



www.ifman.fr, 2 rue des Feyen, 54000 NANCY,
Tél : 03 55 10 25 07, nordest@ifman.fr

ANALYSE DE PRATIQUE

6 séances de 2 heures soit 12 heures

Coût de formation :

340 euros x 6 rencontres d'accompagnement soit 2040 euros ttc

(deux mille quarante euros ttc)

Démarche

Concerne une action d'accompagnement, analyse de pratique, à destination des professionnels

Deux types d'accompagnement sont possibles, la régulation pouvant intervenir ponctuellement lors d'une analyse de pratique.

Accompagnement d'équipe

Cette démarche s'applique à soutenir l'équipe (d'une structure, de direction, ou du Conseil d'administration) au quotidien dans ses relations professionnelles (ou d'administrateurs) et à améliorer ses compétences en termes d'accueil, d'accompagnement et de relations auprès des usagers (et des familles selon les situations).

Elle permet de comprendre comment chacun se positionne dans son point de vue et de façon concrète avec les autres pour articuler les postures professionnelles de chacun.

Ce travail est centré sur l'étude de la pratique professionnelle et de son adéquation aux problèmes rencontrés, avec l'élaboration de solutions concrètes à expérimenter sur le terrain et à évaluer.

La régulation

Elle vise à améliorer les relations professionnelles au sein d'une équipe. La régulation offre aux participants un temps pour exprimer personnellement leur ressenti sur des questions touchant leur mission.

L'expression de ce ressenti est strictement cadrée par l'intervenant. Il accueille la parole de chacun, s'interdit tout jugement et proscrit tout jugement de valeur de la part des membres de l'équipe. Car, seule la prise en compte bienveillante du ressenti subjectif de chacun permet d'engager une prise de distance sur les pressions émotionnelles individuelles et/ou collectives.

L'expression du ressenti permet l'émergence des besoins non satisfaits des personnes et/ou de l'équipe. Peuvent être nommées et apaisées des questions à travailler individuellement ou collectivement. Ces questions sont ensuite vues dans le cadre de l'analyse de pratique ou renvoyées, si besoin, en réunion d'équipe ou dans un autre cadre institutionnel.

Ces temps de travail ne remplissent pas une fonction décisionnelle et ne se substituent pas aux différentes réunions, ils favorisent une prise de recul par rapport aux actions professionnelles mises en œuvre au sein du service ou de l'organisme.

Objectifs

- Repérer, écouter les besoins des enfants (et parents) et envisager des axes de réponses ou d'actions en fonction des situations observées,
- Aider à reformuler des tensions ou des conflits entre collègues
- Aménager des espaces de paroles ou d'échanges entre collègues afin de comprendre et d'interagir sur des situations difficiles et/ou conflictuelles
- Accueillir dans un temps de parole les émotions entre collègues afin de mieux appréhender le travail en équipe au quotidien

Contenu

Chaque séance de 2 heures se déroulera sur le format suivant :

- Tour de table permettant de mesurer les attentes de chacun
- Prise en compte du traitement des informations émises par chaque participant
- Traitement de la séance à partir des outils de communication cités ci-dessus
- Analyse appuyée de modalités interactives permettant de traiter les thématiques émotionnelle et conflictuelle

Séance 1 : 2h

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage brises glaces
- Expression de la parole, **des attentes pour l'ensemble de l'action,**
- Évaluation des compétences professionnelles par écrit puis par **tour de table individuel**
- Prise en compte du traitement des informations émises par chaque participant
- Synthèse orale des éléments d'attentes émergents afin de vérifier la compréhension notamment en termes de besoin pour chacune et par rapport à la structure.

Séance 2 : 2h

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage brises glaces
- Expression de la parole,
- Travail sur la question de l'équipe .. en termes de communication..(freins et éléments facilitateurs par travail post it et échange autour des réponses : émergence et travail sur la représentation collective de l'équipe, à retravailler pour les réunions dans les valeurs de la charte.. en termes de projet visé ..
- fin ressentis

Séance 3 : 2h

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage brises glaces
- Expression de la parole,
- Les besoin de l'équipe à partir des fiches besoins artmella
- Travail autour des faits, de l'interprétation qui en est faite..émergence des émotions à partir des faits
- L'écoute active, l'importance de la reformulation .
- feed back.

