



19, rue des Pâquerettes

69500 BRON

☎ 07 81 03 63 70

✉ [centreest@ifman.fr](mailto:centreest@ifman.fr)

Stage de formation  
Inscriptions individuelles

## POSTURE MANAGÉRIALE, COOPÉRATION ET CONFLICTUALITÉ

Vous êtes responsable d'une équipe, chef de service, directeur-trice d'une structure, président.e d'un conseil d'administration... un rôle complexe, parfois harassant, toujours passionnant, où il s'agit de faire face aux réalités quotidiennes tout en y donnant sens avec ses convictions et ses valeurs. Le.la responsable d'équipe peut s'appuyer sur 3 compétences majeures dans sa fonction : mettre en pratique une posture d'autorité sécurisante, associant écoute et cadrage, qui donne confiance et repères ; mettre en œuvre des compétences relationnelles propices à la régulation des tensions dans l'équipe et avec son environnement ; animer les réunions d'équipe et la vie du groupe de manière à soutenir coopération, créativité et résilience.

La formation proposée aborde le développement de compétences relationnelles des responsables en s'appuyant sur les 3 besoins fondamentaux d'un groupe : le besoin de sens, le besoin d'un cadre clair, institué et garanti pour permettre à chacun d'être acteur, et le besoin de relations fluides.

Ces compétences relationnelles relèvent à la fois de la posture d'autorité des responsables, amenés à poser et garantir un cadre sécurisant en s'appuyant sur les besoins et propositions des membres de l'équipe, et de la capacité à prendre soin des relations dans l'équipe par une attitude d'écoute appropriée.

Face aux tensions inévitables dans une équipe et avec son environnement, les responsables doivent faire appel à des compétences de régulation des conflits : désamorcer, réguler, faire tiers, arbitrer, protéger, faire face à la contradiction sont autant de situations fréquentes qui constituent à la fois des opportunités pour faire évoluer certains fonctionnements et des risques de blocage ou d'affrontement inconfortables à traverser.

Toutes ces compétences, associées à des savoir-faire d'animation de réunions productives et conviviales et de conduite de projet, visent à créer cohésion et dynamique de groupe et favoriser la coopération dans l'équipe et dans l'organisation.

La formation pourra prendre en compte deux nouvelles données dans certaines organisations : le travail à distance et le turn-over dans les équipes.

# 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 pédagogiques

- Tenir une posture d'autorité ajustée, qui donne de la sécurité tout en facilitant la circulation de la parole
- Mettre en pratique des éléments de la régulation des situations conflictuelles
- Développer ses compétences à faciliter la coopération par l'animation et la régulation du groupe

# Contenu (24h)

---

## Démarrage, présentation et recueil des attentes (1h30)

### Posture d'autorité (7h)

- Les éléments de cadre :
  - Fonctions de la loi, de la règle du contrat
  - Les processus de transgression et de sanction
  -
- La posture d'autorité du responsable d'équipe :
  - L'équilibre entre l'affirmation de soi et la garantie du cadre et l'écoute des membres de l'équipe
  - La posture d'autorité : le verbal, le non-verbal et l'ancrage
  - La fonction de tiers institutionnel
  - La clarification des attendus explicites et implicites de l'institution et des membres de l'équipe
- En pratique :
  - ✗ Savoir poser un cadre (négociable/non-négociable, co-construit ou non), le tenir en cas de non-respect, le réajuster si besoin
  - ✗ Ecouter les ressentis, les besoins, les propositions des membres de l'équipe
  - ✗ 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
- Des pratiques pour
  - ✗ Poser un cadre (négociable/non-négociable, co-construit ou non), le tenir en cas de non-respect, le réajuster si besoin
  - ✗ Écouter les ressentis, les besoins, les propositions des membres de l'équipe
  - ✗ 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, coopération et processus de changement (5h)

- Éléments de fonctionnement des groupes (les 3 besoins)
- Outils et 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 (9h)

- Concepts : conflit, agressivité, violence ; les éléments de la relation conflictuelle (cadre relationnel, processus émotionnels, fonctionnements de groupe)
- Face à l'agressivité : écouter, apaiser et désamorcer pour plus tard résoudre le conflit ou le problème
- 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'expression des désaccords dans le respect de chacun 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 (1h30)**

## **Modalités pédagogiques**

---

### **Démarche pédagogique**

La 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, saynètes et mises 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 qui émergent lors des études de cas et faciliter la transposition didactique à d'autres situations pouvant être rencontrées par les participants.

