



Faine

Développement  
des compétences  
individuelles  
et collectives

**Compte rendu du petit déjeuner du 28 février 2014**  
**« Une question de méthode »**  
**organisé par Faine sur le thème de :**

**« Directeur-riche + adjoint-e = une direction ? »**

*Les petits déjeuners Une question de méthode permettent une rencontre et des échanges entre des professionnels issus de métiers différents et de structures différentes qui ont en commun l'accueil de jeunes enfants. Ce moment professionnel et convivial offre une respiration et l'échange des pratiques.*

*Faine s'attache à mémoriser et structurer les échanges afin que les professionnels présents ou ceux qui sont intéressés par le sujet puissent revenir sur le sujet dans sa complexité et sa profondeur.*

Les échanges lors du petit déjeuner « une question de méthode » ont permis au groupe de cheminer : circonscrire le sujet, le définir puis le travailler jusqu'à produire des éléments de méthode.

Lors de l'animation du petit déjeuner, nous travaillons en « mapping », c'est-à-dire la prise de notes simultanée des échanges du groupe en un schéma heuristique vidéo projeté. Ce schéma est présenté par thématiques dans le présent compte rendu afin d'en faciliter la lecture.

**Animation & rédaction du compte rendu : Natalie CONTE-MARTY**

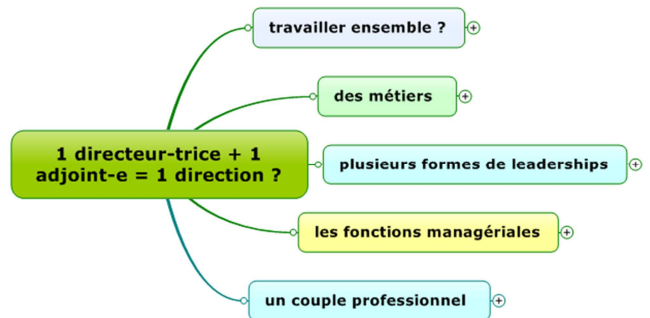




Chaque binôme de direction trouve un équilibre qui lui est propre. Qu'est-ce qui favorise la constitution d'un binôme de direction optimal ?

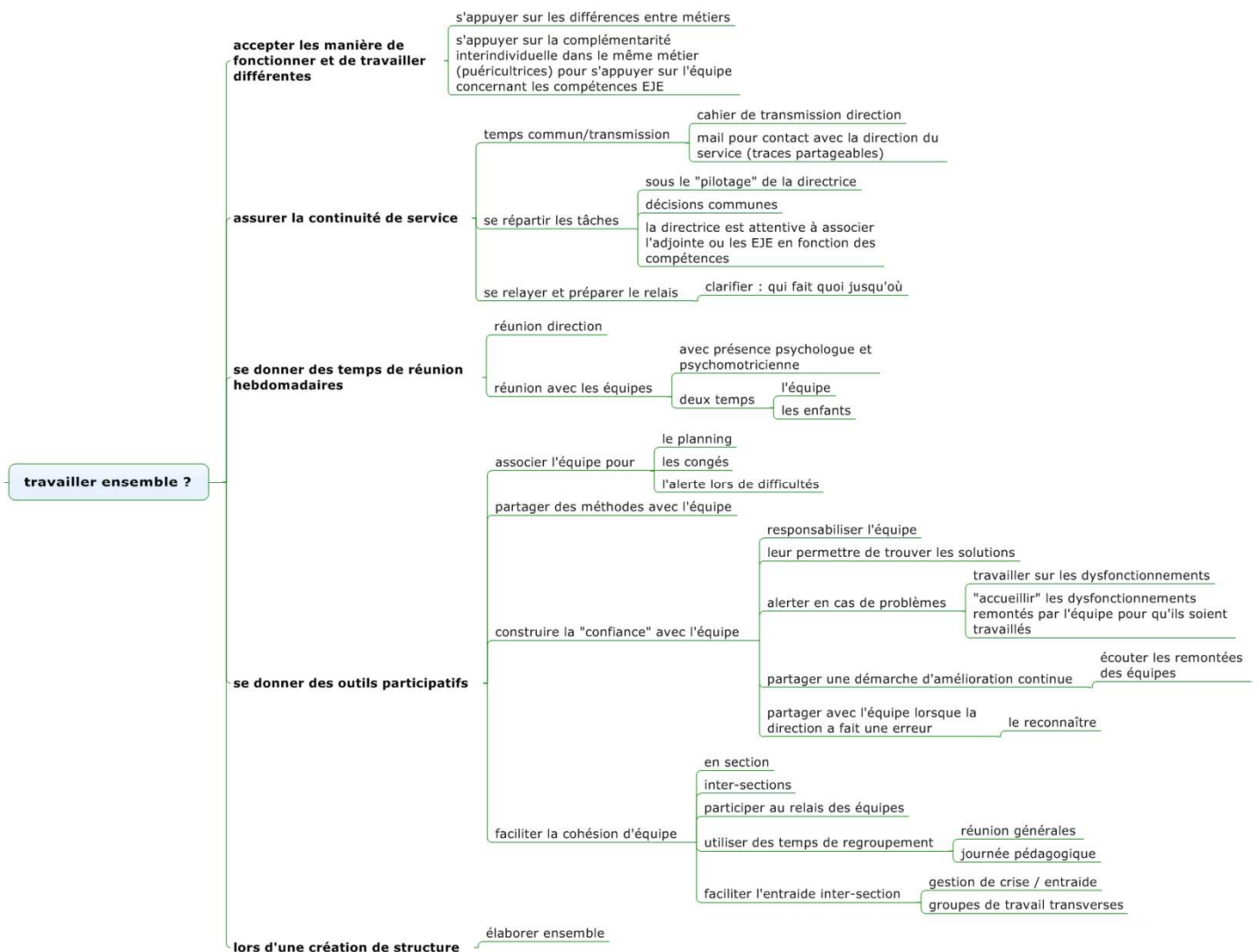
Le groupe présent lors du petit déjeuner à échangé évoquant tour à tour plusieurs thématiques :

