

Pascale Javaux E.I.
Sens & connexion
Médiation – Formation – Coaching – Consultance
Glaise 34, 05400 Veynes
<https://www.sensetconnexion.fr/>
pascale@sensetconnexion.fr
+33 7 49 02 33 62
N° Siret 884 372 400 00017 – Nda 93050099105
N° TVA FR81884372400 – TVA non applicable, art.293 B du CGI



Développer son expertise en relations humaines

DUREE : 7 jours

Prérequis aucun

PUBLIC

Managers, DGS, DRH, RRH, responsables, cadres

DESCRIPTION

Vous occupez un poste à responsabilité avec brio.

Seul bémol : la gestion des relations.

Vous vous sentez démunie devant les récriminations, les conflits, vous n'arrivez pas à vous faire comprendre ou à comprendre les autres, vous vous dites que les gens sont décidément bien compliqués.

Et si vous montiez en compétences relationnelles ?

Et si vous appreniez à rester zen devant les difficultés relationnelles et à les résoudre, voire à les éviter ?

Un rêve inaccessible ?

Peut-être pas !

DEVELOPPEZ VOTRE EXPERTISE EN RELATIONS HUMAINES !

Entourez-vous de personnes motivées.

Communiquez de manière efficace à l'écoute de chacun-e.

Anticipez et gérez les conflits.

Préservez les vécus de justice pour optimiser la collaboration et l'engagement.

Soudez les équipes et facilitez la circulation de l'information.

Gérez le stress.

OBJECTIF GENERAL

Appliquer une posture qui soutienne l'écoute, la collaboration, la communication, l'engagement et la fidélisation grâce aux techniques et théories suivantes :

- ✓ Questionnement ouvert ;
- ✓ Sisem[®] ;
- ✓ Communication efficace et bienveillante ;
- ✓ Justice organisationnelle et révolution du don ;
- ✓ Gestion participative des équipes ;
- ✓ Gestion du stress.

JOUR 1

OBJECTIFS

DECOUVRIR SA COHERENCE ET DEPLOYER SON LEADERSHIP

Identifier ses moteurs de motivation :

- ✓ Distinguer la différence entre compétences et motivations.
- ✓ Identifier ses motivations intrinsèques vs extrinsèques.
- ✓ Identifier ses sources de motivation profonde.
- ✓ Classer ses moteurs de motivation.
- ✓ Identifier son style personnel de management (zones de confort et d'inconfort).

Identifier sa posture relationnelle :

- ✓ Identifier sa vision pour le service / l'organisme / le département...
- ✓ Identifier sa mission et ses valeurs.

CONTENU

- ✓ Différence entre compétences et motivations.
- ✓ Facteurs de motivation intrinsèques vs extrinsèques.
- ✓ Plaisir et compétences.
- ✓ Le modèle SISEM et les 6 moteurs de motivation.
- ✓ Vision.
- ✓ Mission.
- ✓ Valeurs profondes et stratégies de mise en œuvre.

METHODE

- ✓ Apports théoriques.
- ✓ Travaux pratiques par paires et en individuel.
- ✓ Travail réflexif individuel.
- ✓ Retour en grand groupe.
- ✓ Echanges en vue de la mise en œuvre concrète sur le terrain.

JOURS 2 + 3

OBJECTIFS

COMMUNIQUER AVEC EFFICACITE ET AUTHENTICITE

METTRE EN PRATIQUE LA POSTURE ET LA METHODE DE LA COMMUNICATION EFFICACE ET BIENVEILLANTE.

Adopter une posture d'écoute profonde de soi-même et de l'autre en vue de négocier et mettre en œuvre des décisions qui remportent l'adhésion de l'équipe, dans la collaboration et l'efficacité.

Faire circuler la parole et prévenir les conflits.

- ✓ Poser le cadre.
- ✓ Décrire toute situation par des faits neutres.
- ✓ Distinguer les stimuli et les causes des émotions.
- ✓ Identifier les besoins (non) rencontrés.
- ✓ Distinguer les besoins des stratégies.
- ✓ Formuler une demande claire et ouvrir une négociation.
- ✓ Identifier certaines de ses propres croyances.

CONTENU

- ✓ Croyances, jugements, faits, émotions, valeurs & besoins, demande et négociation.
- ✓ Différence entre faits et interprétations.
- ✓ Ecoute active.
- ✓ Jugements, conseils, moralisations, compliments, paroles pour rassurer.
- ✓ Les stimuli et les causes des émotions.
- ✓ Besoins vs stratégies.
- ✓ Demande claire et non contraignante ; négociation.
- ✓ Dire non et poser ses limites.
- ✓ Appréciations positives et négatives.