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
- L'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants
- 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**

- Fiches pédagogiques
- Études de cas concrets permettant de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions alternatives grâce aux apports du groupe et du formateur

### **Intervenant**

Au-delà 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.

### **Règles de fonctionnement**

Le respect, l'écoute, la confidentialité, la libre implication personnelle sont proposés comme règles de fonctionnement pour poser le cadre de la formation.

## **Suivi et modalités d'évaluation**

---

**Le travail d'évaluation mis en place à l'IFMAN Co 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, notamment en début et fin de journée, d'exprimer des demandes ou des gênes afin que le formateur puisse éventuellement proposer des ajustements.

- **Un temps d'évaluation individuelle**

Ce stage 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 à évaluer en amont et en fin de formation permet à chacun d'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, avec l'ensemble du groupe et éventuellement 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 spécifiquement dédié à cet échange permet de dessiner un bilan individuel et collectif et d'aider ainsi les stagiaires à se positionner par rapport à leur acquis.

## Modalités organisationnelles

---

**Catégorie d'action** - Perfectionnement, élargissement des compétences

**Public concerné** - Toute personne en situation de responsabilité d'équipe

**Prérequis** - Aucune connaissance préalable n'est requise.

**Durée** - Cette session de formation est organisée en 2 modules de 2 journées de 6h, 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 14 participants. Le nombre de participants au sein d'un même groupe est limité pour permettre à chacun d'être réellement pris en compte par le formateur.

**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.

### INFORMATIONS PRATIQUES

**Lieu :** Lyon. *L'adresse sera communiquée lors de l'envoi des informations complémentaires.*

**Dates :** 12, 13 mai et 16, 17 juin 2022 (de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30 soit 28h)

**Tarif avec prise en charge professionnelle :** 180 €/jour soit 720 € les 4 jours

**Tarif individuel :** 162 €/jour soit 648 € les 4 jours

*Ce montant ne comprend que le coût pédagogique et ne couvre ni les frais d'hébergement ni les frais de restauration.*

**IFMAN :** Institut de recherche et de Formation du Mouvement pour une Alternative Non-Violente

Association loi 1901 - N° de Siret : 388 667 685 000 76 – APE : 8559A

Organisme de formation enregistré sous le n° 23 76 05293 76

Référencement Akto et FormElie. Certification Qualiopi.

IBAN : FR76 3002 7160 7800 0207 6480 180 - BIC :

CMCIFRPP

#### POUR VOUS INSCRIRE

▪ Renvoyer le coupon rempli ci-dessous **au siège social :**

**Le Kaléidoscope – 12 rue Ursin Scheid – 76140 Le Petit Quevilly ou à [ifmanco@ifman.fr](mailto:ifmanco@ifman.fr)**

▪ Joindre un chèque de 50 € d'acompte ou une attestation de prise en charge de l'employeur.

*Clôture des inscriptions 2 semaines avant le début de la formation. Nous vous confirmons la réception de bulletin d'inscription dans un délai de 8 jours ouvrés.*

*Une dizaine de jours avant la formation, vous recevrez la confirmation du maintien de la formation accompagnée d'informations pratiques.*

*Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à nos conditions générales de vente.*

### BULLETIN D'INSCRIPTION – Posture managériale, coopération et conflictualité

**NOM :**

**Prénom :**

**Nom de la structure :**

**Fonction dans la structure :**

**Adresse :**

**Adresse de facturation (si différente) :**

**Tél :**

**Tél portable :**

**Courriel (pour courriers administratifs) :**

**Courriel (pour informations pratiques) :**

- **Souhaite s'inscrire à la formation (12, 13 mai et 16, 17 juin 2022 à Lyon).**

Chèque d'acompte n°

Prise en charge par un OPCO :

Comment avez-vous connu cette formation ?