

Posture professionnelle de directrice et directeur de crèche : motiver les équipes et générer de l'intelligence collective

Objectifs

Objectif général

Mobiliser les différentes dimensions de la fonction d'encadrement afin d'incarner une autorité facilitant l'adhésion, la bonne organisation de l'activité et la régulation de la vie du groupe.

Renforcer les compétences individuelles et collectives des directrices et directeurs de crèche dans l'accompagnement des équipes et l'accueil des usagers.

Objectifs pédagogiques

- Renforcer les capacités des directrices et directeurs de crèche à tenir une posture d'autorité ajustée, qui donne de la sécurité tout en facilitant la circulation de la parole
- Renforcer les capacités individuelles d'intelligence émotionnelle des directrices et directeurs et la compréhension des processus émotionnels en jeu dans la relation managériale aux équipes
- Développer ses compétences dans la régulation des situations conflictuelles
- Développer la capacité des directrices et directeurs à produire de la coopération

Contenu

- **Démarrage, présentation et recueil des attentes (1 heure)**
- **Fonctionnements collectifs, animation d'équipe et processus de changement (12 heures)**
 - Éléments de fonctionnement des groupes (les 3 besoins)
 - Renforcer ses compétences d'animation, pour animer des réunions d'équipe constructives et participatives et susciter l'adhésion et la coopération
 - Processus de changement : comment accompagner et soutenir le changement et travailler avec les résistances
 - Repérer les soutiens et les freins à la communication dans l'équipe
 - Instaurer des espaces de régulation de la vie du groupe
- **Les éléments de la régulation non-violente des conflits (10 heures)**
 - Concepts : conflit, agressivité, violence ; les éléments de la relation conflictuelle (cadre relationnel, processus émotionnels, fonctionnements de groupe)

- Les leviers de sortie de crise, identifier et apaiser ses propres émotions et celles de l'autre ; écouter et apaiser face à l'agressivité, pour plus tard résoudre le conflit. L'écoute active pour aider à clarifier les faits, les émotions, les besoins et s'orienter vers des solutions
- Positionnements et attitudes face aux conflits. Les éléments de la résolution des conflits : conditions du dialogue, clarté du cadre, clarification du problème, prise en compte des sentiments et des émotions, identification des besoins (de la structure et de ses membres), recherche de solutions, le tiers, l'anticipation, la prise en compte des non-dits, des conflits latents, le principe de la sortie honorable
- **Posture d'autorité (6 heures)**
 - ✕ *Les éléments de cadre :*
 - Les fonctions de la loi, de la règle du contrat ;
 - Les processus de transgression et de sanction
 - ✕ *Le rôle du responsable en posture d'autorité :*
 - Poser un cadre (négociable/non-négociable), le tenir en cas de non-respect du cadre, le réajuster si besoin ;
 - La fonction de tiers institutionnel ;
 - La clarification des attendus explicites et implicites de l'institution et des membres de l'équipe
 - ✕ *La posture d'autorité :*
 - Le verbal et non-verbal, l'équilibre dans l'affirmation de soi et l'écoute
 - Mener un entretien pour nommer ce qui pose difficulté avec des éventuels recadrages liés aux besoins de la structure, tout en étant à l'écoute de la personne et en tenant compte de ses difficultés ou de ses désaccords
- **Bilan et Perspectives (1 heure)**

Modalités pédagogiques

Démarche pédagogique

Cette formation-accompagnement proposée par l'IFMAN peut intégrer différentes modalités de travail :

- **La régulation** : vise à offrir un espace pour nommer les difficultés relationnelles comme pour écouter celles vécues par les collègues, entre les professionnels aux différents niveaux mais également envers le public. Il s'agit de construire un espace d'écoute et d'expression des ressentis avec pour objectif de mieux comprendre ce que chacun vit et de développer des compétences relationnelles pour mieux analyser et faire face aux situations rencontrées.
- **L'espace de parole** : il permet de mettre des mots sur une situation, un événement particulier et de déposer les ressentis à un moment donné et ce qui a fait difficulté.
- **Les apports théoriques et/ou méthodologiques** : ils sont ponctuellement apportés en fonction des questions choisies et des besoins du groupe. Le formateur opère une transposition didactique qui amène à en tirer des repères et des enseignements pour la pratique de chacun et à les consolider par des apports théoriques.
- **Le co-développement** : soutient et consolide la compréhension des situations vécues, et à ce titre contribue au renforcement des compétences professionnelles. Partant d'une situation concrète présentée par une ou plusieurs personnes et retenue par le groupe présent, le formateur, à travers une méthodologie précise, soutient le groupe dans sa recherche d'éléments d'analyse et de réponses concrètes.

