

# Passer du conflit à la coopération

## Objectifs :

- Démystifier le conflit et mieux en comprendre les paramètres constitutifs
- Identifier les déclencheurs possibles afin de les anticiper
- Porter une réflexion sur son propre positionnement dans le conflit
- S'entraîner à réguler et réconcilier les oppositions

## Méthodes pédagogiques :

- Le support de présentation powerpoint sera remis au stagiaire
  - Séance de formation en distanciel via l'application zoom
  - Etude de cas concrets issus du quotidien des participants et de l'expérience de la formatrice
  - Apports méthodologiques
  - Jeux de rôle/mises en situation
- Méthodes d'animation : Tour de table, Interrogative, Active, Sensibilisation, Affirmative/Apports théoriques, Travail en Sous-Groupes

## Public visé :

Chef de service, chef de projets

## Prérequis :

Bénéficier de matériel bureautique et d'une connexion internet permettant d'assister à une visioconférence avec la caméra activée

## Votre formateur :

Consultante, coach et praticienne PNL

**Durée : 1 journée**

**Constitution du groupe : 8 participants**

**Tarif Intra : Nous consulter**

**Tarif Inter : 300€ par personne**

**Dates, lieu : Nous consulter**

## Contenu :

### MODULE 1

#### INTRODUCTION

- Présenter des objectifs du programme
- Recueillir les défis personnels vis-à-vis du « conflit » et les objectifs de progrès éventuellement identifiés

#### DEMYSTIFIER LE CONFLIT ET MIEUX EN COMPRENDRE LES PARAMETRES CONSTITUTIFS

*[Apports théoriques issus de l'Analyse Transactionnelle /Triangle de Karpman & de la CNV M Rosenberg]*

##### a. Définir le conflit

- Les paramètres constitutifs : charge émotionnelle, schéma de pensée et escalade
- Différentes typologies de conflit : latent, déclaré, au sein d'un collectif, entre 2 personnes,...
- Crise versus opportunité – le conflit a-t-il une fonction ?

##### b. Comprendre les éléments déclencheurs d'un conflit

##### c. Reconnaître les signes « avant-coureurs », afin de mieux prévenir

#### IDENTIFIER LES POSTURES POSSIBLES A ADOPTER FACE A UN CONFLIT

- a. Laisser faire ou réguler ?
- b. « Huile sur le feu » ou « huile dans les rouages ? »

#### REORIENTER LE CONFLIT DE FAÇON CONSTRUCTIVE

*[Apports théoriques issus des travaux de Sheila Heen & Intercultural Business Improvement model]*

##### a. Etape 1- Apprendre à se libérer de la charge émotionnelle avec un exercice à réaliser pour le module 2.

#### PORTER UNE REFLEXION SUR SON PROPRE POSITIONNEMENT DANS LE CONFLIT ET IDENTIFIER POINTS FORTS/POINTS DE PROGRES

### MODULE 2

#### PARTAGER LES PRISES DE CONSCIENCES ET EVENTUELLES MISES EN PRATIQUE SUITE AU MODULE 1

#### REORIENTER LE CONFLIT DE FAÇON CONSTRUCTIVE

*[Apports théoriques issus des travaux de Sheila Heen & Intercultural Business Improvement model]*

- a. Etape 2 – Se centrer sur la situation : factueliser
- b. Etape 3 – Apprendre à explorer le cadre de référence de l'autre : Ecouter, relancer, reformuler – s'entraîner à l'écoute active
- c. Etape 4 – Identifier le ou les dénominateurs communs et concilier les oppositions S'entraîner à partir des situations rencontrées par les participants. Démarrer une conversation sensible.
- d. ... quand rien ne semble fonctionner ?

#### IDENTIFIER COMMENT CONSOLIDER POINTS FORTS ET POINTS DE PROGRES SUR LA DUREE & FORMULER LES APPORTS DU MODULE