

Intra CL

### Public

1 groupe d'agents de la  
Caf de l'Allier

### Modalités pratiques

Module 1 - 22 mars - 7  
heures de formation  
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

ACCOLADES - CHEINE  
Thierry

### Effectif

### Taux de satisfaction

### Tarif / Coût stagiaire

## 2019- Formation /Action- Accompagnement du pôle " Service aux Partenaires et Accompagnement social - CTG - Acculturation - CAF 03

MAJ : Mercredi 20 mai 2026

### Contenu

#### **ANNEXE 1 A LA CONVENTION EGOC / CAF de l'Allier N°26/19**

Programme

« Formation/Action –

**Accompagnement du pôle « Service aux Partenaires et Accompagnement  
Social » au déploiement de la CTG sur des territoires « expérimentaux »**

Intervenant : **Thierry CHEINE/ Accolades**

**Durée et dates : 6 jours** de mars à septembre 2019 - Toute journée  
supplémentaire fera l'objet d'un avenant.

- Module 1 : Journée 1 – **Le 22 mars 2019 - Acculturation CTG** en inter  
services à la CAF 03

**Horaire :** La formation se déroulera de 9h à 17h, soit 7 heures de  
formation/jour.

**Lieu :** Au sein des locaux de la CAF de l'Allier dans un des 3 « pôles urbains  
» (Moulins, Vichy, Montluçon).

**Public concerné :** conseillers techniques et cadres du pôle partenaires,  
travailleurs sociaux et leur encadrement pour J1 à J3 (entre 15 et 20  
personnes pour la formation/action). Conseillers techniques et encadrement  
pour J4 (entre 5 et 8 personnes)

Contexte de la mission

La CAF de l'Allier développe une offre globale de services aux allocataires, définie par la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) et le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Gestion (CPOG) conclu entre la CNAF et la CAF03.

Dans ce cadre, la CAF de l'Allier a pour objectif de déployer son offre de service sur l'ensemble du département. En outre, elle vise la co-construction d'un projet de territoire avec chacun des 11 EPCI constitutifs de ce département ainsi qu'un engagement réciproque à leur déploiement via des Conventions Territoriales Globales. Cet objectif est fixé pour la durée de la COG.

L'équipe de la Direction d'Action Sociale est composée de 6 Conseillers Techniques (CT) dont 3 en charge de l'enfance répartis sur les trois pôles urbains du département que sont Montluçon, Vichy et Moulins, 1 en charge de l'Animation de la Vie Sociale, 1 de la parentalité et 1 de la jeunesse. La CAF03 compte aussi 2 travailleurs sociaux, 1 contrôleur action sociale et une équipe de 7 techniciens avec un cadre pour le traitement des AFC et AFI.

Compte tenu des excellentes relations entre les différents partenaires, EPCI et la CAF03, le terrain est très favorable au déploiement de cette démarche « CTG » sur ce département et la construction de pré-diagnostic construits sur la base de données froides font déjà l'objet de quelques présentations aux élus de certains territoires EPCI. Néanmoins, l'équipe n'est pas ou peu aguerrie à cette posture nouvelle de « co-animation » d'un projet de territoire que requiert la démarche CTG.

Ainsi, c'est une nouvelle organisation territoriale de l'activité des Conseillers Techniques à partir des EPCI et leurs nouveaux contours qui entraîne un « élargissement » de leur champ d'intervention et nécessite un accompagnement pour assurer l'évolution de leur posture.

Ils devront être en capacité à porter des projets transversaux, « emmenant » les différents acteurs internes et externes de la CAF. Le tout sans ressource supplémentaire mais en optimisant les organisations existantes.

Ainsi les Conseillers Techniques devront être en capacité de porter et d'articuler enjeux institutionnels et développement territorial, thématiques et territoire, projet de caisse et projet de territoire. En outre, leur action devra permettre de développer davantage de transversalité. Enfin, toujours dans cette volonté de développement de la transversalité, l'implication des managers est importante.

