

# Accompagnement d'équipe cadre en analyse des pratiques professionnelles

## Objectifs

### Objectif général

Renforcer les compétences individuelles et collectives des cadres dans l'accompagnement des équipes en guidant l'analyse et la compréhension des situations vécues pour en faire émerger du sens et des pistes concrètes.

### Objectifs pédagogiques

- Respecter, co-construire et s'appropriier le cadre de travail mis en place dans l'espace d'accompagnement d'équipe
- Verbaliser ses difficultés et exprimer ses ressentis
- Identifier, questionner et analyser un sujet en lien avec la pratique professionnelle
- Accueillir les ressentis des collègues et écouter avec attention
- Participer aux échanges en groupe, nommer un point de vue différent et élaborer des pistes concrètes
- Poser un désaccord et réguler ses émotions dans un moment de tension relationnelle
- Développer une posture d'autorité ajustée

## Contenu

Issus de la démarche de régulation non-violente des conflits et selon la pertinence par rapport aux sujets apportés par les participants, différents contenus, en lien avec les objectifs pédagogiques, seront abordés au fur et à mesure des séances. Ainsi, notre démarche d'accompagnement d'équipe s'appuie sur une grille d'analyse des relations et des conflits distinguant quatre grands axes.

### La prise en compte des processus émotionnels

- Familles d'émotion, intelligence émotionnelle (cerveau) et empathie
- Offrir à l'autre un espace pour exprimer son émotion
- S'apaiser soi pour éviter le mimétisme de l'agressivité
- Le rôle des éléments tiers pour favoriser la prise de recul
- Le principe de la sortie honorable

### La gestion des différentes fonctions de la parole et de l'écoute

- Ce qui facilite ou ce qui bloque la communication
- Les faits, les opinions, les émotions, les jugements
- Prendre en compte les émotions, écouter les besoins, clarifier la demande
- S'exprimer sans jugements ni agressivité, en s'appuyant sur ses propres émotions et besoins

### Le rapport structurant aux règles et aux lois

- Fonction de la loi, de la règle, du contrat
- Le temps de la crise et celui du retour au cadre
- Le rapport à la loi
- Les espaces de travail collectif autour des règles et de la réponse aux transgressions
- Les mesures de prévention en s'appuyant sur les critères d'une règle efficace

### Une posture d'autorité ajustée

- Posture d'ancrage pour trouver de la stabilité et apaiser ses propres émotions, afin de pouvoir s'affirmer en fermeté mais sans dureté
- Posture d'autorité pour communiquer dans le respect, l'écoute et l'accueil de l'autre, avec clarté et affirmation de soi. Discerner en soi souplesse et fermeté, négociable et non-négociable. L'importance du verbal, du non-verbal, du para-verbal

# Modalités pédagogiques

## Démarche pédagogique

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

- **L'analyse des pratiques professionnelles** : 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.
- **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.

## 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-groupes
- **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

## Une rencontre préalable à la formation peut être envisagée

La réussite de la formation passe par l'adhésion des participants au projet défini avec le commanditaire. C'est pourquoi un formateur peut venir animer une rencontre préalable. Au cours de celle-ci, il présente la proposition de formation-accompagnement, prend connaissance des attentes ainsi que des appréhensions des participants. À partir de cet échange le projet est ajusté avec le commanditaire de l'institution.

## La formation se déroule en relation avec le responsable institutionnel

Selon les besoins, le formateur peut être amené à indiquer, au commanditaire, l'avancée du travail au regard des objectifs fixés, sans pour autant rendre compte des propos des participants et des situations évoquées. Si des questions concernant la démarche engagée émergent, le formateur consulte le responsable.

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

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

### - Des temps d'évaluation-régulation

Chaque jour voire demi-journée, un temps de régulation permet au groupe d'exprimer des inconforts, des besoins ou des demandes, sur la forme comme sur le fond. Le formateur propose alors des ajustements.

### - Un temps d'évaluation individuelle

Le participant se positionne sur les objectifs et compétences présentées au démarrage de la formation. De par son expérience de vie, chaque personne a acquis des compétences relationnelles et met en œuvre sa

propre façon d'être en relation. Ainsi l'évaluation procède d'une auto-évaluation de la progression des acquis, sur la base d'une fiche individuelle à remplir. Le formateur valide l'auto-évaluation du participant à l'issue de la formation. Cette évaluation est complétée par une fiche de bilan où le participant indique son niveau de satisfaction sur la formation ainsi que des commentaires et propositions.

- **Une évaluation-bilan orale en fin de formation**

Un tour de table est organisé, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation, ce qu'il en retire, ce qui lui a manqué. Le commanditaire est invité à écouter le bilan oral.

**Suivi de la formation**

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Le cas échéant 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 professionnel ayant une fonction de responsable de groupe ou d'équipe, dans les champs de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

**Prérequis**

Aucune connaissance préalable n'est requise.

**Durée**

Une session peut durer de 2h à 6h (selon l'accord convenu avec l'institution) et la formation-accompagnement se déroule sur une année minimum à raison de 3 à 8 sessions dans l'année.

**Taille du groupe**

Le formateur intervient pour un groupe de 5 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.

**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 permettre aux personnes 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

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

### **Inscription**

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir en ligne ou à télécharger 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.