Analyse des pratiques professionnelles pour des cadres et responsables d'équipe

Objectifs

Objectif général

L'analyse des pratiques professionnelles a comme objectif d'identifier et de questionner ses pratiques et sa posture professionnelle pour les faire évoluer. L'intervenant facilite ce questionnement en guidant l'analyse et la compréhension des situations vécues pour en faire émerger du sens et autant que possible des pistes concrètes. Il favorise ainsi la prise de recul et la cohésion d'équipe et permet à chacun de :

- Prendre du recul sur son vécu professionnel, notamment émotionnel
- Analyser ses pratiques en s'appuyant sur l'intelligence collective

Objectifs pédagogiques

- S'approprier le cadre de travail mis en place dans l'espace d'accompagnement d'équipe
- Verbaliser ses difficultés rencontrées sur le terrain et exprimer ses ressentis
- Prendre du recul sur les situations amenées : développer une posture d'analyse réflexive, émettre des hypothèses, développer la créativité et la production de nouvelles options
- Prendre du recul quant à ses propres modes de fonctionnement et à ses interventions managériales, et développer :
  - ses compétences relationnelles (communication, écoute, gestion des relations)
  - une posture d'autorité ajustée pour poser et tenir les règles
  - aisance, confiance et souplesse
- Développer la coopération et renforcer la cohérence des pratiques au sein de son équipe et avec son équipe de direction

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 situations et les questions seront abordés au fur et à mesure des séances. 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

L'intervenant s'appuie sur différents repères : mécanismes relationnels, mécanismes de défense, fonctionnement des groupes, apports des neurosciences. **Il fait référence à plusieurs approches et courants :** approche centrée sur la personne, systémie, sociologie des groupes, communication non-violente, discipline positive….

Modalités pédagogiques

Démarche pédagogique

- **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.
- **Des apports théoriques et/ou méthodologiques** 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 situation dans le champ émotionnel, rationnel ou symbolique. L'outil peut être mobilisé individuellement, en sous-groupe ou collectivement.

- **Des méthodes d'analyse :** les 5 temps de l'écoute, le CODEV, etc.
- **Des outils invitant à explorer les dimensions affectives et corporelles et les représentations :** photo-expression, représentation graphique, par des objets ou des personnes, exercices de positionnement, d'exploration; outils du théâtre-forum, saynètes, mises en situation; outils de recentrage et d'introspection (questionnements, brefs temps de relaxation, de centrage...)

Cadre de fonctionnement

Au début du cycle d'intervention, un temps 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.

Intervenant

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

Il est formé à l'accompagnement d'équipe : l'animation de groupes d'analyse de pratique et de régulation d'équipe.

Suivi et modalités d'évaluation

Des temps d'évaluation-régulation réguliers

En fin de séance, un temps de régulation permet au groupe d'exprimer des inconforts, des besoins ou des demandes, sur la forme comme sur le fond. L'intervenant propose alors des ajustements.

Une évaluation-bilan en fin de cycle

- Un questionnaire de satisfaction individuel est rempli par chaque participant.
- Un tour de table est organisé, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de l'accompagnement, 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

Professionnel en responsabilité hiérarchique

Prérequis

Aucune connaissance préalable n'est requise.

Durée et dates

2 jours de 7h en présentiel et 3 demi-journées en visio, soit 23h de formation
Le 9 février + 1 journée en mai/juin à Lyon + 3 visio de 3h en avril, septembre et novembre 2026
Les dates seront fixées avec les participants

Taille du groupe

5 à 8 participants

Assiduité des participants

La dynamique du groupe et la cohérence de accompagnement nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure et de ne pas être sollicités pour d'autres activités durant les séances.

Information Handicap

Nos accompagnements 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 pourrons 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.