

S'ancrer. S'arrimer. S'élever.

Le colloque des acteurs de la petite enfance

10 ans à porter la qualité éducative avec vous

Vendredi 13 avril 2018  
CRCS St-Zotique, Montréal



Bloc d'ateliers:  
S'ARRIMER



## S'arrimer par la force du groupe en situations de climat de travail difficile



Par Josée Busilacchi, Chargée de programme de coaching et formatrice

## Objectifs de l'atelier

- Prendre conscience de la force du dialogue de groupe dans le changement culturel d'une organisation
- Identifier des comportements clés de gestion dans un contexte de climat de travail difficile

# La démarche réflexive

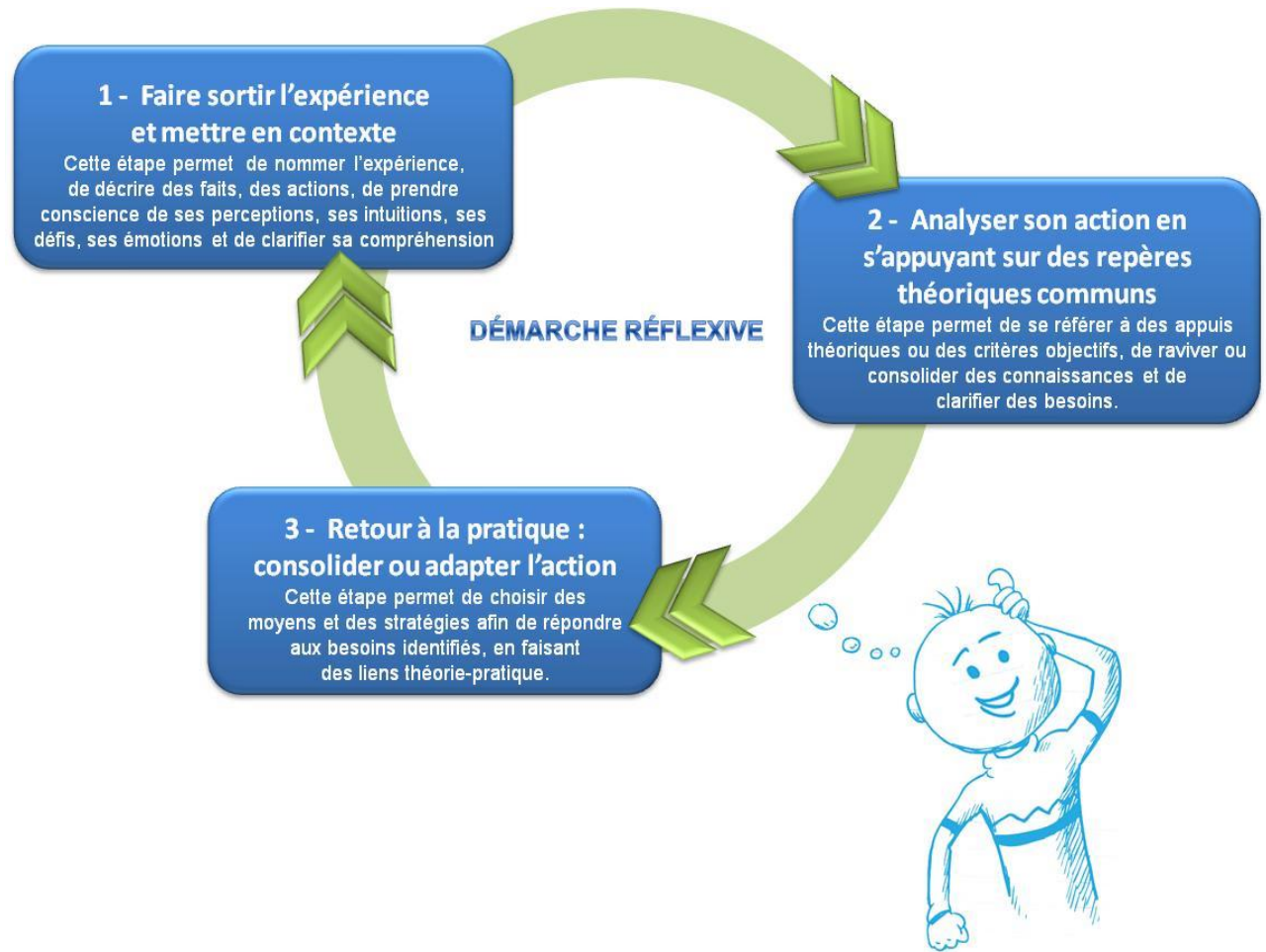


Schéma tiré de : « *Outil d'évaluation et d'accompagnement pour soutenir le développement professionnel des éducatrices et éducateurs en petite enfance* », CASIOPE, 2012.

