

Situations conflictuelles

Tenir le cadre sans perdre le lien

Un atelier très pratique pour aider vos managers à aborder les conversations difficiles du quotidien à partir de cas réels anonymisés, sans casser la relation et sans se réfugier dans la théorie.

Atelier préparé en amont à partir des situations réelles remontées par vos managers et des attentes de votre entreprise. **Vous savez qui vous accompagne, avant, pendant et après l'atelier.**

Format	1 journée, 7 heures, 100 % présentiel, 100 % cas réels anonymisés, intra-entreprise uniquement.
Public visé	Managers et responsables d'équipe qui veulent gagner en aisance dans les conversations difficiles du quotidien : recadrages, désaccords, décisions impopulaires, tensions d'équipe, relations internes ou externes qui se crispent.
Prérequis	Aucun. Chaque participant vient avec 1 à 2 situations réelles anonymisées. Aucune lecture préalable n'est nécessaire.
Participants	Intra-entreprise uniquement : 6 à 12 managers.
Tarifs	1 990 € HT pour la journée, groupe complet. Tarif applicable aux formats intra en Hauts-de-France. Hors périmètre : nous consulter.
Préparation	Cadrage en amont avec la hiérarchie et/ou les RH, recueil des situations auprès des managers, adaptation du déroulé aux cas remontés et point de retour post-atelier.
Qualité	Certification Qualiopi n° 713211-1, valide du 20/11/2025 au 19/11/2028.

Pourquoi QUASAR ?

- Une journée 100 % collée aux situations réellement vécues par vos managers.
- Quatre postures repères pour choisir vite : explorer, recadrer, annoncer, réguler.
- Un format intra uniquement, pour garantir confidentialité, sécurité et ancrage dans votre culture.
- Des livrables simples, directement utilisables dans les conversations à venir.

Déploiement intra-entreprise

Uniquement en intra, dans vos locaux, en Hauts-de-France.

Le groupe est limité à 6 à 12 managers pour permettre les mises en situation en trios, les débriefs ciblés et un vrai effet d'entraînement.

Les situations travaillées sont anonymisées et restent dans un cadre de confidentialité posé dès le départ.

Pour démarrer

Nous cadrons avec vous l'objectif, le niveau de sensibilité des cas, la composition du groupe et les attentes RH ou managériales.

Les managers viennent avec leurs situations réelles ; nous construisons la journée pour des effets transposables dès le lendemain.

Contenu de l'atelier

<p>1. Poser le cadre et recueillir les situations à travailler</p>	<p>Faire émerger les situations concrètes que les managers veulent vraiment traiter, sans entrer dans la théorie. Travail sur la bonne distance manager / collaborateur et sur la notion de conversation à ne pas repousser. Recueil collectif des cas réels et priorisation pour la journée.</p>
<p>2. Quatre postures pour tenir le cadre sans casser le lien</p>	<p>Identifier la posture juste selon la situation, plutôt que réagir toujours avec le même réflexe managérial. Travail sur quatre postures repères : explorer, recadrer, annoncer, réguler. Classement des cas apportés selon la posture la plus adaptée.</p>
<p>3. Entraînement sur vos cas réels</p>	<p>Gagner en aisance par la répétition, avec feedback ciblé des pairs et de l'intervenant. Travail sur les premières phrases, les silences utiles et la tenue du cadre quand la relation se tend. Mises en situation en trios, itérations courtes et rejoués.</p>
<p>4. Plan d'action individuel</p>	<p>Repartir avec un point d'appui opérationnel, pas avec un support théorique de plus. Chaque participant formalise la ou les conversations à engager dans les semaines qui suivent, la posture à privilégier et ses points de vigilance.</p>

<p>Modalités d'animation</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % présentiel. • Alternance d'apports courts, de mises en situation sur vos cas et de débriefs ciblés. • Progression pas à pas, y compris pour des managers peu à l'aise avec le jeu de rôle. • Évaluation par la progression observée en mise en situation et par l'auto-plan d'action final. 	<p>Outils, livrables et repères travaillés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche « Quatre postures » : explorer, recadrer, annoncer, réguler. • Grille « Négociable / non négociable » pour préparer une conversation difficile. • Mémo « Tenir le cadre sans casser le lien » : points d'appui et pièges fréquents. • Plan d'action individuel : conversations à engager, posture et points de vigilance.
<p>Bénéfices attendus pour l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des managers plus à l'aise pour engager une conversation difficile sans la repousser. • Un cadre plus clair sur ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas. • Des échanges plus fermes, plus lisibles, sans casser inutilement la relation. • Des repères communs pour traiter recadrages, désaccords, annonces délicates et régulations. 	<div data-bbox="1043 1402 1227 1585" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="1011 1617 1264 1653">Ouvrir la page dédiée</p>

<p>Cas d'usage fréquents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quand les conversations difficiles sont reportées, contournées ou mal amorcées. • Quand les managers hésitent entre fermeté et lien. • Pour traiter recadrages, désaccords, décisions impopulaires ou tensions d'équipe. • Pour sécuriser des cas sensibles dans un cadre confidentiel et praticable. 	<p>Points clés</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadre clair 4 postures Cas réels Conversations difficiles Confidentialité Plan d'action
--	--