- Qu'est-ce que travailler ensemble ?
- Qu'impliquent les formations initiales des professionnelles en direction au-delà des fonctions qu'elles occupent ?
- Quels leaderships dans l'équilibre du binôme, voire « couple » de direction
- Le management en est-il spécifique ?
- Quelles sont les particularités de la dynamique du binôme



## Travailler ensemble ?

Le binôme de direction doit travailler en équipe sans chercher à s'apprécier personnellement





Lors du travail en équipe de direction, le fait de s'entendre est un « plus ».

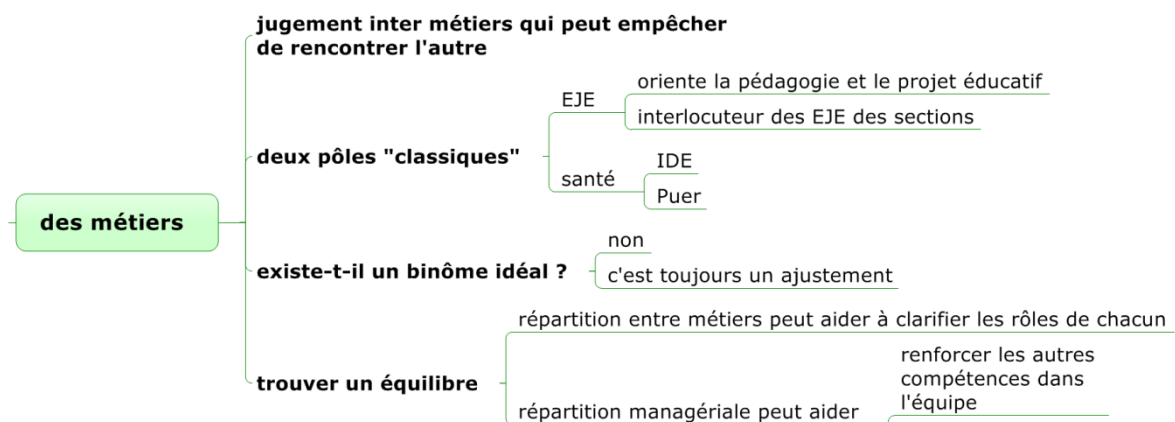
Ce qui importe :

- Une collaboration claire, des rôles répartis et ajustés.
- Un cadre managérial clarifié permettant à deux personnalités de se positionner. Cela demande de mettre en place une communication régulière et des outils pour que celle-ci soit efficace tant au sein de l'équipe de direction, qu'avec l'équipe ou la coordination/direction générale.

La préparation et la concertation sont nécessaires dans une relation équilibrée où chaque membre du binôme a une place adaptée. Travailler ensemble demande à chaque membre du binôme de direction de rester positionné en tant que membre de ce binôme, quelques soient les circonstances.

