
PROGRAMME DE FORMATION

Cadre dirigeant - renforcer sa posture managériale face au conflit

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Mixte présentiel et à distance

Contenu pédagogique



Public visé

Directrice / Directeur de structures de l'ESS.



Objectifs pédagogiques

Le besoin auquel répond la formation :

Les directrices et directeurs de structure de l'ESS qui encadrent plusieurs structures d'insertion sociale par l'emploi ont un rapport managérial spécifique, du fait de l'autonomie fonctionnelle et culturelle des directrices et directeurs d'établissements. En situation d'encadrement d'équipe, une directrice ou un directeur d'une structure d'insertion sociale par l'emploi fait face à des situations managériales spécifiques. Les salariés employés dans la structure sont parfois très éloignés du monde du travail et peuvent additionner plusieurs problématiques telles que les addictions, le manque de mobilité, les souffrances psychologiques ou le manque de repères et de codes en milieu professionnel. Certains salariés peuvent avoir des comportements ou des propos agressifs vis-à-vis de leurs collègues et de leurs responsables. Les directrices ou directeurs de structure peuvent également rencontrer des désaccords avec leurs N-1, chefs de services, avec le risque que ce désaccord les éloigne et que le chef de service s'oppose à certaines décisions ou prenne partie contre sa direction, de manière plus ou moins explicite.

La formation permet de développer des compétences managériales visant à se positionner de manière assertive face à ces situations, en tant que garant des responsabilités, du cadre, mais aussi des besoins et des valeurs. L'approche proposée s'appuie sur les situations concrètement rencontrées pour repérer, à travers les émotions ressenties, les besoins en jeu et à s'entraîner à réagir avec authenticité en confrontant et en négociant à l'aide d'outils et de méthodes transmis. Le cadre sécurisant de formation entre pairs permet de partager ses vécus, de développer la compréhension mutuelle et de favoriser l'entraide et l'appui entre collègues.

A l'issue de la formation, les participants pourront trouver leurs propres ressources pour renforcer leur posture managériale, gagner en confiance, trouver de la capacité à agir face à des situations complexes et développer la coopération entre pairs au sein de l'équipe de directrices et directeurs. Plus globalement, la posture permettra de renforcer la sécurité et la confiance et favorisera la coopération et le bien être au sein de la structure.

Objectif général de la formation : **Renforcer sa posture managériale face au conflit**

Compétences visées :

- Repérer, nommer et exprimer les émotions, les besoins et les modes de réaction en situation de conflit.
- Communiquer de manière assertive, en respectant ses besoins et ceux des autres.
- Accéder à la puissance d'agir du garant du cadre, des besoins et des valeurs.
- Développer la confiance au sein de son équipe et la cohésion entre directrices/directeurs.

Description

Le programme ci-dessous est donné à titre indicatif, il est susceptible de modification pour se saisir de ce qui émerge chez la personne ou au sein du groupe.

Jour 1 :	
MATINEE 8h-13h	<p>Accueil</p> <p>Présentation de la formation et des objectifs</p> <p>Pose du cadre d'animation.</p> <p>Jeu d'échauffement et d'interconnaissance, attentes des participants et auto-positionnement</p> <p>Compétence visée : Repérer, nommer et exprimer les émotions, les besoins et les modes de réaction en situation de conflit.</p> <p>Méthode : A partir de situations vécues, travail individuel, puis retour en groupe avec tour de parole. Mutualisation et apports complémentaires.</p> <p>Outil : exercice « visible-invisible », émotions, besoins fondamentaux, modes de réactions, hexagone des conflits.</p> <p>Compétence visée : Communiquer de manière assertive, en respectant ses besoins et ceux des autres.</p> <p>Méthode : présentation du schéma, expérimentation et mise en situation</p> <p>Outil : exercice « faire face à un reproche », « schéma Observations/ressentis/besoins/demande », conflits d'objets et conflits d'identités</p> <p>Compétence visée : Accéder à la puissance d'agir du garant du cadre, des besoins et des valeurs.</p> <p>Méthode : expérimentation rapide, observation, mise en commun. Apports complémentaires sur le rôle de Garant, ses points d'appui, clarifier son intention, processus mimétiques</p> <p>Outil : mise en situation PISTES, « les attitudes asymétriques pour faire baisser la tension émotionnelle »</p> <p>Evaluation des compétences acquises</p> <p>Questions/réponses</p> <p>Bilan de la première matinée</p> <p>Régulation de fin</p>
Jour 2 :	
VISIO 9h-11h	<p>Echauffement par un jeu relationnel, Météo émotionnelle.</p> <p>Ancrage des acquis de la session précédente.</p> <p>Compétence visée : Développer la confiance au sein de son équipe et la cohésion entre directrices/directeurs</p> <p>Méthode : exercice en groupe, debrief, analyse et apports conceptuels</p> <p>Outil : « co-développement » à partir de situations rencontrées depuis la première demi-journée, rôles et responsabilités, périmètres de décision, Impuissance/puissance/tout puissance</p> <p>Bilan de formation : auto-positionnement et appréciation formation (écrits) puis expression orale</p> <p>Régulation de fin de session</p>