Aussi, nous nous sommes permis de rédiger une proposition méthodologique qui nous semble la plus adaptée à la poursuite des principaux objectifs visés, à savoir :

- La montée en compétences des Conseillers techniques de la CAF de l'Allier,
- La co-construction d'une méthodologie de déploiement de la CTG sur le territoire,
- L'organisation d'une dynamique territoriale co-pilotée par les Conseillers techniques de la CAF et la Collectivité (EPCI).
- La co-construction en transversalité et complémentarité entre les différents métiers au sein de la CAF, en cohérence avec le projet de Caisse et les schémas départementaux, de portraits de territoires sur la base des compétences de la CAF.

#### Objectifs Généraux

Il s'agit de structurer l'intervention pédagogique en vue de créer une dynamique collective tout en veillant à accompagner l'encadrement vers une posture d'appui aux équipes en charge du déploiement des CTG :

- **Donner un sens nouveau et une plus-value sociale à la CTG dans le paysage de l'offre de service CAF de l'Allier**
- Positionner la CAF 03 comme un acteur moteur des projets de territoires,
- Rendre visible et lisible une offre globale de services cohérente (projet de Caisse / Schémas départementaux), transversale (articuler avec d'autres thématiques du projet de territoire) et pluridisciplinaire (mêlant des compétences croisées de différents partenaires) qui réponde pleinement aux besoins des allocataires et par là-même aux Collectivités.
- Appréhender la CTG comme une occasion de repositionnement de la CAF vis-à-vis des Collectivités territoriales (EPCI) et d'un rééquilibrage du partenariat entre le financier et le politique.
  
- **Travailler sur une culture commune des représentations, faire évoluer les compétences, donner un nouveau souffle et de l'envie à la coopération inter-service.**
- Construire de la transversalité interservices au sein de la CAF03 sur la base de la complémentarité des compétences et des connaissances différentes des « territoires » selon les métiers,
- Développer des coopérations de projets et de compétences entre agents autour de groupes projets pluridisciplinaires et autonomes par territoire CTG,
- Positionner l'encadrement comme appui des équipes projet et support au déploiement des CTG.

- **Gagner en efficacité et en cohérence pour faire avancer une nouvelle organisation territoriale concertée. Agir sur du co-développement.**
- Contribuer à la construction d'équipes pluridisciplinaires et mixtes (collectivités territoriales /CAF) au service d'un projet de territoire,
- Construire une culture innovante et participative du développement des territoires,
- Co-construire une organisation interne articulant pilotage stratégique et autonomie opérationnelle de groupes projet par territoire.

#### Public

La démarche CTG tend à rendre visible et lisible l'ensemble de l'offre de services de la CAF sur son territoire. Ainsi, même si, la formation/action s'adressera prioritairement aux Conseillers Techniques Territoriaux de la CAF de l'Allier en tant que coordinateurs de cette démarche sur les territoires qu'ils ont en responsabilité, il nous semble important de constituer des « équipes projet pluridisciplinaires » constituées des différents agents et métiers qui interviennent sur les territoires expérimentaux choisis pour la formation. De même, cette nouvelle organisation en « équipes projet » impacte directement les rôles et fonctions des managers. Leur présence à la formation/action est donc importante. De même, la présence de certains agents, à certains moments de la formation/action peut s'avérer opportune. Il en va ainsi de la personne en charge du bureau d'étude qui jouera un rôle important dans la construction des portraits de territoires « CTG ».

Enfin et afin de mieux appréhender et d'anticiper l'impact de cette démarche CTG sur l'organisation interne et le management de la CAF03, nous proposons d'associer l'encadrement de la Direction de l'action sociale voire la Directrice de la CAF.

La méthodologie proposée consistant à partir de territoires expérimentaux pour remonter à la co-construction d'une organisation interne adaptée, nous préconisons la constitution de groupes projets / territoires CTG incarnant l'offre globale de service de la CAF et donc la transversalité. Ainsi, il nous semble important d'associer sur tout ou partie de la formation des agents intervenants sur ces territoires tels que les Conseillers techniques thématiques, les travailleurs sociaux, les agents CSU ou « permanenciers ».

Ces groupes projets porteront pour ces territoires une « ambition CAF » qui s'objectivera par la réalisation d'un portrait de territoire construit sur la base des « données CAF ». Ces portraits nécessiteront le concours du « bureau d'étude » via une requête type co-construite dans le cadre de la formation. Un représentant de ce bureau d'étude dans le cadre des modules 1 et 2 de la

formation/action semble aussi important.

