

Posture managériale, coopération et conflictualité

Formation 3 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 des équipes

Contenu (18h)

Accueil, démarrage

- Inclusion, positionnement à l'entrée, recueil des attentes et des situations concrètes

Posture d'autorité

- 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 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 l'entreprise, 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

- 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

- Les processus émotionnels
- 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'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, évaluations et perspectives

Modalités pédagogiques

Une démarche pédagogique ludique et suscitant l'implication des participants

L'IFMAN Co se situe dans une démarche socio-constructiviste. Nos formations se construisent à partir des situations vécues par les participants dans leur contexte professionnel. Elles associent étroitement :

- Études de cas (réels ou fictifs)
- Exercices d'exploration ou d'entraînement, utilisant le verbal et le non-verbal
- Jeux ou exercices de mise en route ou de redynamisation
- Mises en situation sous la forme de saynètes ou de théâtre-forum
- Apports théoriques pour consolider, ouvrir de nouvelles pistes et faciliter la transposition didactique à d'autres situations
- Partages d'expériences

Des supports pédagogiques variés

- Fiches pédagogiques sur les principaux apports théoriques, parfois réunies en livret pédagogique
- Fiches d'exercices et d'études de cas
- Matériel pédagogique selon l'exercice : cartes, photo-expression, balles, etc.
- Éventuellement des supports vidéo ou un diaporama

Cadre de fonctionnement

Le respect, la confidentialité des échanges et la libre implication sont les principales règles de fonctionnement.

Intervenant

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

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

Chaque jour voire demi-journée, un temps de régulation permet au groupe d'exprimer des inconforts, des besoins ou des demandes, sur la forme comme sur le fond. Le formateur propose alors des ajustements.

- Un temps d'évaluation individuelle

Le participant se positionne sur les objectifs et compétences présentées au démarrage de la formation. De par son expérience de vie, chaque personne a acquis des compétences relationnelles et met en œuvre sa propre façon d'être en relation. Ainsi l'évaluation procède d'une auto-évaluation de la progression des acquis, sur la base d'une fiche individuelle à remplir. Le formateur valide l'auto-évaluation du participant à l'issue de la formation. Cette évaluation est complétée par une fiche de bilan où le participant indique son niveau de satisfaction sur la formation ainsi que des commentaires et propositions.

- Une évaluation-bilan orale en fin de formation

Un tour de table est organisé, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation, ce qu'il en retire, ce qui lui a manqué. Le commanditaire est invité à écouter le bilan oral.

Suivi de la formation

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Le cas échéant 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 5 à 12 participants.

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 permettre aux personnes 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

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

Inscription

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir en ligne ou à télécharger 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.