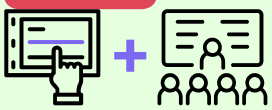
Inter SR
Intra CL



Accompagner les managers dans leur prise de fonction

MAJ : Jeudi 26 novembre 2026

Objectif professionnel

Travailler sa posture managériale dans ses relations à l'autre et à l'équipe.

Contenu

Cet accompagnement comprend 3 piliers :

- piliers6 jours de formations collectives au management
- 8 temps d'accompagnements individuels avec les stagiaires, notammententre 2 sessions de formations collectives (2 en amont, 2 entre chaquesession collective, 2 à la fin avec un bilan)
- Des rendez-vous tripartites avec les responsables des stagiaires pourengager aussi un accompagnement managérial interne :
    - a minima le premier de positionnement et le dernier rendez-vous bilan,
    - la possibilité aussi offerte au responsable de venir 15-20 mn sur les visiosfaisant immédiatement suite à une session collective (soit 3 en tout).

2 thématiques principales guident l'approche du management

- La posture managériale dans la relation à l'autre, à l'individu
- La posture managériale dans la relation à l'équipe, au collectif

Les étapes

Public

Agent Caf [tout nouveau manager CAF en prise de poste]

Pré-requis

Etre récent dans un poste de manager

Modalités pratiques

Durée : 50 heures soit 6 jours de formation collective en présentiel (2 j x 3 sessions) et 8 heures d'accompagnement en distanciel (8 x 1h)
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

Offre de l'EGOC
Développement des compétences managériales

Tarifs

3850.00

Modalités d'animation

Alternance de présentiel et de distanciel - Alternance de sessions en collectifs

et individuelles

Formateur

Formateur expert

Effectif

1 groupe d'agents CAF

Taux de satisfaction

Tarification

Coût stagiaire : 3 850 € avec un seuil de programmation à partir de 6 managers

Tarif / Coût stagiaire

3850.00



Les sessions



ETAPE 1 - PREPARATION ET CADRAGE

2 entretiens en visio
1 premier entretien tripartite avec le N+1 : visio de positionnement
1 second entretien qu'avec le stagiaire

ETAPE 2 - FORMATION COLLECTIVE : COHERENCE au service du collectif et outils de COMMUNICATION interpersonnelle

2 jours de formation en présentiel pour un groupe de 6-8 stagiaires

Jour 1 - Formation Le MANAGER FACE à l'EQUIPE : la COHERENCE

Introduction	Rôles et missions du manager : l'approche de Mintzberg ou l'approche centrée sur les différentes postures managériales (Ex : commandant, coach, facilitateur). Introduction au management situationnel.
Cohésion et cohérence	Deux grands enjeux complémentaires pour le manager vis-à-vis de son équipe : la cohérence (comment bien travailler ensemble) et la cohésion (comment avoir envie de travailler ensemble)
Les éléments constitutfs de la cohérence	La cohérence : le cadre, les règles de fonctionnements de l'équipe, le partage d'information et les ritiuels de coordination, les objectifs SMART et leur suivi. Applications : le "qui fait quoi" (le RACI), le caneva ou blason d'équipe.
Dialogue sur la cohérence	L'importance du dialogue sur le travail, son organisation et sur cet enjeu de cohérence. Notion de "petit sens" du travail et travail réel. Rôle clé du manager dans ce processus.
La décision	Les différentes modèles décisionnels, l'avant et l'après décision et la communication de la décision. La notion de "participatif" et la place de celui-ci dans le processus de décision.
Management hybride	Focus sur les spécificités du management dit "hybride", les notions de distances physiques, opérationnelles ou émotionnelles. Les activités dites "télérobustes" et celles dites "téléfragiles". Les outils numériques au service du management hybride.

Jour 2 - Formation Le MANAGER dans la RELATION : COMMUNICATION et MODELES RELATIONNELS

Introduction	Travail sur différents outils et modèles au service de l'efficacité relationnelle et interpersonnelle. Notions de contexte et de cadre relationnels.
Position singulière du manager dans l'organisation	Le capital symbolique du manager, le complexe de la langouste, différencier le "pouvoir de" versus le "pouvoir sur". La notion d'autorité.

