

# Coaching en gestion de conflit

## Médiation et régulation pour apaiser les tensions professionnelles

Un accompagnement sur mesure pour traiter les conflits ouverts ou latents, restaurer le dialogue et rétablir un cadre de coopération durable.

Cadrage avec le sponsor et les parties prenantes à partir de la situation, de ses impacts et de l'objectif de sortie de crise.  
**Vous savez ce qui relève du cadre partagé, de la séance et de l'espace confidentiel du coaching.**

<b>Format</b>	Sur mesure : séances de 2 à 4 heures ou journées. De 2 à 5 interventions selon la complexité et le nombre de parties prenantes.
<b>Public visé</b>	DRH, dirigeants, managers, équipes et collaborateurs confrontés à des tensions relationnelles ou des coopérations bloquées.
<b>Enjeux</b>	Apaiser les tensions, sortir de l'enlisement et rétablir un cadre de coopération durable.
<b>Objectifs</b>	Prendre du recul, réguler les échanges et formaliser un suivi 30-60-90 jours.
<b>Cadre</b>	Préparation à minima tripartite, consentement explicite, confidentialité, non-jugement et recherche d'un équilibre gagnant / gagnant.
<b>Tarif</b>	Sur devis, selon le nombre de parties prenantes, d'interventions, leur durée et la complexité relationnelle.
<b>Financement</b>	Coaching professionnel non éligible aux financements OPCO / Qualiopi.

### Pourquoi QUASAR ?

- Un regard externe pour sortir du face-à-face et faire prendre du recul aux parties.
- Des outils spécifiques pour travailler les discordances et recréer un climat viable.
- Un cadre éthique clair : respect, non-jugement, confidentialité et consentement.

<b>Intervention sur mesure</b> Conflits ouverts ou latents. Séances de 2 à 4 heures ou journées. De 2 à 5 interventions selon la situation. Présentiel à Lille, dans la MEL et en Hauts-de-France.	<b>Cadre et confidentialité</b> Le coaching repose sur un cadre éthique clair. Objectifs partagés avec le sponsor, avec consentement explicite des participants. Cette prestation n'entre pas dans le périmètre Qualiopi et n'est pas éligible OPCO.
--	---

## Coaching en gestion de conflit

# Axes de travail du coaching

Un accompagnement rapide pour apaiser la situation, réguler les interactions et ancrer des règles de coopération plus solides.

<b>1. Cadrer la demande et objectiver le conflit</b>	Identifier les faits, les impacts, les parties prenantes, le niveau d'urgence et l'objectif de résolution attendu.
<b>2. Comprendre motivations, valeurs et zones de discordance</b>	Faire émerger ce qui se joue dans la relation, les incompréhensions, allergies, besoins et attentes de chacun.
<b>3. Réguler les échanges et formaliser des décisions</b>	Conduire des temps individuels puis communs si nécessaire, rétablir l'écoute, clarifier les engagements et sécuriser une sortie de crise.
<b>4. Consolider un cadre de coopération durable</b>	Formaliser un plan d'actions, des règles relationnelles et un suivi 30-60-90 jours pour prévenir les récurrences.

<p><b>Modalités d'accompagnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic rapide et réunion de préparation.</li> <li>• Entretiens individuels si nécessaire.</li> <li>• Séances de régulation en présentiel.</li> <li>• Plan de suivi et points de consolidation.</li> </ul>	<p><b>Outils, livrables et repères travaillés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre de préparation tripartite et repères de régulation.</li> <li>• Travail sur besoins, valeurs, zones de tension et règles de coopération.</li> <li>• Formalisation des décisions, engagements et plan 30-60-90 jours.</li> <li>• Débrief sponsor dans le respect du cadre convenu.</li> </ul>
<p><b>Bénéfices attendus pour l'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tensions apaisées et dialogue rétabli.</li> <li>• Décisions plus claires et mieux suivies.</li> <li>• Coopération plus durable.</li> <li>• Plus d'autonomie face aux conflits futurs.</li> </ul>	<p><b>Coaching en gestion de conflit</b></p> <div style="text-align: center;">  <p><a href="#">Ouvrir la page dédiée</a></p> </div>

<p><b>Cas d'usage fréquents</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflit ouvert ou latent entre deux collaborateurs.</li> <li>• Tension durable entre un manager et une partie de son équipe.</li> <li>• Coopération bloquée malgré des tentatives internes.</li> <li>• Sortir rapidement d'un contentieux.</li> </ul>	<p><b>Points clés</b></p> <p><b>Conflits ouverts ou latents</b></p> <p>Cadre éthique clair</p> <p><b>Diagnostic rapide</b></p> <p>Régulation</p> <p>Plan 30-60-90</p> <p>Non éligible OPCO</p>
--	--