

# Mieux comprendre le petit enfant pour mieux réagir

À partir de l'exposition : « Mais qu'est-ce qui se passe dans sa petite tête ? »

Formation 2 jours

## Objectifs

### Objectif général

La formation s'adresse à des professionnels souhaitant développer leurs compétences dans l'accompagnement des tout petits et le dialogue avec leurs parents, avec pour finalité le développement des compétences psycho-sociales des jeunes enfants.

La formation permettra aussi aux professionnels d'utiliser l'Exposition « Mais qu'est-ce qui se passe dans sa petite tête ? » comme support d'échanges sur l'éducation avec des parents ou des pairs.

### Objectifs opérationnels

- Accueillir les phénomènes émotionnels de l'enfant pour l'apaiser et le sécuriser
- Lors des situations difficiles, identifier des attitudes qui prennent en compte les besoins de l'enfant tout en l'aidant à apprendre à respecter les autres
- Mobiliser l'outil de l'exposition « Mais qu'est-ce qui se passe dans sa petite tête ? » avec les parents pour développer leur compréhension des réactions des tous petits

### Objectifs pédagogiques

- Accueillir les émotions pour les apaiser, par une attitude d'écoute et d'empathie sans juger les intentions de l'enfant
- Mettre en œuvre des règles, des attitudes et des pistes pour prendre en compte les besoins sous-jacents des enfants
- S'appuyer sur les panneaux de l'expo pour communiquer avec les parents

## Contenu (12h) – À partir des panneaux de l'exposition

### Temps de présentation, de recueil des attentes et collecte de situations (1h)

#### Colère, « caprices » et émotions (2h30)

- La fonction des émotions et le lien avec les besoins fondamentaux
- Les réactions émotionnelles :
  - Du jeune enfant liées au développement de son cerveau
  - De l'adulte face aux colères, pleurs, « caprices », attitudes « pénibles » de l'enfant

Pistes, attitudes et positionnements pour le jeune enfant à maîtriser ses émotions

#### Les éléments d'une communication constructive (3h)

- La distinction entre faits, sentiments et opinions dans son mode d'analyse et d'expression
- La distinction entre l'acte et la personne et les conséquences des jugements et étiquettes
- L'écoute et l'accueil de ce que vit le petit enfant : la compréhension du message de l'enfant au-delà des mots ou de ses attitudes « débordantes »
- L'expression de soi, de son point de vue tout en prenant en compte les émotions et les besoins de l'enfant ou des parents
- Un mode de communication qui cherche à clarifier les objets de désaccords, accueillir sentiments et émotions et identifier les besoins en jeu pour rechercher des ouvertures, des issues satisfaisantes pour chacun

#### La mise en place du cadre (3h)

- L'attitude du garant du cadre : laisser-faire, autoritarisme... Comment asseoir une saine autorité ?
- Le négociable et le non-négociable
- La réponse lorsque la limite est franchie

- Réflexion sur la différence entre sanctionner et punir. Objectifs et critères d'une réponse adaptée
- Paroles et actes qui donnent du sens en fonction de l'âge du petit enfant

### Utilisation du support de l'exposition (1h30)

- Les différentes modalités d'accueil de l'expo dans les structures et d'animations pour les parents
- Le dialogue entre un professionnel et un ou des parents sur une question éducative autour d'un panneau ; entamer un échange, s'appuyer sur les connaissances illustrées par les panneaux

### Bilan, régulation, évaluation et mise en perspectives (1h)

## Modalités pédagogiques

### Démarche pédagogique

Notre pédagogie invite à l'implication des participants. La formation **associe étroitement la réflexion théorique à l'étude de situations concrètes** issues du vécu professionnel du groupe. Celles-ci peuvent être explorées sous la forme de d'exercices, de mise en situation, de travaux individuels ou de sous-groupes, mobilisant le verbal et le non-verbal, et dans lesquels chacun s'engage selon sa propre mesure. Les apports conceptuels – donnés sous forme d'exposés ou à travers des exercices actifs – s'appuient sur les exemples apportés par le groupe et viennent au fur et à mesure répondre aux questions et faciliter la transposition didactique.

### Moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques sont variés et vivants, le formateur les adapte en fonction de la dynamique de groupe et des contenus abordés :

- Les apports théoriques et parfois méthodologiques
- L'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants, de prendre conscience des interactions et de s'entraîner à de nouvelles attitudes.
- Les mises en situation : une place importante leur est donnée car elles permettent d'étudier des situations concrètes présentées par les participants.
- Le partage d'expérience : l'écoute et l'échange entre les participants contribuent à la dynamique de la formation.

### Supports pédagogiques

- **Des études de cas concrets** permettent de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions grâce aux apports du groupe et du formateur.
- **Les panneaux de l'exposition** : à partir d'une situation de la vie quotidienne, ils donnent matière à la réflexion, pointent des repères théoriques et des pistes pratiques.
- **Des fiches pédagogiques** distribuées en cours de session ou remises en fin de stage permettent aux participants de garder une trace des repères travaillés.

### Cadre de fonctionnement

**Le respect, la confidentialité et la libre implication** sont proposés comme règles de fonctionnement.

### Intervenant

Au-delà de sa propre expérience professionnelle, l'intervenant est validé formateur par les IFMAN suite à sa participation à une formation de formateur à la régulation non-violente des conflits.

## Suivi et modalités d'évaluation

**Un taux de présence effectif de 80% du participant** est requis pour valider la formation.

**Le travail d'évaluation** proposé repose sur différents niveaux d'évaluation :

#### - Des temps d'évaluation-régulation

Au travers des temps quotidiens de régulation une place importante est donnée à l'échange au sein du groupe, pour permettre à chacun de bien se situer dans le processus de formation. C'est l'occasion pour chacun et pour le groupe d'exprimer des demandes ou des gênes afin que le formateur puisse éventuellement proposer des ajustements. Ce temps permet à chacun, par l'apport de son bilan individuel, de participer également à l'élaboration du bilan collectif

#### - 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 de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

#### **Suivi de la formation**

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Au commanditaire : une fiche d'évaluation de la prestation à remplir et à renvoyer

## Modalités organisationnelles

### **Catégorie d'action**

Perfectionnement, élargissement des compétences

### **Public concerné**

Tout public, professionnels du champ de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

### **Prérequis**

Aucune connaissance préalable n'est requise.

### **Durée**

Cette session de formation est organisée en 1 module de 2 journées, à raison de 6h de formation par jour, soit **12h de formation**. Cette organisation favorise la dynamique de groupe et la mise en confiance nécessaire à l'implication personnelle.

### **Taille du groupe**

Le formateur intervient pour un groupe de 8 à 12 participants. Le nombre de participants au sein d'un même groupe est limité pour permettre à chacun d'être réellement pris en compte dans son expression, ses attentes et ses besoins

### **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.

### **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.

## Formations INTRA – Modalités spécifiques

Les formations intra, sur inscription collective, sont organisées en lien avec l'organisation commanditaire.

### **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 d'une surface d'au moins 50m<sup>2</sup>** 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**

À réception d'une demande, un coordinateur prend contact dans les 8 jours ouvrés pour élaborer une proposition de programme et un devis. Un délai de mise en place de minimum 2 mois est souvent nécessaire entre la première prise de contact et la réalisation de la formation. Ce délai peut être étendu à 6 mois en fonction de la période et de la disponibilité de nos formateurs.

### **Bilan**

En fin de formation, le commanditaire est invité à assister au bilan oral. Ce temps permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

## **Formations INTER – Modalités spécifiques**

Les formations inter, sur inscription individuelle (particulier, par employeur...), sont organisées par l'IFMAN.

### **Inscription**

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir ou à télécharger en ligne sur notre site [www.ifmanco.fr](http://www.ifmanco.fr) dans l'onglet formation inter.

### **Délai d'accès**

À réception, un référent administratif prendra contact sous 8 jours pour valider l'inscription (dans la limite des places disponibles). Le lieu exact et les informations pratiques concernant la formation seront communiqués une dizaine de jours avant le démarrage.