

Intra CL

## Public

1 groupe de cadres en charge de la relation de service caf 35  
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](http://www.egoc.org)

## Catégorie

Chantiers locaux

## Tarifs

## Modalités d'animation

## Formateur

## Effectif

## Taux de satisfaction

## Tarif / Coût stagiaire

# Diagnostic de situation - Cadres Accueil - CAF 35

MAJ : Mercredi 20 mai 2026

## Contenu

### **ANNEXE 1 A LA CONVENTION EGOC / CAF DE RENNES N°39/19**

#### PROGRAMME

«Animation Groupe de parole - Cadres»

Intervenante : Gwénaél CHARTIER

Durée et Date : 29 mars 2019 - 9h à 17h

Autres dates communiquées ultérieurement

Lieu : RENNES – COLOMBIER, salle 2

Public : 1 groupe de cadres en charge de la relation de service à la CAF  
d'Ille-et-Vilaine : M H Dubois ,F Cotte, L Paumier, E Le Pironnec, G Heliguon

Effectif validé par une feuille de présence

## 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 :

- S'exprimer librement sur la manière dont ils vivent ces incivilités ou agressions à l'accueil et qu'ils puissent en parler ensemble et avoir l'analyse de l'intervenante sur leurs différentes expériences et la manière dont ils les ont gérées et vécues.
- Exprimer leurs questionnements afin de réfléchir à la manière de gérer au mieux la situation ultérieurement tout en se préservant et ne pas se mettre en danger.
- Prendre conscience de ne pas s'oublier et de s'écouter. En effet, leur fonction de manager et leur professionnalisme font qu'ils pensent beaucoup à l'intérêt de leur équipe et à la bonne posture à avoir vis-à-vis de leurs collaborateurs pour gérer la situation le mieux possible sans penser à l'impact psychologique que l'événement peut avoir sur

eux.

- Prendre du recul face aux situations et à ses modes de fonctionnement
- Bénéficier de la puissance créative du travail collectif ouvrant des perspectives nouvelles permettant d'être davantage animé/outillé pour accompagner les collaborateurs et construire des réponses adaptées aux situations
- Travailler sur les représentations, les croyances, les résonances personnelles et leurs incidences sur la pratique professionnelle.

Le dispositif d'accompagnement proposé permet aux cadres de :

- S'exprimer sur leur travail et le vécu professionnel et accueillir leurs émotions
- Partager avec leurs pairs
- Prendre conscience de sa manière d'agir
- Explorer et éclairer les situations avec une méthodologie de recherche en sciences humaines et sociales, des références à des cadres théoriques multiples
- Avancer dans l'élaboration de nouveaux « possibles » et/ou dans la résolution de problèmes liés à cette fonction de management de proximité et aider les autres dans leurs avancées par la mutualisation
- Mutualiser et développer les savoirs, savoir-faire et savoir être
- 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 permettre aux membres du groupe d'explorer d'autres modes de fonctionnement.

A plus long terme, les membres du groupe se vivent davantage reliés et peuvent développer ou renforcer des relations d'entraide chaque fois que nécessaire.

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

- Développer des attitudes et savoir-faire pour agir plus efficacement dans sa pratique
- Repérer et convoquer les ressources possibles
- Être plus compétent dans son rôle
- Être plus assuré, confiant et porteur de sens
- Être davantage en relation avec ses pairs

- Être personne ressource entre pairs

Il est possible, qu'à l'issue de ces séances, des besoins individuels et/ou collectifs émergent (formations spécifiques, accompagnement, tutorat, compagnonnage, etc.) ou qu'un processus de travail soit clarifié, redéfini ou réajusté pour permettre une meilleure adaptation des professionnels aux situations. En effet, les problématiques auxquelles font face ces cadres de proximité sont complexes et elles nécessitent, parfois, de réinterroger l'organisation du travail et les modes de management afin de développer de l'agilité et de l'adaptabilité dans un contexte de transformations profondes et rapides.

L'intervenante s'engage à partager les préconisations éventuelles avec la hiérarchie.

#### Contenu

Animé sous la forme d'un groupe de parole sur le vécu professionnel et les impacts psychosociologiques, 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 à la thématique du deuil et de la séparation
- Les situations concrètes à travailler
- Le partage d'expérience, l'identification 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.

## Methodes pédagogiques

### Présentation globale

L'accompagnement proposé est fondé sur l'analyse d'expériences professionnelles, de situations de travail issues du quotidien des cadres. Le « matériel », apporté par les participants, est en lien avec leur métier, leur pratique et à leur quotidien.

Chaque participant a la possibilité d'exprimer ses ressentis et il s'engage à partager la représentation de son rôle de manager et des responsabilités qui lui incombent. C'est le participant qui choisit ce qui va être travaillé et non le formateur. Par contre, le formateur amène des grilles/outils 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 leurs 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 analyser 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. Il apporte également un apport théorique et un éclairage complémentaire.

Lors de chacune des séances de travail, doivent être respectés, la confidentialité, l'assiduité 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.

## Méthode pédagogique

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

Les exercices et les échanges permettent de conforter leur pratique managériale et de travailler sur leur posture, leur rôle et responsabilités. 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.

Intervenante

Gwenaël CHARTIER - Psycho-sociologue du travail

#### Modalités d'évaluation

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.

**Compte tenu de la nature de cette action, il ne sera pas délivré d'attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'intervention.**

#### 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**

---