel et
de distanciel - Alternance de
sessions en collectifs et
individuelles

Intervenant :

Formateur expert

Effectif :

Tout nouveau manager CAF
en prise de poste

**Taux de satisfaction /
appréciations stagiaires :**
NOUVEAU PROGRAMME

Tarification :

Coût ajusté selon le nombre
de participants / groupe. Si
10 managers coût 4
800€/stagiaire, si 6
managers coût 5
800€/stagiaire

Professionaliser et accompagner les managers dans leur prise de fonction - Expérimentation/Nouveauté 2025

MAJ : Lundi 06 janvier 2025

Objectifs professionnels :

Travailler sa posture managériale dans ses relations à l'autre et à l'équipe.

Objectifs - Aptitudes et compétences visées et évaluées :

- Relation à l'autre : Savoir poser et clarifier le cadre d'une relation
- Relation à l'autre : Savoir adapter sa posture et sa communication
- Relation à l'autre : Savoir identifier et gérer une relation dégradée
- Relation à l'autre : Savoir appréhender les émotions
- Relation à l'équipe : Savoir fédérer une équipe et créer les conditions de la coopération
- Relation à l'équipe : Savoir organiser le partage d'information et piloter les délégations
- Relation à l'équipe : Trouver sa place de manager dans le groupe et identifier et gérer les tensions inter-personnelles

Contenu :

Ce parcours comprend 4 piliers :

- Un accompagnement individuel des managers dès les premières semaines de leur arrivée
- Des temps collectifs de formation au management (2X2 jours la première année)
- Un accompagnement individuel des managers entre 2 séquences collectives

- Des temps d'ancrage, de retours et analyses d'expériences managériales (en année 2)

Accompagnement individuel :

- Une première visio (1h) dans les 6 premières semaines de prise de poste du néo-manager puis à raison d'une visio toutes les 4 à 6 semaines et ce jusqu'aux premiers ateliers collectifs programmés. Les objectifs de ces visios étant de rassurer le néo-manager dans une période de changement pour lui et son équipe en lui proposant les premières clés du management et d'évaluer son positionnement au regard des attendus de la formation et des thématiques à transmettre en pré-formation

Temps collectifs de formation :

- Ces temps seront organisés en 2x2 jours d'affilé sur 12 mois, et en inter caisses avec des nouveaux managers exclusivement. Les objectifs de ces temps sont ceux présentés dans les objectifs à décliner de ce parcours.
- Leurs objectifs : présenter, faire expérimenter et confronter les principes managériaux clés en lien avec les 2 thématiques principales (Relation à l'autre & Relation au groupe)
- Relation à l'autre :
 - Qu'est-ce qu'une relation et le cadre associé
 - Les différents modèles relationnels (rôles, interactions, contextes)
 - Prendre soin d'une relation
 - Les différents types de personnalités
 - L'écoute active et les feedbacks
 - L'intelligence émotionnelle
 - La communication non violente

- La clarification de situation et d'attentes
- Les entretiens à enjeux en face à face
- Adapter sa posture en fonction de l'interlocuteur
- Relation à l'équipe :
 - Manager vs Leader
 - Notions de vision, stratégie et projet
 - Rôles, positions et devoirs du manager
 - La clarification des objectifs
 - Les types de personnalités
 - Les différents cadres de coopérations
 - Le management visuel
 - La gestion de délégation et de responsabilité
 - La gestion de situations conflictuelles

Accompagnement individuel :

Une ou deux visios de 1h à 1h30 entre les sessions collectives de formations pour faciliter la mise en application in situ des principes managériaux clés pour la mission du manager et adaptés à son équipe.

Ancrages, retours, partages et analyses d'expérience :

En 2ème année de prise de fonction, une fois que les néo-managers aient pu expérimenter, vivre des expériences et rencontrer des difficultés, l'enjeu est de leur offrir un espace pour exposer les retours d'expériences et les problématiques rencontrées. Le formateur pourra ainsi revenir sur certains apprentissages et ancrer ceux-ci dans la réalité de l'opérationnel vécu par les managers.

Les objectifs :

- Confronter avec les autres managers et le formateur
- Bénéficier du retour d'expériences des autres managers, bénéficier de conseils et d'une analyse collective
- Apprendre à demander et recevoir de l'aide et des conseils

Les modalités :

- En groupe et en présentiel, ouvert à tous les managers avec priorité aux neo-managers en année 2 de pratique
- Par demi-journées thématiques (2 à 4 par an et par neo-manager, sur la base du volontariat)

Méthodes mobilisées :

Les formateurs sont formés aux outils de facilitation et d'intelligence collective et les mettent au service de leur démarche pédagogique.

Leurs interventions s'appuient sur les 4 piliers de la Neuro-pédagogie (Attention / Engagement / Retours sur erreur / Remobilisation).

Ils prennent par exemple un soin tout particulier à expliciter et valider le cadre relationnel des formations avec l'ensemble des stagiaires. Ils commencent systématiquement les demi-journées par une inclusion des stagiaires pour favoriser leur participation par la suite, et finissent leurs journées par une « déclusion » pour récolter des premiers retours à chaud sur la journée (principe du « check-in » « check-out »)

Les séquencements alternent le plus souvent des capsules théorique courtes (moins de 20 minutes) et des exercices réflexifs en solo, binômes ou petit groupes afin de favoriser les échanges, les apprentissages et donner du dynamisme à la journée.

Ils travaillent beaucoup avec paper board pour illustrer en direct les concepts partagés, et un support de présentation pdf est systématiquement remis aux stagiaires

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