

PROGRAMME DE FORMATION

Manager et fédérer une équipe petite enfance

Et si manager une équipe petite enfance ne consistait pas seulement à organiser le travail, mais à créer les conditions d'un collectif stable, cohérent et capable de soutenir durablement la qualité d'accueil ?

APPROCHE GRAINES DE PRATIQUES

Une approche systémique et ancrée dans le terrain pour aider les responsables à développer un management plus lisible, plus structurant et plus ajusté aux réalités humaines des équipes petite enfance.



FORMATION

Manager et fédérer une équipe petite enfance

POURQUOI CETTE FORMATION

Parce que manager en petite enfance demande bien plus que coordonner une équipe. Cette formation aide à clarifier sa posture, renforcer la coopération et réguler les tensions avec cohérence.

INTERVENANTE

Clarisse Bachelart

Educatrice de jeunes enfants, directrice de crèche depuis plus de 12 ans et fondatrice de Graines de Pratiques.

PUBLIC VISÉ

Professionnels de direction

Professionnels souhaitant renforcer leur posture managériale, fédérer leur équipe et prendre de la hauteur sur leur fonctionnement collectif

DURÉE

Journée - minimum 7h

Ou cycle de journées.

TARIF

À partir de 390 € TTC / participant

Tarifs ajustés selon : format choisi, adaptation pédagogique, modalités d'organisation et contexte de pilotage inter-structures.

Prérequis

Aucun prérequis technique nécessaire.

Cette formation nécessite essentiellement :

- Une fonction d'encadrement, de coordination ou de responsabilité en structure petite enfance
- Une volonté de questionner sa posture managériale et sa dynamique d'équipe
- Un engagement dans une démarche de recul, de régulation et de fédération du collectif

Objectifs généraux

- Clarifier sa posture managériale dans un contexte petite enfance
- Comprendre les leviers de cohésion, d'engagement et de coopération
- Identifier les freins qui fragilisent la dynamique collective
- Construire des repères concrets pour poser un cadre et réguler sans tout porter seul
- Relier management, projet d'établissement, qualité d'accueil et fonctionnement quotidien

Méthodes pédagogiques

- ◆ **Analyse de situations managériales : Travailler à partir des tensions, décisions et réalités d'encadrement vécues.**
- ◆ **Apports professionnels ciblés : Comprendre les dynamiques d'équipe, les rôles, le cadre et la coopération.**
- ◆ **Travail entre pairs dirigeants : Croiser les regards pour affiner sa posture et sortir de l'isolement managérial.**
- ◆ **Outils de pilotage collectif : Construire des repères pour cadrer, réguler, fédérer et responsabiliser l'équipe.**

Essentielle

PROGRAMME

JOUR 1 : CLARIFIER SA POSTURE DE RESPONSABLE ET RENFORCER LES PREMIERS LEVIERS DE COOPÉRATION

MODULE 1 : COMPRENDRE SA PLACE DE MANAGER

- Clarifier rôle, responsabilités et limites professionnelles
- Identifier les attentes explicites et implicites de l'équipe
- Observer sa manière de poser le cadre et d'intervenir

MODULE 2 : LIRE LES FREINS À LA COOPÉRATION

- Tensions latentes, non-dits et flous de rôle
- Communication fragile et décisions peu lisibles
- Effets des habitudes d'équipe sur la dynamique collective

MODULE 3 : CONSTRUIRE DES PREMIERS REPÈRES STRUCTURANTS

- Poser un cadre sans rigidifier
- Clarifier les attentes et priorités
- Identifier des leviers concrets pour renforcer la coopération

COMPÉTENCES VISÉES

- Clarifier sa posture managériale
- Identifier les freins à la coopération d'équipe
- Développer une communication plus structurante
- Construire un cadre plus lisible pour l'équipe

APRÈS LA FORMATION

- Lecture claire de leur posture managériale
- Grille cadre / rôle / responsabilité
- Repères pour poser un cadre lisible
- Plan d'action managérial immédiat

1 journée · 7h

À partir de 390 € TTC / participant

Approfondie

PROGRAMME JOUR 1 : COMPRENDRE LES DYNAMIQUES D'ÉQUIPE MODULE 1 : LIRE LE FONCTIONNEMENT RÉEL D'UNE ÉQUIPE • Rôles formels et informels • Effets des habitudes collectives et tensions anciennes • Influence du management sur la qualité d'accueil MODULE 2 : IDENTIFIER LES MÉCANISMES QUI FRAGILISENT LA COHÉSION • Non-dits, évitements et surcharge de certains professionnels • Flous de responsabilité et perte de sens • Difficultés de communication et résistances collectives MODULE 3 : OBSERVER SA POSTURE DE RESPONSABLE • Rapport au cadre, au conflit et à l'autorité • Tendance à trop porter ou à trop contrôler • Difficulté à arbitrer ou recadrer JOUR 2 : CONSTRUIRE UN MANAGEMENT PLUS STRUCTURANT MODULE 1 : POSER UN CADRE PLUS LISIBLE • Clarifier les attentes et responsabilités • Structurer les espaces de régulation • Développer une communication plus cohérente MODULE 2 : RÉGULER LES TENSIONS AVEC PLUS DE JUSTESSE • Différencier conflit, désaccord et dysfonctionnement collectif • Réguler avant l'épuisement ou la rupture • Maintenir une posture stable dans les situations sensibles MODULE 3 : FÉDÉRER AUTOUR D'UNE DIRECTION COMMUNE • Relier pratiques et projet d'établissement • Donner du sens aux décisions • Renforcer l'engagement collectif dans la durée COMPÉTENCES VISÉES • Analyser les dynamiques relationnelles et organisationnelles d'une équipe • Développer une posture managériale plus stable • Renforcer les capacités de régulation et de communication • Construire des leviers concrets de cohésion d'équipe APRÈS LA FORMATION • Diagnostic des freins à la coopération • Matrice tension / cadre / organisation • Outils pour réunions, régulation et recadrage • Axes prioritaires de management

