

## Affirmation de soi

### PROGRAMME

#### **PUBLICS / PREREQUIS**

Toute personne qui doit s'affirmer dans ses relations professionnelles

#### **OBJECTIFS**

- Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour améliorer ses relations avec autrui tout en développant l'affirmation de soi

#### **PÉDAGOGIE**

Méthode participative  
Exemples, apports, exercices, jeux et films pédagogiques  
Jeux et exercices basés sur les techniques d'animation pédagogique et de coaching

#### **VALIDATION**

Attestation de formation

#### **DURÉE**

3 jours, soit 21 heures de formation

#### **NOMBRE DE PARTICIPANTS**

4 à 12 personnes

#### ■ **Les apports et outils de l'analyse transactionnelle**

- ┌ Les états de la personnalité
- ┌ Les positions de vie
- ┌ La structuration du temps et les relations interpersonnelles
- ┌ Autodiagnostic

#### ■ **Les différents comportements et l'attitude d'assertivité**

- ┌ Les types de comportements en situations délicates : fuite, manipulation, attaque, assertivité
- ┌ Mieux comprendre le fonctionnement cérébral : cortex, limbique, reptilien
- ┌ Différencier les comportements en fonction des situations rencontrées
- ┌ Diagnostic et fixation d'objectifs personnels

#### ■ **La gestion des situations délicates ou conflictuelles**

- ┌ Les types de conflits et les jeux psychologiques
- ┌ Adresser ou recevoir une critique
- ┌ Les attitudes adaptées et inappropriées
- ┌ « Apprivoiser son crocodile »
- ┌ Prévenir et gérer les conflits

#### ■ **Les apports de l'ennéagramme**

- ┌ Mieux connaître ses forces et faiblesses
- ┌ Les centres privilégiés : mental, émotionnel, instinctifs
- ┌ Mieux comprendre et écouter ses interlocuteurs
- ┌ Choisir le mode de communication adapté
- ┌ Se fixer des axes de progrès

## ■ Communiquer efficacement pour accompagner le changement

### ■ Psychologie du changement et focus groupes

- ┌ La courbe d'apprentissage du changement.
- ┌ Les marches du changement.
- ┌ L'arbre à personnages.
- ┌ Scénario rose / scénario noir

### ■ La communication du changement

- ┌ La matrice attractivité / crédibilité.
- ┌ Le mix com.
- ┌ Le plan de communication.
- ┌ Le kit communication.
- ┌ Les pièges de la communication

### ■ La formation du changement

- ┌ Analyse des besoins pédagogiques.
- ┌ Le plan de formation.
- ┌ La logistique de formation

## ■ L'accompagnement du changement

### ■ Anticiper les conflits et les risques liés au changement

- ┌ Mener des actions de veille.
- ┌ Repérer les signes avant - coureurs d'un conflit.
- ┌ Identifier la nature des conflits, leurs sources et amortir.
- ┌ Résoudre les problèmes.
- ┌ Comprendre les mécanismes du stress pour agir.
- ┌ Adopter la bonne posture et limiter les effets du stress.

### ■ Faire face aux situations de crise engendrées par le changement

- ┌ Agir tactiquement en alternant autorité, échanges et négociation.
- ┌ Maîtriser vos émotions et gagner en sérénité.
- ┌ S'affirmer sans agressivité.
- ┌ Comprendre les stratégies des acteurs, la notion de contrainte et de pouvoir.
- ┌ S'ouvrir pour rétablir la confiance.
- ┌ Identifier les "jeux psychologiques" pour les éviter et ne pas les reproduire.
- ┌ Organiser la cellule de crise.
- ┌ Communiquer.
- ┌ Sortir de la crise et préparer l'après.

### ■ L'accompagnement même du changement

- ┌ Le plan de transition.
- ┌ Le plan d'évolution managériale.
- ┌ Les ateliers de co – développement.
- ┌ La gestion des relations sociales.
- ┌ L'humour comme facilitateur du changement.

## ■ Les techniques de la médiation pour accélérer l'acceptation du changement

### ■ Adopter la posture du manager coach pour accompagner le changement

- ┌ Caractériser les postures facilitantes et non-facilitantes.
- ┌ Aider les autres à acquérir cette posture.
- ┌ Comprendre et s'approprier l'état d'esprit et les outils de la médiation

### ■ L'écoute en entretien individuel : faire jaillir le sens et les intérêts réels

- ┌ Pratiquer l'écoute active.
- ┌ Faire exprimer la personne sur ses projets personnels et leurs sens.
- ┌ Être disposé à entendre ses éventuelles craintes.
- ┌ Permettre à la personne de prendre du recul afin de percevoir ses intérêts réels

### ■ Faciliter une réunion

- ┌ Adopter une posture qui permet :
  - de clarifier les objectifs de la réunion et les attentes de chacun,
  - de pacifier le débat jusqu'à réduire les discordes,
  - d'aller vers des objectifs communs.
- ┌ Donner un ordre et formuler une demande.
- ┌ Dire non.
- ┌ Faire une critique, exprimer un grief.
- ┌ Rester maître du jeu face aux objections.
- ┌ Prendre la parole et maintenir l'intérêt.

## ■ Le management du changement

- ┌ Les mots du changement.
- ┌ Le modèle de Kotter.
- ┌ La courbe de l'engagement.
- ┌ Grilles du changement.
- ┌ Les réseaux apprenants.
- ┌ Les types de collaborateurs et le management situationnel.
- ┌ Parallèle avec la courbe du changement, les résistances, les phases de deuil.
- ┌ Conseils et astuces.