



**FADEAR / Fédération associative
pour le développement
de l'emploi agricole et rural**

104, rue Robespierre 93170 Bagnolet
Tél. 01 43 63 91 91 www.agriculturepaysanne.org

Gestion « non violente » des conflits

ou

***comment transformer les conflits
et apaiser les relations***

Dates de la Formation :

à Besançon (25) : 20 & 21 octobre 2022

à Dijon (21) : 29 & 30 Novembre 2022

de 10h00 à 12h30 puis de 13h30 à 18h00 en J1 puis de 9h30 à 17h30 en J2

**Lieu : Maison des Associations – ville de Besançon ou Dijon
information précise prochainement fournie**

Accessibilité aux personnes handicapées : nous vous invitons à nous contacter directement sur ce sujet pour évaluer l'accès en fonction du type de handicap, et si besoin trouver des solutions.

Durée de formation : 14 heures

Organisme de Formation : **Fadear**

n° SIRET : 349 902 536 00029 APE 8559A

n° de déclaration d'activité d'organisme de formation : 11930337193

Public Cible : tout_e_s salarié_e_s ou non salarié_e souhaitant développer/renforcer **ses capacités** pour analyser les situations de conflit, ainsi que **d'acquérir des moyens pratiques d'action** pour faire face à certaines situations concrètes ; tout cela en faisant **le lien entre les attitudes personnelles et les choix de fonctionnement collectif inhérent à un groupe, à une organisation.**

Prérequis : Pas de pré-réquis nécessaires pour suivre cette formation introductive à la thématique.

Formatrice : Noëlle GOUGIS, Intervenante IFMAN (<https://www.ifman.fr/>)

Animation : Julien Melou animateur formateur à la FADEAR

Gestion (non violente) des conflits

Problématique

La rencontre de situations d'agressivité et parfois de violence conduit à s'interroger sur les moyens d'y faire face.

La formation vise à apporter des moyens pour **éviter la montée de cette agressivité ou pour l'apaiser si elle s'est déclenchée**. Elle propose également des moyens pour **analyser ce type de processus, identifier sa propre agressivité et au besoin verbaliser des événements vécus**.

Si l'on peut comprendre les éléments qui conduisent quelqu'un à un comportement de type violent, on ne peut en aucun cas l'accepter. **La vie collective n'est possible que dans le cadre de lois et règles qui protègent chaque citoyen**, chaque usager, chaque professionnel. Il y a toujours lieu de restituer ce type d'événement dans un rapport clair à la loi.

Cependant le rappel des lois et règles ne suffit pas dans un certain nombre de cas à apaiser une personne emportée par son émotion de colère. Lorsque ce type de crise se développe, celui qui y est confronté doit utiliser d'autres registres que le strict recours au raisonnement pour s'en sortir.

Au moment où deux, ou plusieurs personnes, vivent un désaccord, leurs réactions émotionnelles peuvent prendre des proportions importantes. **Pour éviter une situation de crise grave ou un acte de violence**, il faut les prendre en compte rapidement. En particulier **permettre à chacun de prendre de la distance avec ce qui alimente les tensions**.

Il est donc nécessaire d'avoir **travaillé sur son propre ressenti de peur, d'agressivité ou de colère, pour ensuite être capable d'accueillir l'expression émotionnelle d'autrui**.

Ce travail passe par une **analyse du mimétisme des phénomènes d'agressivité et par un développement de ses propres capacités d'écoute de l'émotion d'autrui**.

Il permet aussi **d'apprendre à recourir à l'élément tiers qui permet de stopper l'escalade de ce type de crise et offrir une sortie honorable aux différentes parties prenantes**. Sachant qu'une "sortie honorable" dans l'urgence ne signifie pas l'absence de retour au cadre de la loi ou de la règle quelques moments plus tard !

Quand les tensions ont décliné, il est alors possible **d'identifier le cadre relationnel dans lequel le conflit pourra être résolu**. Selon leur statut et leur position dans le conflit, protagonistes et tiers auront différentes perspectives d'action : Garantir le respect d'une loi ou au contraire en négocier l'évolution. Rechercher un compromis et établir un contrat. Obtenir du garant le respect d'une règle par tous. Intervenir comme médiateur ou se poser en arbitre. Accompagner dans une démarche éducative quelqu'un qui a besoin d'intégrer la nécessité et le sens des lois et des règles, ou bien encore accompagner quelqu'un qui a besoin de développer ses capacités d'autonomie et de sens critique.

Cette formation de base s'appuie sur trois approches complémentaires.

Elle propose des **repères théoriques** pour analyser les situations de conflit.

Elle offre des **moyens pratiques d'action** pour faire face à certaines situations concrètes. Elle fait **le lien entre les attitudes personnelles et les choix de fonctionnement collectif**.

