Relations de travail et management

Intervenir quand un désaccord monte dans son équipe



Deux collègues s'opposent en réunion. À quel moment le manager intervient-il, et avec quels mots ?

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Décrire le désaccord à partir de faits
- Ouvrir un échange et poser une limite
- Convenir d'une suite avec les personnes concernées

Déroulement

01 Reconstituer une réunion où deux collègues se renvoient une responsabilité. Repérer le moment où l'échange change de ton.

02 En trinôme, tester deux façons d'ouvrir la discussion et observer leurs effets.

03 Rejouer la scène avec une limite explicite et un engagement vérifiable.

Ce que vous emportez

Une trame d'entretien de régulation et un engagement d'essai.

Intervenir quand un désaccord monte dans son équipe

Pour qui ?

Managers, cadres, chefs de service.

Prérequis

Exercer ou préparer une responsabilité d'encadrement.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

L'observateur vérifie que le manager énonce un fait, laisse entendre les deux versions et obtient une prochaine étape datée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.