

Gestion des émotions

PROGRAMME

PUBLICS / PREREQUIS

Toute personne ayant à mieux connaître son système émotionnel pour mieux gérer le stress et les émotions

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes du stress
- Connaître ses propres réactions au stress
- Gérer ses émotions en situation délicate
- Développer sa propre gestion du stress
- Mieux se connaître pour gagner en efficacité professionnelle

PÉDAGOGIE

Alternance d'apports, de tests, d'ateliers de réflexion et d'exercices pratiques et jeux de rôles

VALIDATION

Attestation de formation

DURÉE

1 jour, soit 7 heures de formation

- [Evaluer ses modes de fonctionnement face au stress : les typologies de stress, les niveaux de stress, connaître ses besoins et y répondre pour diminuer le stress.
- [Discerner eustress et dystress.
- [Se détendre intellectuellement, physiquement et émotionnellement : quelques apports en relation brève, vice mental, maîtrise des émotions, gestion du changement.
- [Apprivoiser son « crocodile » (le cerveau reptilien).
- [Savoir s'affirmer et valoriser son rôle, pour dire non, prendre du recul et de la distance lors des situations stressantes.
- [Etablir, ré établir ou maintenir une relation « gagnante » (ok / ok) avec son interlocuteur.
- [Quelques outils d'affirmation de soi pour savoir réagir immédiatement en adulte face à une situation stressante.
- [Trouver les bons mots au bon moment.
- [Définition d'un plan d'action personnel anti – stress : à chacun ses méthodes et ses actions.

■ 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.