Cycle 2 journées · 14h

À partir de 790 € TTC / participant

PROGRAMME

JOUR 1 : DIAGNOSTIQUER LES DYNAMIQUES COLLECTIVES**MODULE 1 : LIRE LES ÉQUILIBRES DE L'ÉQUIPE**

- Histoire du collectif et habitudes de fonctionnement
- Places prises ou laissées dans l'équipe
- Influence des non-dits et tensions anciennes

MODULE 2 : IDENTIFIER LES DÉSÉQUILIBRES ORGANISATIONNELS

- Flous de rôle et surcharge invisible
- Dysfonctionnements récurrents et évitements
- Écarts entre projet affiché et réalité du quotidien

MODULE 3 : COMPRENDRE LES EFFETS DE LA POSTURE MANAGÉRIALE

- Impact du cadre posé par le responsable
- Place de la décision et de la régulation
- Effets du management sur l'engagement collectif

JOUR 2 : RENFORCER LA POSTURE DE MANAGEMENT**MODULE 1 : DÉVELOPPER UN MANAGEMENT PLUS STRUCTURANT**

- Clarifier avant d'exiger
- Observer avant de recadrer
- Décider sans se justifier en permanence

MODULE 2 : RÉGULER LES TENSIONS ET ACCOMPAGNER LES RÉSISTANCES

- Prévenir les tensions avant rupture
- Accompagner le changement sans brutaliser
- Soutenir sans absorber toutes les difficultés

MODULE 3 : CONSTRUIRE UNE COMMUNICATION PLUS LISIBLE

- Structurer les réunions et transmissions
- Clarifier la circulation des informations
- Renforcer les espaces de parole utiles

JOUR 3 : FÉDÉRER DURABLEMENT AUTOUR DU PROJET**MODULE 1 : FAIRE VIVRE LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT**

- Relier projet, pratiques et décisions quotidiennes
- Donner une direction commune au collectif
- Réancrer le sens éducatif dans le fonctionnement réel

MODULE 2 : CONSTRUIRE DES LEVIERS DE COOPÉRATION DURABLES

- Responsabiliser sans abandonner
- Valoriser sans créer d'inégalités
- Développer une cohésion professionnelle solide

MODULE 3 : STRUCTURER UN PLAN D'ACTION MANAGÉRIAL

- Identifier les priorités de transformation
- Construire des ajustements réalistes et progressifs
- Développer un management plus stable et soutenable

COMPÉTENCES VISÉES

- Développer une expertise managériale adaptée aux réalités petite enfance
- Renforcer les capacités de régulation, décision et fédération
- Construire un cadre plus cohérent et plus soutenant pour l'équipe
- Déployer des stratégies de management durables et réalistes

APRÈS LA FORMATION

- Une posture managériale plus claire et plus structurante
- Une meilleure lecture des dynamiques collectives
- Des outils concrets pour cadrer, réguler et fédérer durablement
- Une stratégie managériale cohérente avec les enjeux de leur structure

Cycle 3 journées · 21h

À partir de 1190 € TTC / participant

Modalités d'évaluation

Auto-positionnement managérial en début et fin de formation

Analyse guidée d'une situation complexe d'équipe

Exercice de distinction entre tension relationnelle, flou de cadre et problème d'organisation

Mise en situation autour d'un recadrage, d'un arbitrage ou d'une régulation d'équipe

Élaboration d'un plan d'action managérial transférable dans son contexte de structure

INFORMATIONS PRATIQUES & DÉMARCHE QUALITÉ

Délai d'accès

Date d'intervention définie après échange préalable, selon les disponibilités de la structure et de l'intervenante. Prévoir idéalement un délai de 2 à 6 semaines.

Modalités d'évaluation

Recueil des attentes, échanges au fil de la formation ou de l'accompagnement, bilan oral et/ou questionnaire de satisfaction en fin d'intervention.

Accessibilité et situations de handicap

En cas de besoin spécifique ou de situation de handicap, un échange préalable permet d'étudier les adaptations possibles.

Démarche qualité

Graines de Pratiques s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de ses contenus, de ses modalités pédagogiques et de la satisfaction des participants. Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93132522713 auprès du préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Une démarche de préparation à la certification Qualiopi est actuellement en cours.

Document mis à jour le 14 août 2026