## Influence des métiers en équipe de direction

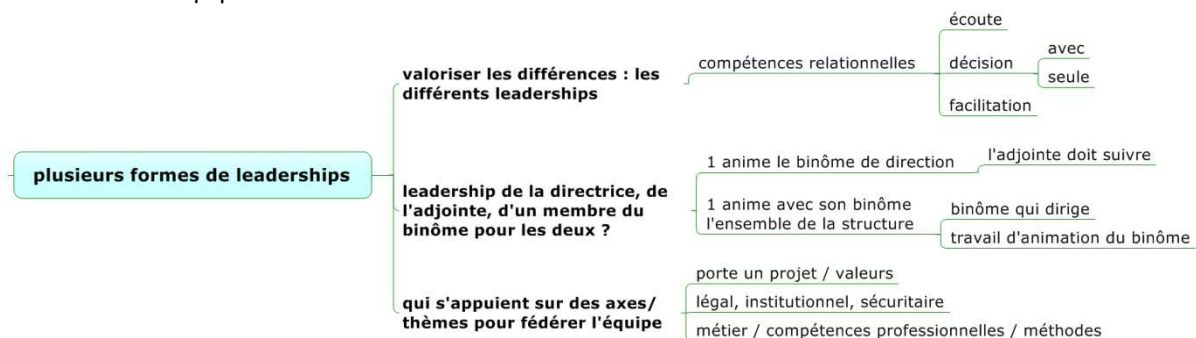
Selon les binômes des choix sont faits qui s'avèrent plus ou moins judicieux.



Au-delà des visions du monde qui diffèrent selon les métiers, il y a l'exigence de construire une complémentarité. Par exemple, deux puéricultrices permettent aux EJE de se positionner et de monter en compétences. Deux métiers différents peuvent initier une dynamique qui s'appuie sur les regards croisés portés sur la structure.

Ce sont les périmètres de responsabilité, d'autonomie, les relais établis qui priment sur une lecture métier. L'équilibre doit être élaboré dans le binôme de direction en prenant en compte l'équipe. Une direction ne fonctionne pas pour elle-même, elle donne le cadre à l'équipe au complet pour les enfants.

Si les métiers sont un mode de répartition visible, sur quels axes appuyer les leaderships permettant une complémentarité dans l'équipe ?

