

FORMATION GESTION DES CONFLITS

Les comprendre et les transformer

POUR QUI

Cette formation est destinée à toute personne souhaitant améliorer ses relations de travail, comprendre les mécanismes du conflit pour les transformer en opportunité.

Réalisée en intra, elle peut être vécue en équipe ou accompagner un collectif inter-service.

PREREQUIS

Il requiert d'être en situation de gestion des conflits et d'avoir suivi la formation « Efficacité relationnelle ».

DUREE DELAI

La durée totale du parcours est en moyenne de 2 mois 1/2 à compter de la prise de brief effectuée pour ajustement du programme en fonction des enjeux de l'entreprise et des besoins des participants

PROGRAMME DE FORMATION

PRE-WORK



- Identification d'une situation concrète de conflit et complétion de la fiche à transmettre au formateur
- Relecture du profil comportemental Insights Discovery



Jour 1 – 7h

Comprendre son rapport au conflit, explorer les ingrédients du conflit et ses signaux

- Comprendre le conflit : ingrédients et types de conflit, sens et rôle du conflit,
- Comportements en situation de stress et besoins associés
- Les attitudes face au conflit – autodiagnostic



Jour 2 – 7h

Poser un nouveau regard, devenir auteur

- Poser les bases d'une coopération et anticiper le conflit
- Désamorcer le conflit : reconnaître les émotions, oser dire et pratiquer le feed-back
- Plan d'action individuel

L'atelier 2 se tient environ 3 semaines après la tenue de l'atelier 1 afin de favoriser l'expérimentation effectif des apprentissages



Capsule de suivi

Visio-conférence collective de 3h à J+1 mois pour partage des retours d'expérience des participants sur la mise en œuvre des apprentissages et effectuer un point sur les effets des plans d'action individuels.

OBJECTIFS

A l'issue de cette formation, les participants devront :

- Identifier les sources de conflits et les comportements associés
- Savoir exprimer ses propres besoins et émotions
- Favoriser la communication authentique et favoriser les comportements de coopération
- Savoir donner du feed-back et donner des options de fonctionnement

PEDAGOGIE

Le profil comportemental Insights Discovery : Généré à partir des réponses apportées par le participant à un questionnaire, le profil individuel constitue un outil de connaissance de soi. Il met en évidence les comportements et attitudes mis en œuvre dans la relation de travail, aborde les points forts et axes d'amélioration individuels et précises les leviers et freins à une communication efficace du participant.

Le profil est remis au participant et fait l'objet d'un entretien individuel avec le formateur afin d'apporter les éléments de compréhension nécessaires et de répondre aux questions du participant.

Le principe de confidentialité est inhérent à la démarche.

Autodiagnostic un autodiagnostic des attitudes face au conflit est proposé aux participants afin d'améliorer la connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes. Cet autodiagnostic reflète un état à un instant « T » et ne constitue pas une « vérité » sur soi. Il favorise l'auto questionnement et la prise de conscience de ses tendances spontanées.

Mises en situation et étude de cas : **Les mises en situation et exercices** permettent l'expérimentation des notions & contenus techniques délivrés pour favoriser la compréhension et l'acquisition de connaissance par les apprenants. Ces expérimentations permettront à l'apprenant de mesurer son niveau d'acquisition des connaissances découvertes pendant la formation. Le travail en sous-groupe favorise également le développement du co-apprentissage.

Cas pratiques : la résolution de situations concrètes vise à améliorer les facultés d'analyse et de prise de décision du participant tout en favorisant une appropriation rapide des sujets. Pour certaines mises en situation, les participants devront proposer un cas réel.

Le travail est effectué seul, en binôme ou en sous-groupe.

Plans d'action : La définition de plans d'actions individuels avec indicateurs de réussite favorisant la mise en œuvre des apprentissages à la suite de la formation délivrée.

La pratique du feed-back : La pratique du feed-back constitue un exercice permettant aux participants de mettre en œuvre les acquis de la formation en situation réelle. Il favorise la connaissance de soi et de l'autre et permet aux participants d'adopter une posture d'auto-développement.

Des sessions de questions/réponses permettant d'éclairer des points mal assimilés, non déjà abordés ou ne faisant pas partie de l'atelier. Elles permettent également au formateur de sonder les connaissances acquises par les apprenants afin d'aménager les prochaines étapes de la formation.

Evaluation des connaissances

- Des sessions de questions/réponses permettant d'éclairer des points mal assimilés, non déjà abordés ou ne faisant pas partie de l'atelier. Elles permettent également au formateur de sonder les connaissances acquises par les apprenants afin d'aménager les prochaines étapes de la formation.
- Modalités d'évaluation des compétences et connaissances. Ce parcours est particulièrement impliquant, l'évaluation est principalement une auto-évaluation. Les sessions de question/réponse constituent une évaluation complémentaire.

Modalités d'évaluation du parcours de formation

L'évaluation de la formation est effectuée en 3 temps :

- une évaluation à froid est effectuée le dernier jour du parcours,
- un débrief est effectué par téléphone ou en présentiel avec le commanditaire
- une évaluation à froid est effectuée après quelques semaines

Une synthèse des évaluations est adressée aux commanditaires.

MODALITES PRATIQUES

La formation est délivrée en présentiel au sein des locaux du client ou d'un lieu loué à cet effet. En cas d'impossibilité lié au contexte sanitaire, les sessions se déroulent en visio.

FINANCEMENT

Cette formation est éligible au FNE, ce qui implique la possibilité de la financer intégralement pour les sociétés de moins de 300 salariés en activité partielle ou en difficulté économique.

Pour en savoir plus sur le FNE : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-covid-fne-formation.pdf>

Le tarif de la formation est ajusté en fonction de la définition du parcours adapté aux besoins du client.
Merci de nous contacter.

INTERVENANTE



Lisa Barrau

Fondatrice, Coach professionnelle certifiée & formatrice – praticienne Insights Discovery®

Forte d'une expérience de 15 ans en DRH dans des entreprises à fort enjeux humains, je sais créer les conditions d'une communication authentique et d'une coopération fructueuse portée par une vision commune fédératrice.

Mes accompagnements, individuels et collectifs, invitent à faire évoluer sa posture en redonnant leurs places naturelles aux émotions, tout en se connectant à nos ressources de manière simple au bénéfice de la réussite de nos projets.

Secteurs d'activité : *aéronautique, énergies, grande distribution, vin, restauration*

Formation : *Coaching (International Mozaïk), Pratiques de l'intelligence collective (Solstice), Pratiques narratives (Institut repère), médiation (IFOMEN et CMFM)*

Contact : 06 79 37 66 05 – barrau.lisa@gmail.com – www.alunissoncoaching.com