Objectifs Pédagogiques

Donner aux participant_e_s les outils pour faire face à la gestion de conflits. A travers l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement de savoir-faire et de savoir-être autour de la médiation, les objectifs sont de :

- Situer le rôle pour les stagiaires, de la médiation dans ses activités professionnelles agricoles/rurales et ses relations :

différences entre médiation, arbitrage, jugement, etc afin d'être capable d'adapter sa méthode et sa communication dans la résolution de conflits,

- Préciser la notion de conflit (et en agriculture), son mécanisme, ce qui alimente le conflit ou au contraire, afin d'être capable individuellement/collectivement d'aller vers une résolution entre personnes,

- Être capable par l'écoute, par la réflexion partagée, derrière les tensions ou les expressions chargées en émotions, de favoriser la clarification par chacun de ses besoins ou demandes.

- Être capable dans sa communication de formuler des pistes de régulation du conflit (cette session précisera les conditions à réunir et les écueils à éviter).

L'intervenante doit permettre d'accompagner dans l'atteinte de ces objectifs avec les échanges, le partage et la confrontation des pratiques et des représentations des stagiaires, dans le cadre de la relation de travail (ou en dehors).

Pour cela, l'intervenante va permettre aux stagiaires de :

pouvoir utiliser les compétences acquises, au sein de leurs activités, de leurs responsabilités pour favoriser de bonnes relations de travail.

Contenu développé *suivant les attentes du groupe des stagiaires*

- **Les repères conceptuels : conflit - agressivité - violence**

Le conflit n'est pas la violence. S'il peut être destructeur, il est aussi un élément constructeur de la vie - L'agressivité est une impulsion intérieure qui stimule l'énergie pour agir. Elle peut aussi bien alimenter une combativité positive qu'une force de destructivité - La violence est un acte tourné vers autrui, ou retourné contre soi-même, qui porte atteinte à l'intégrité d'un être.

La violence est aussi le résultat d'une situation qui contribue à blesser ou à détruire quelqu'un.

- **La relation conflictuelle : cadre extérieur - ressenti intérieur - sens porté par le cadre**

Dans le conflit il y a lieu d'identifier le cadre objectif et extérieur qui relie les parties concernées et le ressenti subjectif et intérieur qui habite les protagonistes.

Il y a également lieu de rechercher ce qui fait sens pour celui qui impose une loi ou une règle, mais aussi ce qui fait sens pour celui qui conteste ladite loi ou règle. Un cadre ne tient durablement que s'il fait sens pour ceux auxquels il s'impose.

- **La garantie du cadre : négociable et non négociable - parole et sanction**

La fonction de garant d'un cadre est toujours un exercice délicat. Assumer cette mission avec autorité, c'est savoir faire la part entre le négociable et le non négociable, c'est rendre cohérent des choix et en manifester le sens par la parole et parfois par une sanction.

Celle-ci a pour objectif de responsabiliser l'auteur de la transgression et de restaurer la ou les relations rompues ou abîmées par cette transgression.

- **L'instant de crise : gestion des émotions - recours au tiers - sortie honorable**

Gérer un moment de crise c'est toujours gérer un processus émotionnel et contribuer à apaiser des réactions susceptibles d'alimenter des actes de violence. Cette aptitude passe par un travail sur ses propres réactions émotionnelles avant de pouvoir agir sur celles d'un ou plusieurs protagonistes. Elle passe également par la capacité à recourir à des éléments tiers qui offrent une sortie au mimétisme émotionnel dans lequel se développe ce type de crise.

- **La régulation des conflits au quotidien**

Les conflits de la vie quotidienne se développent dans un cadre spécifique, avec des protagonistes précis, à partir d'événements particuliers. En fonction des situations rapportées par les participants, la session de formation propose quelques procédures applicables au quotidien.

METHODE PEDAGOGIQUE

Les apports conceptuels – donnés sous forme d'exposés ou à travers des exercices actifs – viennent au fur et à mesure répondre aux exemples concrets qui auront été donnés par les participants.

1. L'expérimentation pratique invite les participants à s'impliquer dans le groupe.

Il est proposé des études de cas et des exercices mettant en jeu le verbal et le non verbal. Chaque participant_e s'y engage à sa propre mesure et comme il l'entend.

Les notions de confidentialité et de non-jugement sont explicitées dès le début de la formation.

2. L'écoute et l'échange au sein du groupe contribuent à la dynamique de la formation.

3. **La formation se déroule généralement sans le responsable institutionnel, mais toujours en relation avec lui.** Au fur à mesure de la formation, le formateur lui indique l'avancée du travail par rapport aux objectifs fixés et à la démarche annoncée. Mais il ne rend pas compte des propos des participants et des situations évoquées au cours des séances.