Enfin, la CTG entraîne une modification de positionnement sur les territoires et un renforcement de l'expertise technique et politique des CAF. La participation du service Communication à certains moments clefs de la démarche peut s'avérer stratégiquement pertinente.

#### Contenu

La formation/action se déroulera en 3 modules de 2 jours. Entre chaque journée, les « équipes projets » seront amenés à avancer dans la démarche de construction de la CTG soit en produisant des documents internes, soit en allant à la rencontre des EPCI visés par la CTG et ou le renouvellement de CEJ, soit en participant à la définition d'un projet de territoire... Le travail entre chaque phase est inhérent au principe de formation/action. Aussi, la proposition ci-dessous est adaptable en fonction de l'avancée et des difficultés rencontrées par les Conseillers Techniques dans cette mise en œuvre. Les objectifs par journée sont indicatifs et susceptibles d'évoluer au fil de la démarche de formation/action.

**Le premier module, comprenant une journée d'acculturation sera consacrée à construire une vision partagée de la CTG ainsi que les premiers éléments constitutifs d'un socle commun de références.**

#### Journée 1 – le 22 mars 2019

- **Objectifs : Acculturation CTG en inter services à la CAF 03**

(CODIR élargi + Conseillers techniques et managers + Travailleurs sociaux intervenant sur les territoires CTG expérimentaux + CSU intervenant sur les territoires CTG expérimentaux + Bureau d'études + Service Communication) soit entre 30 et 40 personnes.

- Co-construire une vision partagée de la CTG au sein de la CAF de l'Allier et en transversalité (inter-services),
- Construire un regard croisé sur les enjeux de la CTG : état des lieux et analyse,
- Définir les critères socles d'une démarche CTG (à l'interne de la CAF comme à l'externe),
- Identifier les principaux impacts de la CTG en interne à la CAF,

#### Méthodes pédagogiques

Cette démarche de formation mobilise les acteurs à partir de leurs pratiques

actuelles pour les amener à transformer celles-ci et les postures attachées au profit du déploiement de la CTG auprès des EPCI de l'Allier.

**Elle se traduit ainsi par :**

- Une conduite participative du projet de formation :

Utilisation des méthodes d'animation participatives et des processus de décisions collectives. Les savoir-faire et l'expérience de chacun sont mobilisés.

- Une démarche en prise avec votre réalité :

Accompagnement de la transformation des pratiques. Co-construction des outils qui permettront d'ancrer ces transformations dans le quotidien de chaque acteur.

- Un processus évolutif au cours de la formation :

Un processus qui laisse de la place à l'émergence de nouveaux questionnements et prise en compte de la réalité rencontrée au cours de la formation. Ainsi, les contraintes de chaque acteur pourront être intégrées dans le processus. C'est le propre d'une démarche participative que de ne pas être « bouclée » à l'avance.

- La garantie d'une posture d'écoute, de bienveillance et de rigueur :

Le formateur prend en compte les attentes du groupe, les préoccupations individuelles des participants et celles du commanditaire sans se positionner comme un expert.

Ainsi, à travers un processus de conscientisation, il s'agit de développer une pédagogie de l'engagement et de faire émerger des méthodes d'actions. Le groupe intègre une dimension critique et collective vis-à-vis de la réalité qu'il souhaite transformer (action/réflexion/action). Les méthodes et outils pédagogiques utilisés font partie intégrante du contenu formatif. Ils participent de la caisse à outils dont disposeront les Chargés de conseil et de développement territorial.

Intervenant

**Thierry CHEINE** animateur formateur au sein d'ACCOLADES

**Domaines d'intervention :** Accolades est une société coopérative et participative (SCOP).

Créée en 2005, elle possède une large expérience dans l'accompagnement des associations, des collectivités locales et territoriales ainsi que des

entreprises qui placent le développement humain au cœur de leur action.

Accolades utilise des méthodes participatives qui permettent la prise en compte des compétences de chaque groupe dans une pratique d'apprentissage coopératif. Elles favorisent également les décisions collectives et la mobilisation des personnes concernées.

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.

Une **attestation** mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action sera remise aux stagiaires à l'issue de la formation.

## 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**

---