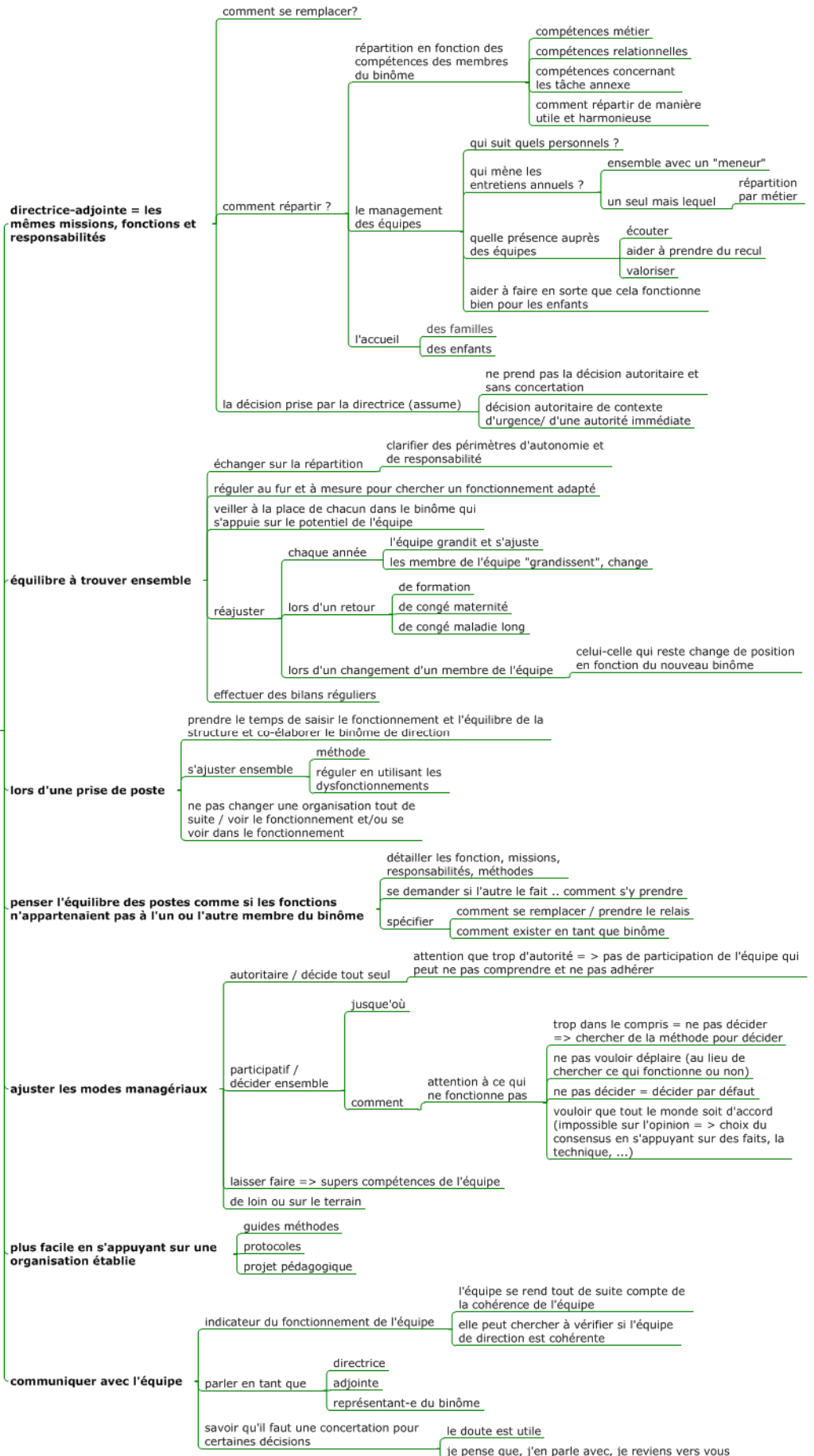


Certaines équipes valorisent le projet, d'autres le fonctionnement ou les compétences, d'autres encore le cadre. Toutes ont besoin de fils conducteurs : managériaux, légaux, métiers ou valoriels.



## Des fonctions managériales

### les fonctions managériales

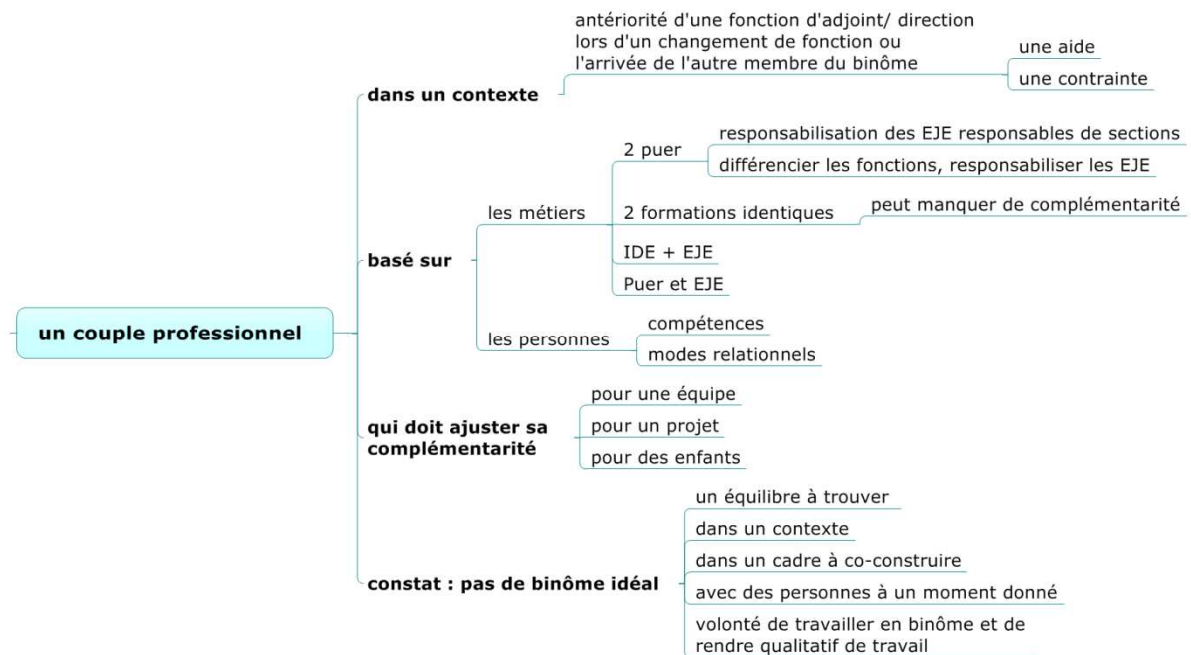




Pour que ce binôme fonctionne, il lui faut concevoir un mode de management équilibré et régulé. Cela se construit en cohérence avec le fonctionnement de la structure.

## Une direction = un « couple » professionnel ?

Dans le contexte de la crèche, si les deux membres du binôme n'ajustent pas leurs complémentarités, avec en filigrane les métiers, l'équipe va jouer entre les deux fonctions directrice et adjointe.



Il n'existe pas de binôme idéal, mais un ajustement optimal, une volonté de travailler en équipe pour l'équipe et les enfants.

## Pour conclure

Il n'y a pas de répartition, d'organisation, de « bon » binôme de direction. L'équilibre de l'équipe de direction s'établit dans un contexte au sein d'une équipe de crèche, avec des compétences (savoirs-savoir-faire et comportements).

La répartition des tâches, les relais, les régulations, les méthodes, sont spécifiques à chaque équipe de direction. Se donner des indicateurs pour évaluer le fonctionnement (du binôme, des équipes, de l'accueil) indépendamment des ressentis est ainsi essentiel pour assurer la qualité d'une direction.