Moyens et supports pédagogiques

L'IFMAN propose des outils variés, permettant d'approcher différentes dimensions de la relation et d'entretenir une dynamique de groupe :

- **des outils d'analyse** : les 5 temps de l'écoute, des temps de travail en sous-groupe
- **des outils invitant à explorer également les dimensions affectives et corporelles et les représentations** : photo-langage ; saynètes ; mises en situation, théâtre-forum ; exercices, jeux de positionnement ou d'exploration... ; représentation graphique ou à l'aide d'objets ou de personnes ; des outils de recentrage et d'introspection (questionnements individuels, brefs temps de relaxation et de centrage...)

-

Cadre de fonctionnement

Au début du cycle d'intervention, un temps important est pris pour poser le cadre et les règles de fonctionnement parmi lesquelles l'accent est mis sur la confidentialité, la souveraineté individuelle (droit de réserve et libre implication), le non jugement et l'écoute, l'assiduité.

Suivi et modalités d'évaluation

Le travail d'évaluation mis en place à l'IFMAN Co repose sur différents niveaux d'évaluation :

- **Un temps d'évaluation individuelle**

Ce temps de formation propose de découvrir une démarche qui permet à chacun de valoriser son propre potentiel, plutôt que d'apprendre une méthode type. Si une grille d'analyse peut être commune à un groupe, chaque personne possède sa propre façon d'être en relation et notamment en situation de conflit. Chacun choisit d'évoluer dans ce qu'il trouve possible et utile pour lui-même. Ainsi l'évaluation est avant tout individuelle, selon le vécu de chacun dans ce temps de formation. Une fiche évaluation des compétences est travaillée sur la base d'une auto-évaluation afin que chacun puisse identifier individuellement sa progression.

- **Une évaluation-bilan finale (orale et écrite)**

Les participants sont invités à remplir une fiche évaluation de satisfaction par rapport à la formation. Ce document est à destination du formateur de l'IFMAN pour évaluer sa prestation. Ensuite, un tour de table est organisé, en présence d'un commanditaire de la formation, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation.

Ce temps oral permet de dessiner un bilan individuel et collectif et d'aider ainsi les stagiaires à se positionner par rapport à leur acquis.

Modalités organisationnelles

Catégorie d'action

Perfectionnement, élargissement des compétences

Public concerné

Directeurs(rices) de crèches

Prérequis

Aucune connaissance préalable n'est requise.

Durée

5 journées de 6 heures dont 2 jours consécutifs pour le lancement du groupe et la dynamisation du collectif.

Taille du groupe

Le formateur intervient pour un groupe de 8 à 12 participants.

Assiduité des participants

La dynamique du groupe et la cohérence de la formation nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure et de ne pas être sollicités pour d'autres activités pendant la formation. Si un participant doit être absent pendant une partie de la session, il ne peut la réintégrer sauf accord particulier négocié avec le formateur.

Salle de formation

Une formation est un temps de prise de recul. Si possible, elle se déroule dans un lieu extérieur au lieu de travail habituel des participants.

*Une salle, respectant les normes ERP d'accueil du public et **d'une surface d'au moins 50m²**, permettant la **discrétion** et des mises en situation est indispensable pour la mise en œuvre de la formation et la distanciation nécessaire dans le cadre des contraintes sanitaires en vigueur.*

Paper-board

Il est demandé à la structure accueillante de mettre à disposition du formateur un tableau de papier.

Délai d'accès

Suite à votre première prise de contact par téléphone ou email, vous serez contacté par un coordinateur de formation dans les 8 jours ouvrés pour élaborer une proposition de devis.

Information Handicap

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous les étudions toutes au cas par cas afin d'envisager une intégration dans la formation. Nous pourrions ainsi confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil et vous permettre de suivre la formation dans les meilleures conditions. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés. Pour toutes informations complémentaires, nous vous conseillons les structures suivantes : ONISEP, AGEFIPH et FIPHF.