

Formations en Prévention et Gestion de Conflit

Nos formations visent, d'une part, le développement de comportements et, d'autre part, le développement de compétences à travers une ou plusieurs formations pratiques et un entretien de suivi individuel ou collectif sur mesure

Comportements et Compétences ?

Il s'agit d'encourager vos managers à adopter des comportements qui incarnent les valeurs de l'organisation, à utiliser l'énergie du groupe, à exploiter les différences, à prendre des décisions éclairées et à les implémenter pour prévenir, voire gérer les conflits. Il s'agit d'étendre leurs compétences en matière de communication sereine et efficace, de gestion et utilisation positive des émotions (les leurs et celles des autres) et de négociation intégrative, en vue d'optimiser leur performance et accroître le bien-être au travail.

Accompagnement individuel

Approche confidentielle et personnalisée pour guider vos managers au cas par cas, développer leur potentiel et augmenter leur niveau de confiance dans la gestion du quotidien et de situations délicates. Avantage : cette formule permet d'adapter le contenu de la formation aux besoins spécifiques de la personne. Elle est idéale pour les managers qui se voient promus chefs d'équipe sans avoir toutes les compétences nécessaires en termes de leadership ou qui rencontrent des difficultés dans la gestion de leur équipe. Cet accompagnement individuel peut être couplé, le cas échéant, à une formation en groupe avec l'équipe du manager.

Accompagnement collectif

Approche rencontrant les besoins du groupe et visant à donner à ses membres des outils concrets pour améliorer la dynamique de collaboration et répondre à des problèmes ponctuels ou récurrents dans leur quotidien professionnel.

Qui ?

- Responsables et managers (Top et Middle Management) à qui il incombe de gérer des personnes et par conséquent des conflits
- Professionnels des Ressources Humaines
- Equipes confrontées à des difficultés relationnelles
- Acteurs clefs de l'entreprise amenés à négocier
- Toute personne dont l'efficacité et le bien-être au travail sont impactés par des conflits latents ou avérés

Méthodologie

- Bilan préliminaire informel en vue d'identifier les points d'apprentissage souhaités ou nécessaires
- Observation, le cas échéant, in situ.
- Plan de développement
- Transfert de compétences (démonstrations, mises en pratique à travers des jeux de rôle, feedback, analyse de cas, matériel écrit et lectures, travail individuel, préparation de situations concrètes et suivi)
- Bilan d'autonomie
- Suivi ou « piqûre de rappel » sur demande.

Nos atouts

- Expertise en gestion et résolution des conflits grâce à notre pratique de médiateur
- Compétences pédagogiques solides suite à la transmission de savoir depuis 20 ans (université, privé, public, jeunes, adultes, ...)
- Expérience dans la gestion de groupes (de 2 à 120 personnes)
- Adaptation systématique aux besoins des personnes et de l'entreprise
- Outils et techniques éprouvés, concrets et efficaces, immédiatement utilisables
- Travail simultané sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être
- Approche analogique : être capable de transposer ses compétences dans tout cadre professionnel
- Travail concomitant, le cas échéant, sur une problématique spécifique
- Bilan d'autonomie : évaluation des progrès concrets

Exemples de cas

- Un chef de service dans un hôpital a des difficultés à gérer certaines personnes au sein de son équipe
- Un cadre a été promu à un nouveau poste impliquant des compétences de gestion de conflits dans son équipe
- Une Valeur (Policy) d'un groupe international doit être traduite en des actes concrets à chaque échelon de l'une de ses filiales locale tant en interne qu'en externe
- Les membres d'un Comité de direction d'une structure publique ont des difficultés à travailler ensemble, à prendre des décisions et à les implémenter dans leur service respectif
- Les top managers de différents départements ne collaborent pas suffisamment à travers une plateforme, ce qui a un impact sur l'échange de savoir et d'expérience
- Les différents départements d'une structure publique ont des conflits récurrents qui paralysent le bon fonctionnement de l'ensemble de celle-ci

Liste complètes de nos formations en prévention ou gestion de conflit

- Modules de base sur la Gestion de Conflits
- Modules de base sur la Négociation intégrative
- Module de base sur la Communication Non Violente
- Module de base sur les Compétences Emotionnelles

- Modules avancés sur la gestion de conflits :
Incidence des préférences mentales sur la communication.
Les outils de la PNL et la communication.
La systémique et le conflit.
La pleine conscience et le conflit.

- Modules avancés de Négociation :
Le système des contributions.
Les enjeux fondamentaux et les aspects liés à l'égo.
La genèse d'options chiffrées et non chiffrées.
La négociation distributive de base et les bluffs. Intégration de la négociation distributive dans la négociation intégrative.
La négociation en team (co-négociateurs).
Les écrits en négociation.
La gestion des impasses et des personnes difficiles.