Les personnalités	Les modèles de personnalité : présentation des différentes démarches autour des différents modèles et application pratique avec le DISC
Autres modèles de l'AT	L'Analyse Transactionnelle et les différentes modes de relation : le mode dit "ccoopératif" (Je suis OK, tu es OK, nous avons tous les deux de la valeur), le mode agressif et le mode passif.
Autres modèles de l'AT	Les transactions Parent-Adulte-Enfant, le triangle de Karpmann, les jeux psychologiques
La comunication relationnelle	Les outils au service de la communication : les fondamentaux de la Communication Non Violente ou constructive et les niveaux de conversations

INTERSESSION

Travailler la cohérence de son équipe
Travailler spécifiquement le partage d'information
Prendre conscience de ses prises de décisons et de sa communication autour de celles-ci
Prendre conscience des jeux relationnels

Prendre conscience des niveaux de conversation

ETAPE 3 - ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

2 visios individuelles entre chaque sesson collective (rythme mensuel). Invitation à participer au début de la première visio pour le N+1 pour faire le point suite à la session collective

Quels objectifs ?

- Associer le responsable à la démarche de formation ducollaborateur manager
- Apporter du soutien au stagiaire dans sa prise en main desenjeux managériaux
- Avoir aussi le feed back direct du stagiaire et de son manager sur les sessions collectives

Visios de 1h à 1h305

ETAPE 4 - FORMATION COLLECTIVE : COHESION, écoute, délégation et feedback

2 jours de formation en présentiel pour un groupe de 6-8 stagiaires

Jour 3 - Formation Le MANAGER FACE à l'EQUIPE : la COHESION

Notion de contrat d'objectifs, pertinents et motivants. Outils de clarification des objectifs et outil SCORE en tant que manager.	Les travaux intersessions sur la cohérence : partage d'expériences
Cohésion	Les enjeux de cohésion, les différents stades de cohésion d'une équipe et le rôle du manager
La coopération	Focus sur la notion de Coopération au service de la cohésion, et aussi de l'innovation, de l'intelligence collective et de la régulation d'équipe

La facilitation d'une réunion de coopération	Les outils au service de la facilitation d'une réunion de coopération et la posture spécifique du manager dans un rôle de facilitation. Focus sur le cadre relationnel, l'inclusion et la déclusion.
Les rituels	Les différents temps collectifs et leurs rôles sur la cohérence et la cohésion d'après l'Analyse Transactionnelle : réunions de coordination versus rituels de cohésion
Donner du sens	Donner des objectifs en partant du sens vers l'action (le cercle d'or de Simon Sinek/L'arbre à objectifs) et aller jusqu'aux objectifs SMART
Exercice d'application : le cercle d'ajustement	Exercice d'pplication de la coopération et de la facilitation d'un temps d'intelligence collective au service de la conduite du changement et de la cohésion d'équipe; Notion de démarche appréciative ou positive.

Jour 4 - Formation Le MANAGER dans la RELATION : DELEGATION, ECOUTE et FEED BACK

Retour sur la période passée	Les travaux intersessions d'observation des jeux relationnels et niveaux de conversation
Délégation	Le cadre de la délégation, ses étapes, ses bénéfices (responsabilisation, montée en compétences...) et ses freins (côté manager et côté collaborateur). Différence entre autonomie et indépendance.
Feedback	L'enjeu de la reconnaissance et du feed back appréciatif (ou positif) et contextualisé. La fenêtre de Johari, les différentes étapes du Feedback.
Donner des objectifs individuels	Notion de contrat d'objectifs, pertinents et motivants. Outils de clarification des objectifs et outil SCORE en tant que manager.

L'écoute	Les 4 niveaux d'écoute et un focus particulier sur l'écoute active et ses bénéfices mais aussi ses limites
Les questions	Introduction à la questiologie et la puissance des questions. L'enjeu de la clarification et du management par l'explicite.
Exercice d'application : le codev	Application de l'écoute active, de la reformulation et de la questiologie dans un exercice concret transposable au management "quotidien"

INTERSESSION

Mettre en place et animer un rituel de coopération
Mettre en place et faire vivre un cadre relationnel pour ses réunions
Prendre conscience de ses niveaux d'écoute
Avoir testé le double enjeu des questions et de la reformulation
Avoir mis en place une délégation et/ou un temps de feedback

ETAPE 5 - ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

2 visios individuelles entre chaque sesson collective (rythme mensuel).

