

Tarif  
280 €

Durée  
2 jours (14h)

Effectif  
6 à 12 personnes

Lieu de formation  
Nîmes ou Grenoble

## OBJECTIF

- Identifier un conflit : sa nature et sa structure
- Différencier conflit et crise et ce qui les déclenche
- Comprendre la nature des différentes formes de conflits interpersonnels
- Présenter les lois qui conduisent aux conflits
- Présenter les différentes méthodes de résolution
- Aller à la recherche des différentes causalités
- Déterminer plusieurs stratégies de résolution afin de pouvoir en choisir une réaliste au regard des compétences des protagonistes, et en fonction de l'environnement et de l'organisation.
- Accroître les compétences communicationnelles entre les partenaires ou les acteurs.
- Développer les compétences de mise en œuvre des stratégies de résolution choisies.

## ETRE CAPABLE DE

- Découvrir et gérer les conflits structurels en fonction des univers de relation
- Découvrir et gérer les conflits de recherche de maximum d'intérêt
- D'utiliser les lois qui conduisent aux conflits
- Pratiquer les méthodes de résolution
- D'anticiper un conflit

## METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Mises en situation et jeux de rôle
- Exercices individuels et en sous-groupe

## MATERIELS

- Salle de travail avec vidéo projecteur
- Support de cours
- Kit pédagogique

## PUBLIC

Dirigeants et cadres d'entreprise, salarié, coach, consultant

## PREREQUIS

Expérience de gestion d'équipe, de groupes

## VALIDATION

Attestation de présence à la formation  
Certification de formation

## INTERVENANT FORMATEUR

Formateur – Professionnel confirmé habilité UniMan

## PROGRAMME

### 1° Séquence : identification de "profil type"

A partir d'exemples concrets apportés par les membres de la formation, l'intervenant accompagnera la découverte de quelques profils de personnes en conflit. Il fera des liens avec

- La mise à l'écart de la raison,
- La perte de la fonction de la parole
- La non intégration de la fonction de la loi
- Les différentes réactions aux contraintes
- Les rapports de rivalité avec toute autorité
- Le rejet de la culture fondée sur les a priori de respect envers autrui.

### 2° séquence : les actions des professionnels.

Il s'agira de faire découvrir à partir des actions retracées, les pratiques et leur logique mises en acte dans la gestion des conflits vécus en réel ou en simulation :

- Dans un premier temps, il conviendra de décrire avec précision les événements et les actions/réactions des différents acteurs.
- Dans un deuxième temps, sera analysée la logique des interactions

### 3° séquence : Identifier et pratiquer des stratégies pouvant aider Adultes ou jeunes en situation de conflit.

En reprenant l'analyse des logiques d'interactions entre protagonistes d'un conflit, on découvre comment ramener les acteurs en coopération.

A partir de l'expérience vécue, on éprouve la mise en acte des propositions de travail pour en évaluer la pertinence et en ajuster les contours théoriques et méthodologiques.