

Contexte

Les évolutions fréquentes et répétées qui pèsent sur les établissements se répercutent sur les rôles et habitudes de travail des salariés et de l'encadrement. L'accumulation de situations nouvelles, vécues comme adversités pour la plupart d'entre eux, engendrent perte des repères traditionnels, insécurité et quelquefois désillusion. Trois issues s'offrent alors aux professionnels :

Dans le meilleur des cas, ils rebondissent et s'adaptent aux nouvelles données du monde du travail.

Une autre issue les amène progressivement à une démotivation et son cortège d'absentéisme, de comportements inadaptés.

Une troisième issue enfin, sans doute la plus prégnante actuellement, verra les adversités se commuer en une logique d'adversaires et de rivalités interpersonnelles.

La gestion des situations difficiles et inédites jusqu'à aujourd'hui et la prévention des conflits requièrent un (re)positionnement des cadres, mais également de nouvelles compétences managériales pour conduire les équipes dans une dynamique de mutation et d'adaptation au contexte de travail actuel.

Public concerné	Programme
Toute personne en position d'encadrement.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un contexte social et professionnel pourvoyeur de conflits et de situations difficiles au sein des établissements. ▪ Les réponses managériales à risque. ▪ Le changement et les conflits. ▪ La démarche éthique : <ul style="list-style-type: none"> ○ de traitement des situations difficiles, ○ de prévention des conflits. ▪ L'ajustement comportemental et relationnel pour éviter dérapages et dérives au sein des équipes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Réhabilitation et gestion positive des conflits. ○ Les évolutions des attentes des salariés et le pacte de management. ○ L'art de la négociation. ▪ Anticipation des situations difficiles, prévention des conflits, la mobilisation de compétences managériales spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les nouveaux besoins managériaux nés des évolutions sociétales et organisationnelles : ✓ Attentes des salariés et redéfinitions des identités professionnelles. ✓ Besoins des équipes : le concept d'inter-professionnalité, coordination, communication renouvelée.
Objectifs globaux	
<p>"Eclairer et analyser le contexte de travail pour être en mesure d'accompagner les salariés dans leur recherche de sens."</p> <p>"Ajuster son comportement et ses relations pour être source d'apaisement au sein de l'équipe de travail."</p> <p>"Acquérir des compétences managériales spécifiques pour anticiper les situations difficiles et prévenir les conflits."</p>	
Méthodes pédagogiques	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Apports didactiques, échanges. ○ Analyse et réencodage des pratiques managériales. ○ Test sur son mode de communication privilégié avec son équipe. ○ Entraînement par simulation. 	