

Objectifs

Objectif général

Développer sa capacité à intervenir comme tiers dans les situations de conflits dans son réseau professionnel. *La formation s'adresse aux membres de la commission Statuts et conflits de Solidarité Paysans et à toute autre membre des réseaux proches souhaitant intervenir dans les conflits au sein des organisations.*

Objectifs pédagogiques

- Développer une posture de tiers dans les conflits, pour accompagner une ou des organisations du réseau à transformer les conflits internes, en s'appuyant sur des outils comme l'écoute active et la capacité à poser et tenir un cadre de sécurité pour les participants ;
- Mettre en pratique un processus d'intervention comme tiers, réaliste au regard des compétences attendues et opérationnel pour les situations rencontrées ;
- Définir les limites de son intervention en lien avec ses missions et compétences.

Contenus)

- **Accueil et démarrage**
- **Concepts** et mécanismes : la violence, le conflit et la régulation non-violente des conflits, l'agressivité
- **Les bases de la régulation des conflits**
 - La communication
 - *Les faits, les opinions, les émotions, les jugements*
 - *Le rôle des émotions et le fonctionnement émotionnel du cerveau*
 - *L'accueil et l'expression de l'émotion et des besoins*
 - *L'écoute empathique pour désamorcer les tensions*
 - Le cadre, les règles
 - *Fonction de la loi, de la règle, du contrat*
 - *Face à la transgression*
- **Intervenir comme tiers dans un conflit**
 - Les différents types de tiers (médiateur, arbitre, avocat...)
 - Co-construction d'un protocole type d'intervention
 - Posture d'accueil et de tiercéité en médiation :
 - poser et tenir un cadre sécurisant et contenant
 - faire circuler la parole, faciliter l'expression et l'écoute réciproque
 - engager un mode de communication qui cherche à clarifier les objets de désaccords, repérer des ouvertures et des issues satisfaisantes pour chacun, tout en restant dans une posture de tiers
 - Faire référence aux éléments de cadre du réseau (charte, etc.)
 - clore la séance
 - Les limites de son intervention : ne pas y aller, mettre fin à un processus, réorienter.
- **Régulations et bilan**

Modalités pédagogiques

Une démarche pédagogique ludique et suscitant l'implication des participants

L'IFMAN Co se situe dans une démarche socio-constructiviste. Nos formations se construisent à partir des situations vécues par les participants dans leur contexte professionnel. Elles associent étroitement :

- Études de cas (réels ou fictifs)
- Exercices d'exploration ou d'entraînement, utilisant le verbal et le non-verbal
- Jeux ou exercices de mise en route ou de redynamisation
- Mises en situation sous la forme de saynètes ou de théâtre-forum
- Apports théoriques pour consolider, ouvrir de nouvelles pistes et faciliter la transposition didactique à d'autres situations
- Partages d'expériences

Des supports pédagogiques variés

- Fiches pédagogiques sur les principaux apports théoriques, parfois réunies en livret pédagogique
- Fiches d'exercices et d'études de cas
- Matériel pédagogique selon l'exercice : cartes, photo-expression, balles, etc.
- Éventuellement des supports vidéo ou un diaporama

Cadre de fonctionnement

Le respect, la confidentialité des échanges et la libre implication sont les principales règles de fonctionnement.

Intervenant

Au-delà de sa propre expérience professionnelle, l'intervenant est validé formateur par l'IFMAN Co suite à sa participation à la formation de formateurs à la régulation non-violente des conflits de l'IFMAN Co.

Suivi et modalités d'évaluation

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

Le travail d'évaluation proposé repose sur différents niveaux d'évaluation.

- Des temps d'évaluation-régulation

Chaque jour voire demi-journée, un temps de régulation permet au groupe d'exprimer des inconforts, des besoins ou des demandes, sur la forme comme sur le fond. Le formateur propose alors des ajustements.

- Un temps d'évaluation individuelle

Le participant se positionne sur les objectifs et compétences présentées au démarrage de la formation. De par son expérience de vie, chaque personne a acquis des compétences relationnelles et met en œuvre sa propre façon d'être en relation. Ainsi l'évaluation procède d'une auto-évaluation de la progression des acquis, sur la base d'une fiche individuelle à remplir. Le formateur valide l'auto-évaluation du participant à l'issue de la formation. Cette évaluation est complétée par une fiche de bilan où le participant indique son niveau de satisfaction sur la formation ainsi que des commentaires et propositions.

- Une évaluation-bilan orale en fin de formation

Un tour de table est organisé, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation, ce qu'il en retire, ce qui lui a manqué. Le commanditaire est invité à écouter le bilan oral.

Suivi de la formation

À l'issue de la formation, seront remis :

- À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)
- Le cas échéant 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

Salariés et bénévoles des réseaux de développement agricole (Solidarité Paysans, AMAP, etc.)

Prérequis

Aucune connaissance préalable n'est requise.

Durée

Cette session de formation est organisée en 2 journées consécutives, à raison de 6h de formation par jour, soit **12h de formation**. Cette organisation favorise la dynamique de groupe, la mise en confiance nécessaire à l'implication personnelle et la prise en compte du retour d'expériences.

Taille du groupe

Le formateur intervient pour un groupe de 5 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.

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 permettre aux personnes 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.

Formations INTRA – Modalités spécifiques

Les formations intra, sur inscription collective, sont organisées en lien avec l'organisation commanditaire.

Salle de formation

Une formation est un temps de prise de recul. Si possible, elle se déroule dans un lieu extérieur au lieu de travail habituel des participants.

*Une **salle d'une surface d'au moins 50m²** permettant la discrétion et des mises en situation est indispensable pour la mise en œuvre de la formation et la distanciation nécessaire dans le cadre des contraintes sanitaires en vigueur.*

Paper-board

Il est demandé à la structure accueillante de mettre à disposition du formateur un tableau de papier.

Bilan

En fin de formation, le commanditaire est invité à assister au bilan oral. Ce temps permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.