

Intra CL

Public

1 groupe de 8 managers
volontaires maximum de la
Caf des Côtes d'Armor

Modalités pratiques

4 séances de 3 heures sur
2020
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

3200.00

Modalités d'animation

Formateur

CADRE Marie

Effectif

Taux de satisfaction

Tarif / Coût stagiaire

3200.00

2020 2021 - Ateliers APM – Analyse de Pratiques Managériales - CAF 22

MAJ : Dimanche 05 juillet 2026

Contenu

Programme

« Ateliers APM – Analyse de Pratiques Managériales »

Intervenante : Marie CADRE

Public : 1 groupe de 8 managers volontaires maximum de la Caf des Côtes d'Armor. Effectif validé par une feuille de présence.

Durée : 4 séquences de 3h chacune soit 12h de formation

Dates – Horaires : Vendredi 31 janvier 2020 après-midi

Mardi 24 mars 2020 matin

Vendredi 29 mai 2020 après-midi

Mardi 15 juin 2021 (matin) après-midi

Lieu : ST BRIEUC / PLOUFRAGAN - Salle mise à disposition par la Caf des Côtes d'Armor

contexte de la demande

La CAF des Côtes d'Armor a défini, comme un des axes prioritaires de son action dans sa politiques Ressources Humaines, le soutien à la fonction managériale et l'accompagnement des managers dans le développement de leurs compétences.

Le manager a à faire face à plusieurs problématiques, qu'il soit de proximité, de niveau intermédiaire ou qu'il exerce des fonctions dirigeantes. Il est notamment noté que le contexte est fortement évolutif, que les équipes sont hétérogènes sur le plan culturel et générationnel et peuvent être éclatées géographiquement. Parallèlement, de nouveaux outils sont mis en place à la CAF (outils numériques et outils collaboratifs) pour faciliter la relation avec les partenaires et pour faciliter les collaborations en interne.

Les évolutions bousculent la fonction traditionnelle du manager et viennent interroger sa fonction, ses tâches, son rôle et sa place au sein de l'institution et des équipes. Le manager peut ainsi perdre ses repères passés. Dans tous les cas, le manager, isolé ou non, a toujours besoin d'interlocuteurs pour questionner sa pratique professionnelle, pour échanger ses points de vue et regards sur les évolutions. Ce besoin est d'autant plus fort et important lors de changements organisationnels vers plus de coopération et avec de nouveaux outils. Le manager a également besoin d'un espace pour exposer ses préoccupations, quelles soient de l'ordre du pilotage, du management ou de la mise en mouvement des équipes. Il lui est aussi nécessaire d'appartenir à un groupe de pairs pour établir une identité/culture commune. Mais celle-ci ne peut se décréter ; elle est à construire, consolider et à faire vivre dans un collectif de travail effectif qui nécessite une confrontation des points de vue, des représentations, des objectifs pour s'enrichir mutuellement et instaurer un socle commun se situant à l'intersection des différentes micro-cultures présentes.

La CAF souhaite, dans ce contexte, mettre en place des Ateliers d'analyse de Pratiques Managériales et ainsi mettre à la disposition des managers :

un espace d'apprentissage et d'entraide ;

un espace de réflexion et de travail sur les pratiques managériales ;

un espace de ressourcement et où ils peuvent se sentir valorisés ;

un espace qui favorise les relations de travail entre les

managers des différents services.

Ces temps réflexifs et de travail doivent permettre aux managers

- de mieux resituer leur rôle, leur positionnement ;
- d'améliorer et d'enrichir les pratiques professionnelles ;
- de renforcer des compétences communes.

Ce type d'espace ne peut que aider les managers à agir dans une certaine complexité, à améliorer leurs pratiques professionnelles et leur permettre ainsi de jouer leur rôle dans la performance de l'organisation. L'idée est de mieux cerner ce qui se joue lors de leur exercice de management et de venir travailler sur les valeurs, les croyances, les repères, les postures, le positionnement professionnel, la juste distance, le périmètre d'activité, etc.

