



Nous proposons aux équipes en situation de changement, souhaitant gérer ou prévenir des situations de tensions et développer des processus de travail collectif efficaces :

- Un cadre commun de diagnostic, de développement des synergies et de résolutions des conflits
- Un espace de réflexion et de ressources dans une logique de compréhension, de respect de l'autre
- Une base commune de recherche de solution, de résolutions de problèmes, amélioration continue de la cohésion et du fonctionnement collectif

Personnes concernées / Prérequis

Tout professionnel qui souhaite s'impliquer dans des démarches de développement professionnel individuel ou collectif

Objectifs

Fournir aux personnes formées les bases conceptuelles et méthodologiques visant à leur permettre de :

- Se positionner et agir au sein de l'équipe par rapport à une organisation cible
- S'approprier les fondamentaux de la communication interpersonnelle et de la dynamique de coopération
- Identifier le style relationnel professionnel
- Utiliser les outils de régulation et de cadrage et de développement des synergies
- Prévenir et gérer les conflits de façon constructive pour maintenir et développer la relation entre les différents acteurs

Compte tenu des problématiques de chaque entreprise des objectifs spécifiques pourront être définis, le programme pourra être ajusté sur le fond et la forme.

Points clés du programme

Durée : 2 jours.

JOUR 1

- La notion de contrat relationnel et de cadre
- Processus de travail collectifs, atouts et limites de l'organisation actuelle, organisation cible (Utilisation de l'Indicateur Typologique de Poste, Indicateur Typologique des Organisations)
- Les fondamentaux de la communication interpersonnelle et de la relation professionnelle
- Éléments pratiques d'Analyse transactionnelle appliqués à la coopération
- Éléments pratiques de Programmation Neuro Linguistique (PNL) appliqués à la Pédagogie (Perceptions et filtres, cadres de références, synchronisation...), métacommunication et capacité réflexive
- Écoute active et développement de la personne (Porters, Rodgers)
- Conduire les entretiens clés et échanges informels, négocier, défendre une idée tout en respectant l'autre : 1er contact, partage, fixation d'objectifs, suivi, explicitation, évaluation, recadrage/régulation /soutien
- Formaliser son style relationnel et celui de ses partenaires pour se situer dans le respect, l'éthique et la synergie. Faire de la différence des styles une richesse pour les collectifs :

- Identifier son style relationnel et pédagogique : modes de perception et de prise de décision préférentiels, valeurs et éthiques. Identifier les Style personnels et relationnels des acteurs clés, repérer les points de vigilance compte tenu de son propre fonctionnement ajuster ses actes et paroles.

JOUR 2

- Notions de communication constructive : comprendre le cadre de référence des acteurs - Ajuster ses attitudes relationnelles et pédagogiques compte tenu des caractéristiques de ses interlocuteurs
- Evaluer le degré de conflictualité avéré ou latent d'une situation relationnelle
- Caractériser les conflits pour les résoudre : types, dynamiques, modalité de prévention et de résolution
- Concilier l'atteinte d'un objectif avec la préservation de la relation
- La gestion des affects et la prise de recul par rapport aux situations jugées « difficiles », qui ne vont pas de soi, gestion des conflits. Le Modèle EPC (Emotions, pensées, comportements)
- Mettre en place les conditions d'un dialogue et d'une communication constructive : processus, règles et modalités de communication et d'information

Méthodologie et outils

- Action fondée sur le concret, l'expérience et l'entraînement, la recherche d'améliorations et de solutions. Boîte à outils : analyse systémique, Analyse transactionnelle, programmation neurolinguistique, Indicateurs de personnalité (Ex : CCTI), Intelligence émotionnelle, Approche Élément humain de Schultz en particulier, indicateur Typologique de Poste
- Alternance d'apports didactiques, d'auto-évaluations, d'échanges et d'exercices pratiques, étude de cas, « analyse des situations qui ne vont pas de soi » et résolution de problèmes.
- Supports pédagogiques : livrets pédagogiques comprenant les supports utilisés, les grilles d'évaluation en début de formation, les fiches outils, les grilles d'évaluation continue à l'issue de la formation. Utilisation de l'outil audiovisuel pour les simulations et les études de cas selon les thématiques abordées.

Double rôle du consultant-formateur :

- Animation : la démarche se fonde sur une philosophie de formation-action, Il s'agit de faciliter la parole et les échanges des participants.
- Formation : les apports se fonderont sur les situations rapportées par les participants dans le cadre des différents thèmes abordés, compte tenu des besoins et des attentes prioritaires.

Évaluation et suivi de la démarche

À l'issue de la formation, chaque participant évalue la session à partir d'un questionnaire. Cette évaluation « à chaud » pourra être complétée par une évaluation « à froid », trois à six mois après la fin de la formation de manière à faciliter la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique

Modules complémentaires

- Former à l'utilisation de l'Indicateur typologique de poste dans ses missions de définition des compétences clés et d'accompagnement de ses collaborateurs, Définir les postes et missions, Mener un entretien d'évaluation.

Lieux

- Lyon, Paris et France entière

Intervenants

Des consultants psychologues du travail expérimentés dans les démarches de développement des ressources humaines et de développement des organisations d'accompagnement-conseil, d'évaluation des compétences et dotés d'une expérience en management d'équipes et de projets.



Contact

MANAGEMENT & HUMANISME CONSEIL

Mohamed Hamadou

Tél : 06 16 26 93 60 - Mail : contact@mh-conseil.com - Site Web : www.mh-conseil.com

MANAGEMENT & HUMANISME CONSEIL

Mohamed Hamadou

3 chemin de Venières - 69540 Irigny

Siret : 448 288 282 00024

Tél : 06 16 26 93 60 • Mail : contact@mh-conseil.com

Site Web : www.mh-conseil.com

