



Université du Québec à Chicoutimi
**PLAN DE FORMATION
EN LIGNE**



7,5 heures



0,75

Unité d'éducation continue

Télétravail – quand l'emploi, le travail et son encadrement changent

Description

Malgré les aléas, vos activités professionnelles doivent se poursuivre à distance. Jamais n'avez-vous autant compté sur la collaboration de vos employés. Se pose alors la question de savoir comment obtenir les résultats attendus tout en préservant le plaisir de chacun de travailler isolément.

Objectifs

La formation vise cinq objectifs, soit un par séance, à savoir :

- 1- Survoler les principales composantes d'un plan de continuité des activités;
- 2- Connaître les modalités d'encadrement des activités accomplies en télétravail;
- 3- S'approprier les conditions de réciprocité nécessaires à l'établissement de relations personnalisées avec les employés travaillant à distance;
- 4- Identifier les aspects positifs tout autant que négatifs du travail à distance;
- 5- Reconsidérer sa marque employeur en fonction des nouvelles conditions d'emploi.

Contenu

Chaque objectif est traité lors d'une séance d'au plus 90 minutes. Une séance se découpe en 5 temps :

- 1- La description d'une situation réelle de travail (5 minutes);
- 2- La présentation des considérations utiles sous forme d'une *checklist* (45 minutes);
- 3- Son application à la situation décrite via un sondage interactif (*Mentimeter*, 15 minutes);
- 4- La discussion plénière des résultats (20 minutes);
- 5- L'appréciation de l'activité (5 minutes).

Chacune des séances aborde, en ordre, l'un des thèmes suivants :

- Le plan de continuité des activités (séance 1)
 - Que ce soit sous l'angle de scénarios catastrophes ou de l'indisponibilité des ressources, il faut spécifier les activités essentielles de travail pour assurer la résilience de l'organisation et de ses salariés en raison des risques accrus de rupture.
- L'encadrement du (télé)travail et sa (ré)organisation (séance 2)
 - Dans le respect des lois et politiques applicables, il importe d'aménager le travail en spécifiant la contribution attendue, le degré d'autonomie requis ainsi que la manière de le contrôler, que ce soit par des mandats, des objectifs ou par la responsabilisation des employés.

- La réciprocité dans vos relations avec vos collaborateurs (séance 3)
 - Le travail à distance et les réunions virtuelles donnent trop souvent lieu à des échanges impersonnels, des décisions désincarnées et des choix de solutions sans risques. Pour préserver la volonté de ses collaborateurs, il importe d'établir avec eux des relations significatives.
- Organisation saine et télétravailleurs en santé (séance 4)
 - La transformation du travail et de l'emploi n'est pas sans conséquence. Outre les normes existantes, il existe des considérations pratiques à respecter pour assurer la santé et le mieux-être en télétravail.
- Nouvelles conditions d'emploi et marque employeur (séance 5)
 - Le contexte actuel n'a pas modifié que le travail. Les attentes des travailleurs s'en trouvent transformées. Pour s'assurer de la disponibilité des ressources utiles à la poursuite de vos activités, il convient d'actualiser les conditions d'emploi offertes et de les valoriser auprès de vos collaborateurs actuels et futurs.

Nombre d'heures

7,5 heures | 5 blocs de 90 minutes

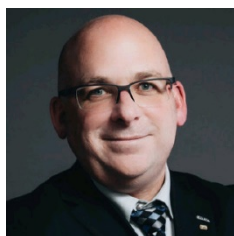
Frais d'inscription

450 \$ plus les taxes applicables

Clientèle visée

- Toute personne responsable de l'encadrement du travail à distance, du travail délocalisé ou du travail d'expatrié
- Toute personne agissant comme chargée de projets ou responsable d'une équipe virtuelle

Formateur



Érick Chamberland, Ph. D., CRHA

CRHA en titre, Érick Chamberland détient une attestation d'études doctorales en administration publique, une scolarité doctorale en relations industrielles ainsi qu'une maîtrise et un baccalauréat dans la même spécialité. Après avoir vaqué à des fonctions syndicales, il a participé à la mise à jour de la Classification nationale des professions avant d'œuvrer comme directeur des ressources humaines, de la paye et des relations du travail au sein du Groupe Michel Cadrin. Depuis 2003, il est professeur agrégé en management/GRH au Département des sciences économiques et administratives de l'Université du Québec à Chicoutimi. De 2008 à 2014, il a agi comme conseiller pédagogique pour les programmes conjoints (Formation continue de l'UQAC et CISSS) de relève des cadres du réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Au terme de ses fonctions intérimaires de doyen de la gestion académique et de vice-recteur aux affaires administratives, il a repris l'enseignement local et international de la négociation collective, de la gestion des ressources humaines, du changement organisationnel et des méthodes de recherche et d'intervention.

Formation continue

Université du Québec à Chicoutimi
 555, boulevard de l'Université
 Chicoutimi (Québec) G7H 2B1
 418 545-5011, poste 1212
 formationcontinue@uqac.ca
 formationcontinue.uqac.ca

NOTES

Attestation de participation : Pour chaque formation suivie, une attestation correspondant au nombre d'heures de participation sera émise par la Formation continue de l'Université du Québec à Chicoutimi à chacun des apprenants. Une (1) unité d'éducation continue (UEC) est attribuée pour dix (10) heures de participation à une activité d'éducation continue. Un seuil minimal de 80 % du nombre d'heures de participation par activité concernée doit être suivi pour recevoir une attestation de participation.

Outils complémentaires : Des mesures de suivi de la progression de l'équipe d'implantation sont également disponibles pour les dirigeants qui le souhaitent. Possibilité d'accompagnement supplémentaire d'un conseiller virtuel ou sur place. Un soutien technique est disponible pour le dépannage en ligne et pour répondre à toutes vos questions d'ordre technique.