★ **Prérequis**

Etre en situation de management d'équipe.



Modalités pédagogiques

- Démarche interactive de formation : à partir des pratiques et des questionnements des participant·e·s, alternances d'apports conceptuels, exercices et mises en situation.
- Alternance de travail individuel, en petits groupes et en grand groupe en formation.
- Documentation et éléments de bibliographie sur la thématique.



Moyens et supports pédagogiques

- Une grande salle équipée d'un paper board et d'un tableau blanc. Nécessité de pouvoir déplacer les tables.
- L'institution ne sollicitera pas les participant·e·s pendant la durée de la formation
- Un support participant·e comportant des repères conceptuels et leurs références bibliographiques ou de sites web sera remis aux participant·e·s.



Modalités d'évaluation et de suivi

Un questionnaire d'appréciation et d'auto-positionnement est distribué en fin de la formation à chaque stagiaire dans le but de mesurer la satisfaction et l'acquisition des compétences visées par la formation.

L'évaluation consiste en un auto-positionnement par chaque participant par rapport aux compétences visées.

En fin de formation, une attestation de fin de formation reprenant les objectifs (compétences visées) et leur atteinte sera remise au candidat

Un bilan complet de la formation faisant apparaître la synthèse des appréciations participants sera rédigé par l'intervenante à l'issue de la formation et transmis au commanditaire.

Un questionnaire informatique sera adressé environ 10 jours après la formation au commanditaire pour mesurer la qualité de la formation et son adéquation aux besoins identifiés.

L'INTERVENANT

Nicolas Trombert, intervenant en Approche et transformation constructives des conflits (ATCC®), est formateur et accompagnateur d'équipe. Il possède une expérience de plus de 25 années en tant que salarié d'entreprises puis d'associations, avec 15 ans dans des fonctions

d'encadrement d'équipe salariées et bénévoles, dont 10 années sur le poste de directeur du développement des ressources au sein d'une grande ONG de défense des droits humains.

Diplômé en Sociologie des organisations et formé à l'approche systémique, il conçoit ses programmes d'accompagnement en appliquant les apports conceptuels aux situations concrètes vécues, pour permettre aux professionnels de passer un cap dans leur pratique.

Il accompagne des équipes à faire face à des situations de tensions pour transformer les conflits de manières constructives.

Sa pratique fait l'objet de supervision de la part des responsables pédagogiques d'ATCC® Institut et garantit la conformité des modes d'intervention.

PRÉSENTATION D'ATCC chez CREALEAD

CREALEAD est une CAE reconnue comme organisme de formation certifié Qualiopi depuis octobre 2021 pour les actions de formation. Le groupe de formateurs ATCC chez Crealead utilise l'Approche et la Transformation constructives des conflits (A.T.C.C.®) développée par ATCC-Institut.

Objectifs que nous partageons avec nos clients :

- Diminuer la violence
- Améliorer les relations interpersonnelles
- Renforcer le fonctionnement des organisations et l'efficacité collective

Principes d'intervention :

- Respect des personnes, y compris celles qui nous confrontent

Recherche d'efficacité : la performance collective est un des facteurs dont la marge de progression est la plus importante

Réalisme : améliorer une relation, c'est aussi travailler sur sa propre responsabilité

LA METHODE ATCC®

L'ATCC® est une méthode fondée sur une expérience collective de plus de 30 ans.

Elle intègre les apports pratiques de disciplines et approches complémentaires des sciences sociales humanistes : psychologie, sociologie, management, sciences cognitives, approche systémique

À l'inverse des démarches habituelles de conseil, centrées sur des solutions "optimales", l'ATCC® part de la réalité vécue, des conflits, des dysfonctionnements et permet d'obtenir des prises de conscience et des changements en profondeur.