Séance 4 : 2 h

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage brises glaces
- Expression de la parole,
- Traiter les émotions difficiles envers les autres et envers soi-même
- outil utilisable pour l'expression des émotions avec les enfants,
- apport des éléments de Winnicott holding Handling, présentation objets
- fin avec quoi je repars comme éléments pour pratique

Séance 5 : 2H

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage comment je me sens, Expression de la parole,
- Interagir dans une situation difficile ou conflictuelle avec les usagers, les partenaires...
- accueillir les parents et leurs enfants, jeux de rôle lié à un accueil et décorticage de situation,
- Travail sur la question des morsures, en lien avec les figures d'attachement..

- Analyse des différentes postures.
- bilan sur ce que je souhaite réajuster par rapport à mon comportement professionnel /l'enfant

Séance 6 :

- Accueil, présentation du cadre de confiance, des objectifs de l'action en lien avec le commanditaire présent,
- Démarrage comment je me sens, Expression de la parole,
- Organiser un espace de parole régulier entre collègues, évaluer sa posture de communication : travail sur les éléments importants dynamique de projet en lien avec les besoins de l'enfant /
- *rapport d'étonnement oral pour les dernières personnes arrivées dans l'équipe*
- *expression des besoins des professionnels (bcp de changement dans l'équipe)*
- Temps de bilan formatif, bilan feed back etc, tour de table ..

Approche pédagogique

Approche de co-développement/ approche coopérative d'analyse des situations,

Le support du travail est une situation concrète ou un ensemble de problèmes présentés par l'équipe. A partir de ces éléments professionnels, l'intervenant accompagne, guide l'analyse des pratiques individuelles et collectives afin d'encourager l'expression des émotions, l'émergence des pratiques, la confrontation d'idées et de stratégies.

Les expériences et les situations présentées par les participants servent de base à la construction collective réalisée lors des séances de travail.

L'intervenante aide à l'évolution des procédures en s'appuyant sur différents axes dont la communication professionnelle, le rapport structurant aux règles et aux lois, l'accueil de l'expression des émotions, les différentes fonctions de la parole et de l'écoute, la prise en compte des besoins de l'organisation et de ses membres...

L'intervenant ne privilégie pas la mise en application de ses références théoriques. Il utilise ses compétences et son expérience au service de la réflexion, de l'élaboration et de l'analyse du travail par les professionnels eux-mêmes.

La démarche pédagogique associe :

- Éclairages conceptuels, des exercices et mises en situations individuelles, binômes,
- Retours d'expériences dynamiques par groupe,
- Apports d'outils et mise en œuvre d'exercices.
- Évaluation formative début et fin de formation professionnelle.

Publics

- Professionnels en relation avec un public
- Professionnels souhaitant développer le travail en équipe

Prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour cette formation

Modalités d'évaluation

La formation sera évaluée tout au long du parcours, il sera pris en compte au travers des exercices de mise en application une analyse des postures individuelles pour chacun des participants, retranscrite à travers une grille d'analyse et qui servira d'auto-positionnement et de recommandation faites par le formateur.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

Modalités d'accès et délais d'accès

Formation intra, les salariés de la structure sont conviés à la formation par le biais de la direction qui détermine la présence et l'inscription des stagiaires avant le démarrage de la formation. La liste des stagiaires sera notifiée sur la convention avant sa signature. La formation se déroulant en intra, il n'y a pas de délai d'accès.

Intervenante

Le stage sera animé Catherine DAVID (**contact par adresse nordest@ifman.fr**)

En prestation de service, formatrice et coordinatrice pédagogique à l'IFMAN Nord Est, depuis 2010,

Titulaire d'un diplôme de psychologie sociale et du développement, statut de psychologue et d'un certificat de formation de formateur à la régulation non violente des conflits,

Formée à des outils de compréhension des relations humaines (psychologie sociale, outils photolangage, risques psycho-sociaux, harcèlement et cyberharcèlement,) et de régulation des relations (communication non violente, bienveillance relationnelle...).

Institut de recherche et de Formation du Mouvement pour une Alternative Non-violente - IFMAN Nord Est

Association loi 1901 - SIRET 524 936 184 00018 - APE 8559A