



# Exprimer un désaccord de manière constructive à un.e collègue

## Objectifs

### Objectif général

La formation s'adresse à des professionnels souhaitant améliorer leur communication relationnelle, vis-à-vis de leur entourage professionnel.

### Objectifs pédagogiques

- Ouvrir le dialogue sans générer de l'agressivité, afin de permettre l'expression constructive des désaccords

## Contenus (7h)

### Accueil, démarrage

- Présentations -Cadre de travail - Récoltes des attentes et des situations concrètes

### Les mécanismes en jeu dans les situations de communication

- Les dimensions du langage (expression verbale, non-verbale, posture corporelle...)
- Les éléments qui bloquent ou freinent la communication et ceux qui la favorisent

### Pratique d'une communication constructive

- L'écoute active : accueil des émotions et sentiments d'autrui et reformulation du ressenti
- Les besoins derrière les paroles, émotions et comportements de la personne
- Les principes de base de la communication non-violente

### Repères sur la régulation des situations conflictuelles et des désaccords

- Notions de désaccord, conflit, agressivité, violence
- Les différentes positions dans le conflit
- La régulation des processus émotionnels dans les situations tendues
- Pratique d'une communication qui permet d'exprimer un désaccord au service du projet ou de l'activité, sans agressivité, et d'entendre le désaccord de l'autre

### Bilan, régulation, évaluation et mise en perspectives

## Modalités pédagogiques

### Démarche pédagogique

Notre 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, de mise 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 et faciliter la transposition didactique.

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 et parfois méthodologiques
- L'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants, de prendre conscience des interactions et de s'entraîner à de nouvelles attitudes.
- 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**

- Des fiches pédagogiques distribuées en cours de session ou remises en fin de stage permettent aux participants de garder une trace des repères travaillés
- Des études de cas concrets permettent de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions grâce aux apports du groupe et du formateur.

#### **Cadre de fonctionnement**

**Le respect, la confidentialité et la libre implication** sont proposés comme règles de fonctionnement.

#### **Intervenant**

Au-delà de 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.

## Suivi et modalités d'évaluation

**Un taux de présence effectif de 80%** est requis pour valider la formation.

**Le travail d'évaluation** proposé repose sur différents niveaux d'évaluation :

#### - **Un temps d'évaluation individuelle**

Ce temps de formation 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 est travaillée sur la base d'une auto-évaluation afin que chacun puisse 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, en présence d'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 permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

#### **Suivi de la formation**

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Au commanditaire : une fiche d'évaluation de la prestation à remplir et à renvoyer

## Modalités organisationnelles

#### **Catégorie d'action**

Perfectionnement, élargissement des compétences

#### **Public concerné**

Tout public, professionnels du champ de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

#### **Prérequis**

Aucune connaissance préalable n'est requise.

#### **Durée**

Cette session de formation se déroule sur une journée de 7h.

### **Taille du groupe**

Le formateur intervient pour un groupe de 6 à 12 participants.

### **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.

### **Equipement**

La formation se déroule en visioconférence sur le logiciel zoom. Il est demandé aux participants de vérifier la fonctionnalité de son matériel informatique avant le début de la formation : connexion internet, micro, caméra notamment, et de s'assurer du respect de la confidentialité des échanges (éviter les bureaux partagés).

### **Inscription**

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir en ligne sur notre site [www.ifmanco.fr](http://www.ifmanco.fr) dans l'onglet Formation inter.

### **Délai d'accès**

À réception, un référent administratif prendra contact sous 8 jours pour valider l'inscription (dans la limite des places disponibles). Le lieu exact et les informations pratiques concernant la formation seront communiqués une dizaine de jours avant le démarrage.

### **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.