

Public concerné et pré-requis

En intra : formations spécifiques pour chacun des trois publics suivants

- Dirigeants et membres du CODIR
- Chefs de service
- Management de proximité

Toute personne en situation d'encadrement de collaborateurs.

En inter : Chefs de service et Management de proximité

Aucun pré-requis

Déroulement et durée

- **En inter : Une formule innovante !**
A mi-chemin entre l'accompagnement personnalisé et la formation traditionnelle :
 - **4 modules de 3,5h espacés de 15 jours, soit 14 h de formation**
 - Organisation facile à intégrer dans votre emploi du temps
 - Formation personnalisée adaptée à vos besoins spécifiques, du fait d'un très petit groupe de 4 personnes
 - Formation pratique et concrète, immédiatement opérationnelle
- **En intra** : Le contenu précis de la formation est ajusté lors d'un entretien préliminaire avec les demandeurs de l'action ; selon les objectifs retenus, différents déroulements seront proposés. Le plus classique est d'effectuer deux modules, l'un de 3 jours et l'autre de 2 jours espacés de 6 à 8 semaines. Un module d'intégration (« piqûre de rappel ») est très recommandé, 9 à 12 mois après la fin de la formation.

Objectifs

Développer un savoir-faire (organiser son temps et celui des collaborateurs, établir les priorités, décider) et un savoir-être (adopter un positionnement relationnel juste) en tant que responsable.

Contenu

1. Le positionnement relationnel du responsable hiérarchique

Présentation et expérimentation des règles de bases de la Méthode ESPERE® (du psychosociologue Jacques Salomé) pour la communication relationnelle. Parmi les points de repère abordés :

- Les règles de base qui régissent les relations interpersonnelles
- Clarifier, analyser et savoir se positionner dans toute situation de relations professionnelles
- Faire face aux conflits et intervenir comme médiateur
- Savoir entendre sans nécessairement approuver
- Oser dire et s'affirmer, dans le respect de soi et de l'autre
- Passer clairement un message ... et écouter celui de l'interlocuteur
- Faire passer un message et faire face aux objections
- Trouver l'attitude juste vis à vis de « personnalités difficiles »
- Relation personnelle et relation professionnelle
- Savoir écouter

14 avenue Victor Hugo
38130 ECHIROLLES

☎ 04 76 85 12 12

E-mail :
secretariat@
centrereliance.com

Site :
www.centrereliance.com

SARL au capital de
12 500 €
SIRET 412 185 100 00036
NAF 8559 A

2. Le rôle de responsable hiérarchique

- Les leviers de la motivation du personnel
- La délégation
- Donner sa place à chacun et lui permettre de mettre en valeur ses compétences
- Pouvoir, autorité, règle, sanction

3. Les outils de management

- Organisation efficace du temps
- Conduite d'entretien régulier de suivi du collaborateur
- Définition d'objectifs et de stratégies d'actions collectives.
- Définition des priorités et prise de décision

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Un **résultat concret, immédiatement opérationnel et durable** est obtenu grâce à un travail totalement interactif, basé sur l'analyse des situations de terrain des participants, par la méthode innovante et ludique de la « **visualisation externe** », qui sert également de support à tous les apports formatifs :

La personne qui s'exprime est invitée à réaliser une « représentation visuelle » symbolique, à l'aide des personnes du groupe, qui permet de bien visualiser les relations, les comportements, les points de vue, les ressentis et tous les points forts de ce qu'elle exprime sur la situation évoquée.

Ce qui est habituellement abstrait ou diffus lorsqu'on aborde une situation devient ainsi visible concrètement : la personne "voit" sa situation comme sur un écran. Cette clarification l'invite à aller plus loin dans son analyse ; l'utilisation du symbolique lui permet une expression beaucoup plus riche que de simples explications verbales. Ce moyen, grâce à son côté ludique, permet une expression plus facile. Il contribue à prendre du recul, dans un climat détendu, sur les situations vécues. Il permet de mémoriser de façon très durable le contenu de la formation

Des **exercices pédagogiques** permettent de développer la connaissance réciproque, de travailler l'écoute, la confiance en soi et en l'autre, de mettre à jour les mécanismes de fonctionnement collectifs ou individuels. Ils se font en binômes ou en groupe et sont suivis d'un échange verbal d'évaluation en groupe. Au delà de leur aspect dynamique et ludique qui développe la confiance parmi les participants et stimule la convivialité d'équipe, ils invitent à une intégration des apports.

Supports remis

Tous les apports font l'objet de documents de synthèse. Leur présentation pédagogique, utilisant abondamment les schémas, permet aux participants, après l'action, de se remémorer très rapidement l'essentiel du travail.

.../...

Formateurs

- **Jean-Luc Mermet** : après un doctorat de physique et une expérience de management en entreprise de 12 années, il a créé en 1997 et dirige aujourd'hui le centre de formation RELIANCE à Grenoble, basé sur la Méthode ESPERE®. Il a participé à la création de l'Institut ESPERE International, avec Jacques Salomé, en 2002, puis en a été pendant 7 ans le vice-président. Responsable depuis cette date d'une formation de formateurs et praticiens, il a formé dans ce cadre plus de 150 professionnels.

Son parcours personnel passe notamment par une formation de formateur en Méthode ESPERE® avec Jacques Salomé et un travail de 6 années en psychanalyse. Initialement formé au métier de formateur par l'Université de Paix de Namur (Belgique), il anime à titre bénévole, dès 1982, des formations sur la résolution non-violente des conflits. Auteur de « Deux bouts, la relation ! », réédition 2006, éditions Chronique Sociale. Expert auprès de l'APM (Association pour le Progrès du Management).

Ou

- **Philippe Soual** : il exerce la fonction de manager dans l'industrie depuis une douzaine d'années. Formé à la Méthode ESPERE® par Reliance (en cours de validation par l'Institut ESPERE International) et à certains outils d'étude des personnalités comme l'Ennéagramme et le MBTI, il intervient aujourd'hui en tant que formateur en communication et en relations humaines dans le secteur social, en entreprise et à l'université.

Lieu

En inter : à Reliance

En intra : Il est souhaitable que les sessions se déroulent dans un lieu situé à l'écart des lieux de travail habituels des personnes, et si possible dans un cadre détendant, propice à une prise de recul sur le quotidien.

Suivi et évaluation

- feuille d'émargement par demi-journée
- attestation individuelle de présence
- évaluation orale et écrite pendant et au terme de l'action