METHODE

- ✓ Apports théoriques.
- ✓ Mises en situation, jeux de rôle et acquisition de la démarche par l'expérimentation au départ de situations sélectionnées par les participant-es.
- ✓ Echanges.

JOUR 4

OBJECTIFS

VEILLER A L'EQUITE ET AUX VECUS DE JUSTICE.

IDENTIFIER LES VECUS DE JUSTICE EN VUE D'AMELIORER LE BIEN-ETRE DU PERSONNEL ET SON EFFICACITE.

- ✓ Identifier les vécus de justice de ses équipes en vue de les optimiser pour atteindre une collaboration harmonieuse et efficace.

CONTENU

- ✓ La justice organisationnelle (J. Greenberg, 1987)
- ✓ La révolution du don : Le management repensé à la lumière de l'anthropologie (Caillé & Grésy, 2017)

METHODE

- ✓ Apports théoriques.
- ✓ Analyse de situations de terrain sous l'angle des théories.
- ✓ Echanges en petits groupes avec retour en grand groupe.
- ✓ Echanges réflexifs en grand groupe.

JOUR 5

OBJECTIFS

GUIDER L'EQUIPE DANS L'ECOUTE DE CHACUN : EN ROUTE VERS UNE COLLABORATION OPTIMALE !

ORGANISER ET ANIMER LES EQUIPES DANS LA COLLABORATION

Appliquer les outils de gestion participative d'une équipe :

- ✓ Organiser la définition du cadre de fonctionnement et de communication de l'équipe.
- ✓ Organiser la définition en collectif du projet commun et des valeurs communes.
- ✓ Organiser la définition d'objectifs communs et individuels accessibles et réalistes.
- ✓ Organiser le debriefing des actions menées.
- ✓ Organiser une évaluation de l'atteinte des objectifs.

CONTENU

- ✓ Cercle : équivalence, parole, fluidité.
- ✓ Le projet au centre.
- ✓ Rituels : atterrissage, ouverture, irritation, feedback, clôture.
- ✓ Cadre de fonctionnement collectif.
- ✓ Projet commun : valeurs, objectifs.
- ✓ Adhésion : consentement.
- ✓ Sphère de pouvoir et de compétences : définition des rôles.
- ✓ Evaluation de l'atteinte des objectifs.
- ✓ Formule du changement.

METHODE

- ✓ Apports théoriques de la formatrice.
- ✓ Acquisition des outils par l'expérimentation au départ de situations de terrain sélectionnées par les participant-es.
- ✓ Echanges réflexifs en grand groupe.

JOUR 6

OBJECTIFS

RESTER ZEN GRACE AUX NEUROSCIENCES ET A LA RESPIRATION

REPRENDRE LE CONTROLE DE SON MENTAL ET RETROUVER LA SERENITE

Discerner les mécanismes du stress ; appliquer des outils de gestion du stress issus des neurosciences :

- ✓ Décrire ce qu'est le stress d'après les neurosciences.
- ✓ Identifier ses propres mécanismes de stress.
- ✓ Appliquer 2 outils d'analyse des neurosciences à 2 situations professionnelles en vue de réduire le stress qu'elles génèrent.

CONTENU

- ✓ Définition du stress et explications selon les neurosciences.
- ✓ Trois manières de réagir au stress.
- ✓ Les quatre centres décisionnels du cerveau.
- ✓ Le mode mental automatique vs le mode mental préfrontal.
- ✓ L'identification au mental, source de désorganisation intérieure.
- ✓ Outils de gestion et de réduction du stress :
 - Gestion des modes mentaux, 3 outils (neurosciences) :
 - Échelle d'Évaluation des Modes Mentaux (EEMM) ;
 - La Pyramide Moyens – Exigences ;
 - La Pensée Stabilisée.
 - Techniques d'ancrage et de respiration :
 - De la respiration ordinaire vers une respiration consciente et contrôlée en fonction des effets recherchés ;
 - La maîtrise des 4 phases de la respiration.

METHODE

- ✓ Apports théoriques de la formatrice.
- ✓ Acquisition des outils par l'expérimentation au départ de situations de terrain sélectionnées par les participant-es.
- ✓ Echanges réflexifs en grand groupe.

JOUR 7

OBJECTIFS

INTEGRATION DES APPRENTISSAGES

EXPERIMENTER SA NOUVELLE POSTURE RELATIONNELLE

Appliquer les divers apprentissages lors de jeux de rôle sur la base de situations réelles.

CONTENU

- ✓ Pose du cadre.
- ✓ Résolution collective d'une problématique : choix collectif, analyse personnelle et collective, accélérateurs et freins, situation initiale, situation idéale.
- ✓ Debriefing collectif.

METHODE

- ✓ Mise en pratique des outils au départ de situations apportées par les participant-es.
- ✓ Debriefing en grand groupe.
- ✓ Questions – réponses.