

Sortir d'une situation conflictuelle



OBJECTIFS

- Comprendre le processus d'entrée et de sortie d'un conflit
- Identifier leurs besoins et leurs limites
- Exprimer croyances , émotions, et demandes `
- Entrer dans un processus vertueux de prévention du conflit.

Durée

**0,5 joursx2 :
7h**

Cycle de formation
Adapté aux personnes ayant
vécu des situations
d'épuisement
professionnel

PUBLIC CONCERNE

- Responsables et Membres d'une équipe en situation de changement

CONTENU

-Comprendre les concepts et s'engager dans la démarche 0,5j

Définitions:

La médiation est un processus qui amène deux personnes en conflit actuel et ou passé à se rencontrer pour définir un nouveau contrat relationnel avec la présence d'un.e facilitateur-trice

Le coaching est une approche qui permet de transformer son regard au sujet d'une situation et au sujet des personnes impliquées dans la situation .Il permet à partir d'un processus centré sur les croyances et les émotions de transformer ses comportements pour réussir à atteindre ses objectifs

Le Cadre et les Principes de sécurité:

La confidentialité , la souveraineté, l'intention en bienveillance à l'égard de l'autre, la responsabilité sur sa posture et ses engagements, la volonté de changement et être volontaire pour entrer dans le processus

La situation piégée : les jeux de rôle : Persécuteur, Sauveur, Victime

Le processus de Formation...et le contrat d'engagement

- Comment en sortir et comment s'en prémunir?

- **Changer de posture 0,5j**

L'approche du conflit ;

Prendre du recul sur la situation vécue ,

Qui'est ce que je vis maintenant ? Quel est mon état émotionnel ici et maintenant ?

La replacer dans son contexte, trouver son issue

Qu'est ce qui m'avait motivé à poser mes actes?

Quel regard je pose maintenant sur la situation passée ?

Proposer des actions de vigilance et de prévention pour le futur pour chacun.e pour l'organisation

Définir et formaliser le contrat d'engagement réciproque.

Définir à quelles conditions je pourrai à nouveau entrer en relation

constructive avec l'autre ? Identifier mes besoins et mes limites et quelle est ma demande?

Expression par chacun.e de sa demande...Intégration des conditions pour que l'autre apporte réponse...et définition du contrat de réciprocité.

•**La formation action coaching de médiation** repose sur les principes de bienveillance, stimulation et appui.

Elle s'articule autour de l'accompagnement du changement avec pour principe :

« la plus petite intervention juste nécessaire »

- Elle part de situations concrètes à transformer, permet à la personne ou à l'équipe d'expérimenter, puis au final de consolider les nouveaux comportements ou processus élaborés.

- Dans le cadre d'un coaching toute personne peut entrer et sortir de la démarche si elle en formule le besoin...

J'ai défini comme points de repères les Règles de bases éthiques du Coach:

- Fixer et écrire les objectifs du Coaching

- Déterminer à l'avance le nombre de séances et le budget

- Évaluer les résultats sur des critères précis

- Expliciter la méthode utilisée et mes références dans le domaine

- Garantir la confidentialité du contenu des séances

- **Apporter de la sérénité aux personnes et à l'organisation**

Le coach a Obligation de moyens, pas de résultat.

Pourquoi une formation action coaching Coopératif?

Mon expérience de formatrice (30 ans), coach (20 ans) , formatrice (8 ans) m' a appris que mettre des personnes en coopération plutôt qu'en compétition a pour conséquence une meilleure vie d'équipe, un travail facilité, une cohésion renforcée, ce qui apporte qualité de travail, qualité de vie au travail...et au final sentiment d'appartenance, focus usager et sens du collectif.

Ainsi dans les accompagnements individuels et auprès des équipes, mon approche aborde les questions de l'intelligence émotionnelle et collective, du management ou de la facilitation par le «donner du sens et de la responsabilité».

La systémie de quoi s'agit il ?

Il s'agit de prendre en compte une personne et ou une équipe non pas comme une entité isolée et seule «responsable de la situation» mais au contraire comme partie d'un tout , appelé système qui a ses lois propres...et que l'important réside au niveau des liens entre les différentes «parties prenantes»

METHODES PEDAGOGIQUES

- A partir du vécu, analyser les difficultés rencontrées, rechercher les causes et les solutions à mettre en œuvre
- Profil de personnalité (modèle Process'com)

EVALUATION

- Evaluation formative au fur et à mesure du déroulement de la journée (vérification progressive de l'atteinte des objectifs)
- Evaluation terminale éventuellement avec les responsables hiérarchiques

Oxalis est agréé organisme de formation DATA DOCK , en cours de certification Qualiopi



SUZANNE CHATARD
Acoach Oxalis
0681143235
s.chatard@orange.fr