Invitation à participer au début de la première visio pour le N+1 pour faire le point suite à la session collective

Quels objectifs ?

- Associer le responsable à la démarche de formation ducollaborateur manager
- Apporter du soutien au stagiaire dans sa prise en main desenjeux managériaux
- Avoir aussi le feed back direct du stagiaire et de son manager sur les sessions collectives

Visios de 1h à 1h305

ETAPE 6 - FORMATION COLLECTIVE : INTELLIGENCE EMOTIONNELLE, SENS et ENGAGEMENTS, CHANGEMENTS

2 jours de formation en présentiel pour un groupe de 6-8 stagiaires

Jour 5 - Formation : LE MANAGER FACE A LUI-MEME

Retour sur la période passée	Les travaux intersessions face au collectif et dans la relation
Management situationnel et profil de manager	Retour sur les différents styles de management et de postures et lien avec les situations managériales. Mon profil de manager.
Les émotions	Echange sur les émotions, leur place en entreprise et le lien que chacun entretient avec celles-ci
Intelligence émotionnelle	Notion d'intelligence émotionnelle et lien avec la relation et le management. Notion de zone verte (stabilité émotionnelle, énergie...), comment en prendre soin et en particulier pour un manager
Tensions, conflits et entretiens à enjeux	Applcation des différents apprentissages à la gestion de tensions, de conflits et aux feedbacks de recadrage ou entretien à enjeux.

Autorité et leadership	Réflexion sur l'enjeu de l'autorité managériale et retour sur les éléments suivants : prise de décision, communication assertive et coopération. Réflexion sur ce que la notion de Leadership peut recouvrir

Jour 6 - Formation : SENS et ENGAGEMENT, CONDUITE du CHANGEMENT

Sens et engagement	Eléments de compréhension de ce qui donne du sens et nourrit l'engagement des salariés. Les notions de motivation et d'implication. La plasticité des individus quand le sens vient à manquer. Le rôle du manager.
Conduite du changement	Partage des différents éléments et outils qui favorisent l'adhésion d'un individu et d'un collectif à un changement
Option : gestion des compétences	Comment identifier et gérer les compétences nécessaires et disponibles pour réaliser les tâches et activités de son service. Notion de plan de développement du collaborateur.
Option : le mode projet	Introduction à la culture projet (les éléments constitutifs de la méthode) et à ce que cela signifie pour un manager de service ayant des chefs de projet ou des contributeurs à des projets transversaux sous sa responsabilité hiérarchique

ETAPE 7 - BILAN

2 visios

- Invitation à participer au début de la première visio pour le N+1 pour faire le point suite à la session collective
- 1 bilan final tripartite

Méthodes mobilisées

Les formateurs sont formés aux outils de facilitation et d'intelligence collective et les mettent au service de leur démarche pédagogique.

Leurs interventions s'appuient sur les 4 piliers de la Neuro-pédagogie (Attention / Engagement / Retours sur erreur / Remobilisation).

Ils prennent par exemple un soin tout particulier à expliciter et valider le cadre relationnel des formations avec l'ensemble des stagiaires. Ils commençent systématiquement kes demi-journées par une inclusion des stagiaires pour favoriser leur participation par la suite, et finissent leurs journée par une « déclusion » pour récolter des premiers retours à chaud sur la journée (principe du « check-in » « check-out »)

Les séquencements alternent le plus souvent des capsules théorique courtes (moins de 20 minutes) et des exercices réflexifs en solo, binômes ou petit groupes afin de favoriser les échanges, les apprentissages et donner du dynamisme à la journée.

Ils travaillent beaucoup avec paper board pour illustrer en direct les concepts partagés, et un support de présentation pdf est systématiquement remis aux stagiaires

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