En effet, les différentes problématiques viennent interroger et/ou questionner les managers sur leurs manières de faire. La mise en place de ces temps leur permet, alors, de déposer leurs préoccupations, de travailler sur des situations de travail, d'exprimer leurs émotions et ressentis, d'identifier leurs ressources pour développer leurs manières d'agir et les relations de coopérations transversales.

Objectifs

Par un partage d'expérience, où chacun travaille sur les préoccupations des autres, les situations difficiles rencontrées, le groupe offre un temps et un cadre privilégié pour :

prendre du recul face aux situations et à ses modes de fonctionnement ;

mettre à jour les dynamiques et enjeux sous-jacents aux problématiques ;

avancer dans la résolution de problèmes concrets et aider, en tant que personne ressource, ses pairs dans leur pratique ;

bénéficier de la puissance créative du travail collectif ouvrant

des perspectives nouvelles permettant d'être davantage animé/outillé ;

approfondir sur le plan théorique, les pratiques managériales et leurs effets et ainsi enrichir les connaissances et créer un savoir collectif ;

travailler sur les représentations, les croyances, la sécurité intérieure, les résonances personnelles et leurs incidences sur la pratique professionnelle qui va développer la confiance en soi.

Le dispositif d'accompagnement proposé permet, par une remise en question sécurisée et sécurisante, de :

prendre conscience de sa manière d'agir ;

explorer et éclairer les situations avec une méthodologie de recherche en sciences humaines et des références à des cadres théoriques multiples ;

exprimer et accueillir les émotions et ainsi favoriser sa capacité d'expression de soi ;

avancer dans l'élaboration de nouveaux « possibles » et/ou dans la résolution de problèmes liés à cette fonction d'accompagnement et aider les autres dans leurs avancées par la mutualisation ;

mutualiser et développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être et ainsi accroître sa capacité à travailler avec autrui ;

favoriser la coopération et la cohérence des pratiques tout en redonnant du sens ;

construire une identité managériale ;

développer sa capacité d'agir.

Tout au long de ce travail, chacun développe sa posture de réflexion et d'analyse sur ce qu'il fait, comment il le fait. L'idée est de créer l'habitude d'une démarche réflexive continue.

A plus long terme, les membres du groupe se vivent davantage reliés et peuvent renforcer ou développer des relations d'entraide chaque fois que nécessaire. Développer des temps réflexifs et de ressources est alors une opportunité pour améliorer la synergie et les

coopérations ainsi que pour développer la réflexion collective.

En définitive, le but poursuivi est d'aider chacun des participants à :

- _ repérer et convoquer les ressources possibles,
- _ être plus compétent dans sa pratique managériale,
- _ être plus assuré, confiant et porteur de sens,
- _ être personne ressource et davantage en relation avec ses pairs,

développer des attitudes et savoir-faire pour agir plus efficacement dans sa pratique.

Contenu

Animé sous forme d'ateliers d'échange sur les pratiques professionnelles, et en partant de l'expérimentation conduite, le contenu proposé est envisagé ainsi :

- Le cadre, les règles et l'éthique liés au fonctionnement de cet espace de travail ;
- La posture du partage d'expérience dans l'accompagnement entre pairs (attitudes fondamentales) ;
- L'exploration et le point sur les besoins : événements saillants, situations difficiles/délicates, retour d'expériences ;
- L'inventaire des besoins d'approfondissement en termes d'outils, de méthodes et d'apports théoriques spécifiques ;
- Les situations concrètes à travailler ;
- Le partage d'expérience, l'identification des ressentis et des manières d'agir, la confrontation et l'analyse des situations vécues ;
- Les apports théoriques et éclairages complémentaires de l'animateur, reliés aux thématiques énoncées et à celles apportées par les participants (par exemple : la complexité de la communication humaine, les comportements facilitants, les principes de la communication bienveillante, le développement et l'apaisement du conflit, les ingrédients de la coopération, l'accompagnement du changement et des transformations, les jeux d'acteurs, l'analyse stratégique, l'analyse systémique, les

notions de QVT).

