

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.**

## 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

## 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, 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 des contenus, des modalités pédagogiques et de la satisfaction des participants. À ce jour, Graines de Pratiques n'est pas certifiée Qualiopi.

Document mis à jour le 19 mai 2026