# Agenda

## **Contextualiser:**

- Décrire notre expérience de climat de travail difficile

## **Décontextualiser :**

- Contenu: 5 besoins selon l'approche *neurleadership*
- Processus: Le cercle de dialogue comme pratique de gestion

## **Recontextualiser:**

- Ce que je retiens de significatif pour moi dans cet atelier
- Les changements que je souhaite apporter à mon milieu

# Introduction au cercle de dialogue

- **C'est quoi?:** Une pratique qui permet au groupe de rendre explicite les perceptions et processus de pensée
- **Objectif:** développer une plus grande intelligence émotionnelle collective
- \*Les ressources et contraintes de l'exercice d'aujourd'hui



# Principes de facilitation du cercle de dialogue

- **Processus de facilitation:** Métronome du groupe
  - Rôles – modérateur, gardien du temps et facilitateur(s)
  - Valorisation des qualités humaines et techniques
  - Attention accordée à la dimension relationnelle des interactions
  - Jeu de pouvoir – alternative au fonctionnement pyramidal
  - Prise en charge collectif du bien-être
  - Équilibre des Énergies
    - Cible commune et concertation [≠discussions en sous-groupe]
    - Temps, logistique, environnement
    - Écoute active des préoccupations et besoins
    - Alternance de participation
    - Synthèses d'avancement
    - Organisation de l'information
- **Contenu** : Modèle d'authenticité – se battre ou s'enfuir?

# Cadre théorique: Les besoins selon l'approche Neuroleadership

- *Approche qui rend explicite les comportements de gestion à adapter selon la réaction qu'ils génèrent dans le cerveau*
- *2 réponses neurologiques du cerveau:*
  - *Confiance et collaboration*
  - *Mode défensif de survie et d'évitement*
- **Objectif:** *créer des milieux de vie collaboratifs et créatifs en influençant l'engagement et la confiance*

Inspiré du modèle de David Roch,  
Cofondateur de Neuroleadership Institute



## Cadre théorique : le modèle SCARF

### 5 facteurs ou besoins fondamentaux en situation de travail qui favorisent la confiance et la collaboration

- *(S)TATUT* – Besoin d’avoir ou préserver un statut par rapport aux autres
- *(C)ERTITUDE* – Besoin de sécurité face à la prévisibilité de l’avenir et capacité à s’adapter
- *(A)UTONOMIE* – Besoin d’autonomie pour avoir un contrôle et prise décisionnelle sur son environnement professionnel
- *(R)ELATIONS* – Besoin d’appartenance et de solidarité envers un groupe
- *(F)ranc-jeu (fairness)* – Besoin d’équité/justice et courage à incarner le changement

Inspiré du modèle de David Roch,  
Cofondateur de Neuroleadership Institute

# Cercle de dialogue #1: Consignes

## Points de départ du dialogue:

- Pour ceux et celles qui vivez actuellement une situation de climat de travail difficile, décrivez votre expérience
- Partagez des pratiques et façons de faire qui fonctionnent et sont porteuses pour améliorer le climat de travail
- Décrivez les nœud, les limites, les manques

## 20 minutes: Objectif du cercle de dialogue

- Développer une plus grande intelligence émotionnelle collective en appliquant les principes de facilitation d'un groupe optimal
- Appliquer la lunette théorique des besoins SCARF selon l'approche *neurleadership*

## Durant le cercle de dialogue

- Prise en charge de la discussion
- Tirez au moins un constat de la discussion en lien avec votre climat de travail et laissez une travail dans votre cahier du participant

# Plénière en un seul cercle

## Principaux constats – Cercle de dialogue

- Découvertes et difficultés
- Format du cercle de dialogue – logistique, fréquence, durée, contenu, comportements,...
- La facilitation
- Implantation de pratique et gestion du changement

## Principaux constats – climat de travail difficile

- Besoins identifiés
- Comportements clés de gestion

# Modèle SCARF:

## Comportements clés de gestion

### ***(S)TATUT***

- Reconnaissance et feedback positif;
- Posture réflexive lors d'un feedback constructif (on cherche l'éveil vs la conformité)

### ***(C)ERTITUDE***

- Partage d'information

### ***(A)UTONOMIE***

- Opportunité de prise de décision

### ***(R)ELATIONS***

- Déploiement de stratégies explicites pour créer des connections/rencontres/teambuilding entre les membres du groupe

### ***(F)ranc-jeu (fairness)***

- Transparence
- Expliciter la méthodologie derrière une prise de décision
- Courage managérial

# Questions d'ouverture: Réflexion personnelle

## Recontextualiser:

- Quelle est la culture de l'organisation que je souhaite nourrir considérant le climat de travail difficile?
- Qu'est-ce que je retiens de significatif pour moi dans cet atelier?
- Quels sont les changements que je souhaite apporter à mon milieu?