

Posture managériale, coopération et conflictualité

Formation 4 jours

Objectifs

Objectif général

Mobiliser les différentes dimensions de la fonction d'encadrement afin d'incarner une autorité facilitant l'adhésion, la bonne organisation de l'activité et la régulation de la vie du groupe.

Objectifs opérationnels

- Renforcer les capacités des participants à tenir une posture d'autorité ajustée, qui donne de la sécurité tout en facilitant la circulation de la parole
- Développer ses compétences dans la régulation des situations conflictuelles
- Développer la capacité des participants à produire de la coopération par l'animation et la régulation du groupe

Contenu (24h)

Démarrage, présentation et recueil des attentes (2h)

Posture d'autorité (7h)

- Les éléments de cadre
 - Les fonctions de la loi, de la règle du contrat
 - Les processus de transgression et de sanction
- Le rôle du responsable en posture d'autorité
 - Poser un cadre (négociable/non-négociable), le tenir en cas de non-respect du cadre, le réajuster si besoin
 - La fonction de tiers institutionnel
 - La clarification des attendus explicites et implicites de l'institution et des membres de l'équipe
- La posture d'autorité
 - Le verbal et non-verbal, l'équilibre dans l'affirmation de soi et l'écoute
 - Mener un entretien pour nommer ce qui pose difficulté avec des éventuels recadrages liés aux besoins de la structure, tout en étant à l'écoute de la personne et en tenant compte de ses difficultés ou de ses désaccords

Fonctionnements collectifs, animation d'équipe et processus de changement (5 h)

- Éléments de fonctionnement des groupes (les 3 besoins)
- Renforcer ses compétences d'animation, pour animer des réunions d'équipe constructives et participatives et susciter l'adhésion et la coopération
- Processus de changement : comment accompagner et soutenir le changement et travailler avec les résistances

Les éléments de la régulation non-violente des conflits (9 h)

- Concepts : conflit, agressivité, violence ; les éléments de la relation conflictuelle (cadre relationnel, processus émotionnels, fonctionnements de groupe)
- Les leviers de sortie de crise, identifier et apaiser ses propres émotions et celles de l'autre ; écouter et apaiser face à l'agressivité, pour plus tard résoudre le conflit
- Positionnements et attitudes face aux conflits. Les éléments de la résolution des conflits : conditions du dialogue, clarté du cadre, clarification du problème, prise en compte des sentiments et des émotions, identification des besoins (de la structure et de ses membres), recherche de solutions, le tiers, l'anticipation, la prise en compte des non-dits, des conflits latents

- L'écoute active pour aider à clarifier les faits, les émotions, les besoins et s'orienter vers des solutions
- Les espaces de régulation de la vie du groupe

Bilan et Perspectives (1h)

Modalités pédagogiques

Démarche pédagogique

Notre pédagogie invite à l'implication des participants. La formation **associe étroitement la réflexion théorique à l'étude de situations concrètes** issues du vécu professionnel du groupe. Celles-ci peuvent être explorées sous la forme de d'exercices, de mise en situation, de travaux individuels ou de sous-groupes, mobilisant le verbal et le non-verbal, et dans lesquels chacun s'engage selon sa propre mesure. Les apports conceptuels – donnés sous forme d'exposés ou à travers des exercices actifs – s'appuient sur les exemples apportés par le groupe et viennent au fur et à mesure répondre aux questions et faciliter la transposition didactique.

De plus, l'articulation de la formation en plusieurs sessions, c'est-à-dire l'alternance terrain/formation permet d'ajuster le contenu de la formation au plus près des besoins des participants. En effet, après chaque intersession, un « état des lieux » est réalisé pour évaluer ce qui a pu être mis en pratique, les éventuelles difficultés rencontrées, et les nouveaux besoins ou questions ayant émergé.

Moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques sont variés et vivants, le formateur les adapte en fonction de la dynamique de groupe et des contenus abordés :

- Les apports théoriques et parfois méthodologiques
- L'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants, de prendre conscience des interactions et de s'entraîner à de nouvelles attitudes.
- Les mises en situation : une place importante leur est donnée car elles permettent d'étudier des situations concrètes présentées par les participants.
- Le partage d'expérience : l'écoute et l'échange entre les participants contribuent à la dynamique de la formation.

Supports pédagogiques

- Des fiches pédagogiques distribuées en cours de session ou remises en fin de stage permettent aux participants de garder une trace des repères travaillés
- Des études de cas concrets permettent de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions grâce aux apports du groupe et du formateur.

Cadre de fonctionnement

Le respect, la confidentialité et la libre implication sont proposés comme règles de fonctionnement.

Intervenant

Au-delà de sa propre expérience professionnelle, l'intervenant est validé formateur par les IFMAN suite à sa participation à une formation de formateur à la régulation non-violente des conflits.