Si des questions concernant la démarche engagée émergent, le formateur consulte le responsable. Si des questions touchant l'institution, évoquées par les participants, nécessitent sa présence, le formateur peut l'inviter à un temps de travail au cours de la formation. Au terme de la formation, une évaluation-bilan est réalisée en sa présence, ou lui est remise.

Modalités pratiques

4. Les participants s'engagent volontairement dans la formation au vu du programme ci-contre. Aucun participant ne peut être contraint de suivre la formation
5. La dynamique du groupe et la cohérence de la formation nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure.

Durant la formation des documents pédagogiques liés à l'intervention seront fournis aux stagiaires.

Évaluation

Au terme de la formation l'évaluation porte sur deux aspects distincts :

- l'évaluation-bilan du déroulement de la formation,
- l'évaluation des compétences travaillées par les participants.

Évaluation-bilan

Les participant(e)s sont invités à remplir le document d'évaluation-bilan à destination du formateur de l'IFMAN pour évaluer la prestation en lien avec le responsable pédagogique FADEAR. Puis un tour de table est organisé, en présence d'un responsable institutionnel, commanditaire de la formation, au cours duquel chaque participant_e exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation.

Évaluation des compétences travaillées

La formation ne porte pas sur des savoirs à acquérir, mais sur des "savoir-être en relation", moyen de renforcer des savoir-faire professionnels. Les compétences travaillées sont propres à chaque participant et liées à son propre savoir-être.

Au sein du programme collectif de formation, chaque participant_e accomplit son propre parcours. A travers les exercices actifs et les situations impliquantes, il travaille les domaines qui lui sont personnellement utiles. Son savoir-être n'évolue pas à partir d'une réflexion théorique mais à travers des situations relationnelles expérimentées en formation. C'est le retour en situation professionnelle réelle qui permettra d'évaluer l'acquisition ou le renforcement d'une compétence grâce à la formation.

Au cours de la durée limitée de la formation – 2 journées - la formatrice ne peut donc évaluer les compétences travaillées. Il ne peut qu'observer l'implication des participant_e_s à travailler sur leur propre savoir-être et savoir-faire. Une étude de cas sera remise en fin de session pour apprécier l'acquisition des compétences en parallèle d'un autositionnement sur les acquis de la formation (avant et après sa réalisation) et d'une évaluation de satisfaction des stagiaires.

L'attestation délivrée à l'issue de la formation mentionne l'implication des participant_e_s sur les compétences travaillées :

- capacité à identifier les éléments **entrant en jeu dans une relation conflictuelle donnée pour choisir des modalités d'action** ;
- capacité à identifier les éléments **garantissant un cadre relationnel pour en faire fonctionner les rouages** ;
- capacité à identifier les éléments **entrant en jeu dans un moment de crise conflictuelle pour choisir des modalités d'action** ;
- capacité à identifier et **renforcer des ressources personnelles pour les utiliser dans des situations conflictuelles au quotidien.**

Détails sur les modalités de la formation et de son organisation



- **Coût formation pour les salarié_e_s** : 420 € pour les 2 jours (soit 30 €/h/stagiaire) à l'ordre de la Fadear, avec la **gratuité des frais pédagogiques**, ci-dessus pour les ressortissant_e_s au fonds OCAPAT, dans la limite des places disponibles en s'inscrivant à la formation via la plateforme **Ocpiat Offre régionale 2022** ; inscription jusqu'à 8 jours avant le début de la session pour bénéficier de cette prise en charge <https://offredeformation.opcalim.org/>

Le Fonds OCAPAT prend également en charge le salaire du stagiaire qui suivra la formation à hauteur (100 % du SMIC) soit 12 euros/heure de formation suivie.

Déplacement/Restauration/Hébergement : pour les salarié_e_s, à la charge de la structure employeuse.

Durée : 2 jours (14 heures) - **Horaires précis à confirmer**

1^{er} jour : Début 10h00– Fin : 18h00 / 2^{ème} jour : Début 9h30 – Fin : 17h30

Contact inscription : julien Melou, animateur Fadear / jmelou@fadear.org 01 43 63 41 50

Attestation de formation : Une attestation de formation délivrée vous sera fournie en fin de formation.

**Bulletin d'inscription à nous renvoyer par mail –
Formation *Gestion non violente des conflits* (Formation n°A)**

à Besançon (25) : 20 & 21 octobre 2022

à Dijon (21) : 29 & 30 Novembre 2022

Nom : Prénom :

Statut :

Adresse complète :

Tel : Email :

Attentes particulières vis-à-vis de la formation :

.....
.....
.....