

conjugales, ...).

En effet, les travailleurs sociaux sont confrontés aux difficultés et situations compliquées que traversent les allocataires bénéficiaires des offres de service dans un environnement mouvant, voire incertain, où les moyens pour faire face à leurs missions en termes de réponses sociales manquent, où il peut exister des paradoxes liés aux politiques institutionnelles, aux dispositifs et aux injonctions. Il peut y avoir alors un écart entre l'idéal professionnel et la réalité des pratiques qui amène souvent les travailleurs sociaux à ressentir une forme d'usure professionnelle voire de souffrance psychique.

Chaque professionnel peut ainsi être confronté à une situation complexe qui vient interroger ou questionner. La mise en place de temps d'échange et d'analyse sous forme d'ateliers d'analyse de pratique permettrait d'exposer la situation, de bénéficier d'éclairages et ainsi faire expérience. Ce lieu pourrait ainsi être un lieu de soutien, d'entraide et de ressources permettant de sortir de certaine forme d'isolement.

Les travailleurs sociaux peuvent alors déposer leurs préoccupations, travailler sur des situations de travail qui les questionnent, exprimer leurs émotions et ressentis, identifier leurs ressources pour développer les manières d'agir.

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 en matière d'accompagnement et aider, en tant que personne ressource, d'autres professionnels dans leur pratique ;
- bénéficier de la puissance créative du travail collectif ouvrant des perspectives nouvelles permettant d'être davantage animé/outillé pour accompagner les personnes et les situations ;
- approfondir sur le plan théorique, l'accompagnement des personnes, l'accompagnement des situations et leurs effets (séparation, violences conjugales, deuil)
- travailler sur les représentations, les croyances, les résonances personnelles et leurs incidences sur la pratique professionnelle.

Le dispositif d'accompagnement proposé permet 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
- 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 ;
- favoriser la coopération et la cohérence des pratiques tout en redonnant du sens ;
- 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 d'accompagnement.

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 :

- repérer et convoquer les ressources possibles,
- être plus compétent dans l'accompagnement des situations difficiles,
- être plus assuré, confiant et porteur de sens,
- être davantage en relation avec ses pairs,
- être personne ressource entre 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 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.

démarche d'intervention / 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 travailleurs sociaux. L'activité de travail du travailleur social est placée au cœur de l'accompagnement. Le matériel, apporté par les participants, a donc trait à leur métier, 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 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 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. 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.

5.2. 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 de l'écoute et de travailler sur leur qualité de présence. 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.

Principes de positionnement

Le rôle de l'intervenant consiste à accompagner les participants dans l'élaboration des questions qu'ils se posent ou pas sur l'exercice de la fonction.

Il est le garant du cadre des échanges pour autoriser une parole libre dans l'écoute et le respect de chacun. Il veille au respect du cadre et de la méthodologie proposée.

En fonction de l'évolution du groupe, ses attitudes peuvent varier entre des moments ponctuels de "position haute" dans le savoir et des moments de "position basse" dans le non-savoir.

Intervenant

Gwenaël CHARTIER

Psycho-sociologue du travail

Domaines d'intervention :

Analyse du travail / Management / Organisation / Médiation / GRH

Missions exercées

En tant que Chargée de méditation

Analyse des pratiques professionnelles

Diagnostic de situations individuelles et collectives

Conduite de médiations individuelles et collectives

En fonction publique

Management de projet / Management d'équipe / Accompagnement à la conduite du changement / Evaluations

Dans secteur privé : Consultante / Chef de projets en Cabinets Conseil en RH

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.

En application de l'article L.6353-1 du Code du travail, 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**
