

# Accompagnement d'équipe en analyse des pratiques professionnelles

## Objectifs

### Objectif général

Renforcer les compétences individuelles et collectives des professionnels dans l'accompagnement du public 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 les pratiques professionnelles
- 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

## 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 trois grands axes.

- **La prise en compte des processus émotionnels**
  - Familles d'émotion, intelligence émotionnelle 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 besoin
- **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

## 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.

Enfin, la place des cadres, hiérarchiques ou techniques, est à préciser. En effet, selon le contexte, les objectifs visés, l'avis de l'intervenant, des cadres et du groupe, l'accompagnement d'équipe se déroule : sans les cadres, avec systématiquement, avec ponctuellement, mais toujours en relation avec eux.

## **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 aux cadres, comme aux équipes, 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** mis en place à l'IFMAN Co repose sur différents niveaux d'évaluation :

- **Un temps d'évaluation personnelle**

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 a une forte dimension personnelle, 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 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 participants à se positionner par rapport à leur acquis.

## 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

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.

### 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 d'accueil du public et **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.

### 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.