

Objectifs

- Identifier les mécanismes qui nourrissent ou désamorcent les conflits
- Se positionner clairement face à un différend, sans alimenter la dynamique conflictuelle
- Gérer des tensions entre collaborateurs ou dans son équipe

Méthode pédagogique

Alternance entre théorie et pratiques.

Participation active et construction de la réflexion autour des échanges entre participants.

- Apports théoriques (compréhension des éléments méthodologiques),
- Partage de repères méthodologiques,
- Mise en œuvre avec cas concrets et mises en situation avec debriefings à chaud.

Echanges collectifs et temps d'appropriation.

Prérequis : aucun prérequis nécessaire

Public visé : population identifiée par le client

Durée : 1 jour (7 heures)

Modalités d'accès :

Après retour de la convention signée
A fixer avec le client

Tarif : 2 100 € HT

Lieu : site client

Moyens mobilisés :

Présentation et support de formation projeté.

Modalités d'évaluation :

Mises en situation, et cas pratiques pendant la formation

Vous êtes en situation de handicap et souhaitez avoir plus d'informations sur les conditions d'accueil à cette formation : contact@animaefr

Programme

Introduction et tour de table initial :

Présentation de la formation, des enjeux et objectifs, du programme et du formateur.

Présentation des participants, de leurs équipes, problématiques et de leurs attentes.

1. Conflit ≠ Désaccord : changer de regard

- De la tension à l'escalade : comprendre les ressorts d'un conflit
- Identifier ses réflexes personnels : évitemen, affrontement, etc...
- Repérer les signaux faibles pour agir tôt
- Autodiagnostic + débrief collectif

2. Assumer la situation conflictuelle et faire preuve de « courage managérial » : posture et cadre

- Savoir dire ce qui dérange sans accuser
- Clarifier les enjeux, poser un cadre de discussion
- Tenir la relation, même dans la tension
- Training : recadrage avec un collaborateur tendu

3. Gérer un conflit entre deux collaborateurs

- Clarifier sa place de manager : ni arbitre, ni spectateur
- Mener un entretien de régulation à deux ou trois
- Rechercher une sortie de conflit saine pour l'équipe
- Training : simulation d'entretien de médiation entre deux membres de l'équipe

4. Sortir d'un conflit "installé"

- Travailler sur les non-dits, les rancœurs et les cycles relationnels
- Reformuler les attentes, restaurer un lien professionnel
- Réinsuffler une dynamique collective
- Cas réels des participants : entraînement avec feedback

Appropriation collective et engagements individuels

Conclusion et tour de table final :

Apprentissages retenus pendant la formation.
Livret d'auto-positionnement individuel complété.