Démarche d'intervention et méthodes pédagogiques

5.1. Présentation globale

L'accompagnement proposé est fondé sur l'analyse d'expériences professionnelles, de situations de travail issues du quotidien des managers. L'activité de travail du manager est placée au cœur de l'accompagnement. Le matériel, apporté par les participants, a donc trait à leur métier de manager, leur pratique et à leur quotidien.

Chaque participant s'engage dans l'apport de situations professionnelles. C'est le participant qui choisit ce qui va être travaillé et non le formateur. Par contre, le formateur amène une méthodologie, des grilles de lecture et d'analyse, une approche conceptuelle avec des notions théoriques qui viendront éclairer et/ou illustrer les situations de travail.

En effet, l'objectif est de permettre aux participants de questionner les pratiques professionnelles et de faciliter le « pas de côté » pour agir autrement, imaginer de nouveaux possibles d'action, à partir d'une analyse de situations professionnelles, d'un partage d'expérience et d'apports théoriques.

Ainsi, chaque professionnel apporte une problématique, à laquelle il est confronté, à traiter à partir d'une situation de travail. La démarche repose sur la prise de distance face à la problématique, voire sa résolution, et la détection d'éventuels dysfonctionnements. Le groupe accompagne à tour de rôle chaque membre pour l'aider à faire le clair et à progresser par rapport à la situation clef qu'il a décidé de travailler. Chacun apporte alors un soutien en termes d'éclairage, de pistes de compréhension, de conseils et de mode d'intervention. L'animateur veille au respect du cadre et de la méthodologie proposée qui oblige les participants à passer du niveau 1 (dimension

objectif et rationnelle : les faits) au niveau 2 (dimension subjective et des ressentis). Il apporte également un apport théorique et un éclairage complémentaire.

Lors de chacune des séances de travail, doivent être respectés, la confidentialité, l'assiduité et l'implication des participants, le respect de la parole, les désaccords, l'écoute et la critique constructive. Ces principes sont incontournables pour qu'une véritable analyse des situations professionnelles ait lieu dans un cadre sécurisé. Ainsi l'accompagnement pourra faire ressource pour chaque participant.

5.2. Méthode pédagogique

La pédagogie s'appuie sur l'expérience des participants, notamment sur les situations concrètes qu'ils ont pu vivre.

Les situations amenées et les échanges permettent de conforter leur pratique de l'écoute et de travailler sur leur qualité de présence et de résonance. L'interaction entre les participants est affirmée dans cette démarche pédagogique.

La méthode d'animation s'appuie sur 4 grandes séquences pédagogiques :

- Une séquence de confrontation et d'échanges en petits groupes et/ou en grand groupe, à partir de l'expérience et des situations apportées par les participants (expression et accueil des différents points de vue) ;
- Une séquence d'apports théoriques et méthodologiques ;
- Une séquence d'analyse et de commentaires, relayée par les apports théoriques ou méthodologiques de l'animateur ;
- Une séquence de capitalisation par un temps d'approfondissements ou de formalisation sur la thématique travaillée avec rappel des éléments saillants des apports théoriques et pratiques, des apports des expériences et des pistes d'évolution envisagées.

Compte tenu de la spécificité de cette formation, les modalités pédagogiques et certains types de contenus seront réajustés au fur et à mesure des besoins et de la progression des participants.

Formatrice

Marie CADRE

Modalités d'évaluation et sanction de la formation

A l'issue de cette formation, un **bilan** est réalisé sous la responsabilité du formateur. Lors de ce bilan, la présence d'un cadre référent est souhaitée.

A l'issue de cette action, une **procédure d'évaluation** permettant d'apprécier la qualité de la prestation (et des intervenants) et de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux assignés sera mise en œuvre. Ces fiches seront renseignées par les participants sous la responsabilité du prestataire et transmis par ses soins à l'EGOC.

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**
