



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 3 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 tout 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
- Avec l'appui des panneaux, communiquer sans jugement avec les parents, en prenant en compte les capacités de l'enfant et les besoins du tout petit, du professionnel et des parents

Contenu (18h) – À partir des panneaux de l'exposition

Accueil, démarrage (1h30)

- Accueil, présentations, mise en place du cadre de travail
- Recueil des attentes et des situations concrètes

Colère, « caprices » et émotions (3h30)

- 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 s'aider soi-même et le jeune enfant à maîtriser ses émotions

Les éléments d'une communication constructive (5h)

- 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
- Le processus de la communication non-violente et les 4 étapes
- 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 posture du tiers médiateur lors des disputes entre enfants

La mise en place du cadre (4h)

- 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
 - Analyse des différentes punitions et sanctions utilisées. Leurs effets sur les enfants et sur les adultes
 - Réflexion sur la différence entre sanctionner et punir. Objectifs et critères d'une réponse adaptée
 - Analyse des « motifs de transgression », des attitudes de l'enfant
 - Paroles et sanctions qui donnent du sens en fonction de l'âge du petit enfant

Utilisation du support de l'exposition (3h)

- Les différentes modalités d'accueil 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, savoir se positionner sans juger
- Concevoir une animation

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.

De plus, l'articulation de la formation en plusieurs sessions, c'est-à-dire l'alternance terrain/formation permet d'ajuster le contenu de la formation au plus près des besoins des participants. En effet, après chaque intersession, un « état des lieux » est réalisé pour évaluer ce qui a pu être mis en pratique, les éventuelles difficultés rencontrées, et les nouveaux besoins ou questions ayant émergé.

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 personnelle 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

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

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 d'un 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 2 modules, un de 2 journées consécutives et un autre d'une journée, à raison de 6h de formation par jour, soit 18h 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.

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.