Suivi et modalités d'évaluation

Un taux de présence effectif de 80% du participant est requis pour valider la formation.

Le travail d'évaluation proposé repose sur différents niveaux d'évaluation :

- Des temps d'évaluation-régulation

Au travers des temps quotidiens de régulation une place importante est donnée à l'échange au sein du groupe, pour permettre à chacun de bien se situer dans le processus de formation. C'est l'occasion pour chacun et pour le groupe d'exprimer des demandes ou des gênes afin que le formateur puisse éventuellement proposer des ajustements. Ce temps permet à chacun, par l'apport de son bilan individuel, de participer également à l'élaboration du bilan collectif

- Un temps d'évaluation individuelle

Ce temps de formation propose de découvrir une démarche qui permet à chacun de valoriser son propre potentiel, plutôt que d'apprendre une méthode type. Si une grille d'analyse peut être commune à un groupe, chaque personne possède sa propre façon d'être en relation et notamment en situation de conflit. Chacun choisit d'évoluer dans ce qu'il trouve possible et utile pour lui-même.

Ainsi l'évaluation est avant tout individuelle, selon le vécu de chacun dans ce temps de formation. Une fiche évaluation des compétences est travaillée sur la base d'une auto-évaluation afin que chacun puisse identifier individuellement sa progression.

- **Une évaluation-bilan finale (orale et écrite)**

Les participants sont invités à remplir une fiche évaluation de satisfaction par rapport à la formation. Ce document est à destination du formateur de l'IFMAN pour évaluer sa prestation. Ensuite, un tour de table est organisé, en présence d'un commanditaire de la formation, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation.

Ce temps oral permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

Suivi de la formation

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Au commanditaire : une fiche d'évaluation de la prestation à remplir et à renvoyer

Modalités organisationnelles

Catégorie d'action

Perfectionnement, élargissement des compétences

Public concerné

Tout professionnel ayant une fonction de responsable de groupe ou d'équipe, dans les champs de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

Prérequis

Aucune connaissance préalable n'est requise.

Durée

Cette session de formation est organisée en 2 modules de 2 journées chacun, soit **24h de formation**. Cette organisation favorise la dynamique de groupe et la mise en confiance nécessaire à l'implication personnelle. Le temps passé entre les modules (pas plus de trois semaines) permet de laisser mûrir certaines notions qui pourront être approfondies lors de la session suivante.

Taille du groupe

Le formateur intervient pour un groupe de 8 à 12 participants. Le nombre de participants au sein d'un même groupe est limité pour permettre à chacun d'être réellement pris en compte dans son expression, ses attentes et ses besoins

Assiduité des participants

La dynamique du groupe et la cohérence de la formation nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure et de ne pas être sollicités pour d'autres activités pendant la formation. Si un participant doit être absent pendant une partie de la session, il ne peut la réintégrer sauf accord particulier négocié avec le formateur.

Information Handicap

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous les étudions toutes au cas par cas afin d'envisager une intégration dans la formation. Nous pourrions ainsi confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil et vous permettre de suivre la formation dans les meilleures conditions. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés. Pour toutes informations complémentaires, nous vous conseillons les structures suivantes : ONISEP, AGEFIPH et FIPHF.

Formations INTRA – Modalités spécifiques

Les formations intra, sur inscription collective, sont organisées en lien avec l'organisation commanditaire.

Salle de formation

Une formation est un temps de prise de recul. Si possible, elle se déroule dans un lieu extérieur au lieu de travail habituel des participants.

*Une **salle d'une surface d'au moins 50m²** permettant la discrétion et des mises en situation est indispensable pour la mise en œuvre de la formation et la distanciation nécessaire dans le cadre des contraintes sanitaires en vigueur.*

Paper-board

Il est demandé à la structure accueillante de mettre à disposition du formateur un tableau de papier.

Délai d'accès

À réception d'une demande, un coordinateur prend contact dans les 8 jours ouvrés pour élaborer une proposition de programme et un devis. Un délai de mise en place de minimum 2 mois est souvent nécessaire entre la première prise de contact et la réalisation de la formation. Ce délai peut être étendu à 6 mois en fonction de la période et de la disponibilité de nos formateurs.

Bilan

En fin de formation, le commanditaire est invité à assister au bilan oral. Ce temps permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

Formations INTER – Modalités spécifiques

Les formations inter, sur inscription individuelle (particulier, par employeur...), sont organisées par l'IFMAN.

Inscription

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir ou à télécharger en ligne sur notre site www.ifmanco.fr dans l'onglet formation inter.

Délai d'accès

À réception, un référent administratif prendra contact sous 8 jours pour valider l'inscription (dans la limite des places disponibles). Le lieu exact et les informations pratiques concernant la formation seront communiqués une dizaine de jours avant le démarrage.