Programme de formation

Le conflit comme révélateur : soi, le système et le collectif

Durée
21 heures

Mode d'organisation
Présentiel

Public visé
La formation est disponible à toutes et à tous.

Pré-requis
Aucun prérequis nécessaire pour participer à cette formation.

Objectifs pédagogiques

Chez **Errol**, nous considérons que les conflits font partie intégrante de la vie des organisations et des relations de travail. Ils ne sont ni des accidents, ni des échecs individuels, mais des révélateurs de tensions plus larges : **organisationnelles, relationnelles, contextuelles ou systémiques.** Dans les structures de l'ESS, **où l'engagement, les valeurs et les contraintes** sont souvent élevés, les conflits peuvent être d'autant plus sensibles qu'ils touchent à l'identité, au sens du travail et aux relations humaines. Notre approche vise à sortir d'une lecture culpabilisante ou émotionnelle du conflit pour le comprendre comme un phénomène professionnel, analysable et régulable. À travers cette formation, nous proposons **des grilles de lecture** issues de l'**approche neurocognitive et comportementale**, ainsi que des **outils concrets**, afin d'aider les participant·es à mieux comprendre ce qui se joue dans les situations conflictuelles, à ajuster leur posture et à intervenir de manière humaine, structurée et responsable, au service des personnes, des équipes et du collectif.

À l'issue de la formation, les participant·e·s seront en capacité de :

- Identifier leur propre rapport au conflit
- Analyser une situation de conflit comme le symptôme d'un système
- Mobiliser des grilles de lecture relationnelles
- Adopter une posture plus ajustée face aux conflits
- Identifier des leviers d'actions collectifs

Modalités pédagogiques

- Auto-diagnostics (TKI)
- Études de cas issues des situations des participants
- Mises en situation et jeux de rôles
- Travaux en sous-groupes
- Apports structurés issus de l'ANC
- Élaboration de plans d'actions transférables

Description / Contenu

1. Le conflit et moi : se situer face aux situations conflictuelles

- Identifier les représentations individuelles et collectives du conflit
- Explorer ses ressentis, réactions et stratégies personnelles face au conflit
- Repérer ses besoins, limites et points d'appui
- Analyser des situations concrètes apportées par les participant·e·s

Objectif pédagogique associé : identifier son propre rapport au conflit

2. Le conflit comme symptôme d'un système

- Lire le conflit comme révélateur de dysfonctionnements organisationnels
- Identifier les rôles, cadres, règles explicites et implicites
- Repérer les tensions de valeurs, de missions et de responsabilités, spécifiques aux collectifs de l'ESS
- Appliquer une lecture systémique de situations conflictuelles réelles

Objectif pédagogique associé : analyser le conflit comme symptôme d'un système

3. Le conflit et la relation : comprendre les dynamiques à l'œuvre

- Déterminer les bases de la communication relationnelle
- Repérer les mécanismes d'escalade et de blocage dans les conflits
- Identifier les postures relationnelles et effets sur la dynamique du conflit
- Mobiliser des grilles de lecture relationnelles transférables en contexte professionnel

Objectif pédagogique associé : mobiliser des grilles de lecture relationnelles

4. L'ajustement de sa posture face aux conflits

- Se positionner sans s'effacer ni écraser
- Prendre du recul dans des situations émotionnellement chargées
- Clarifier sa responsabilité et son périmètre d'action
- Expérimenter des ajustements de posture à partir de situations vécues

Objectif pédagogique associé : adopter une posture plus ajustée face aux conflits

5. L'action collective face aux conflits

- Identifier des leviers d'action au niveau du collectif et de l'organisation
- Prévenir les conflits par le cadre et les pratiques collectives
- Transformer un conflit en opportunité d'évolution du fonctionnement collectif
- Élaborer de pistes d'action adaptées aux contextes des participant·e·s

Objectif pédagogique associé : identifier des leviers d'actions collectives

Moyens et supports pédagogiques

- Moyens pédagogiques : Training (cas pratiques, quiz, mises en situation, analyses de bonnes pratiques...)
- Support : Le formateur vous remettra le support pdf de cette formation à l'issue de la session
- Pour les formations Intra, en option : un bilan de formation pourra être remis au dirigeant ou commanditaire de formation (pour les formations Intra comprenant plusieurs journées de formation)
- Pour les formations Intra, en option : possibilité de mettre en place un accompagnement post formation sous la forme d'un suivi personnalisé et récurent par le formateur durant les mois suivants la formation
- Pour les formations Intra, en option : Bilan annuel des actions de formation pour les cursus supérieurs à 10 sessions de formation

Modalités d'évaluation et de suivi

Durant la formation, l'acquisition des compétences est évaluée sur la base d'activités pédagogiques actives et faisant appel à des méthodes interactives.
À la fin de la formation, un bilan réflexif est proposé oralement sur l'application des acquis dans le quotidien professionnel des participants.

- Auto-positionnement en début et fin de formation
- Évaluation continue lors des mises en situation
- Validation d'un plan d'actions opérationnel

La fin de la formation accompagnée d'un questionnaire de satisfaction.