

Public concerné

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

Pré-requis

Bonne connaissance du Français

Déroulement et durée

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 (« piquêre de rappel ») est très recommandé, 9 à 12 mois après la fin de la formation.

Groupe de 10 personnes

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 :

- Acquérir 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 »
- Savoir se positionner entre relation personnelle et relation professionnelle
- Savoir écouter

14 avenue Victor Hugo
38130 ECHIROLLES

☎ 04 76 85 12 12

E-mail :
contact@centrereliance.fr

Site :
www.centrereliance.com

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

2. Le rôle de responsable hiérarchique

- Connaître les leviers de la motivation du personnel
- Savoir déléguer
- Donner sa place à chacun et lui permettre de mettre en valeur ses compétences
- Pouvoir se situer entre relation de pouvoir, relation d'autorité
- Savoir être garant des règles de fonctionnement et pouvoir appliquer une sanction

3. Les outils de management

- Organiser de façon efficace le temps professionnel
- Connaître la conduite d'entretien régulier de suivi du collaborateur
- Savoir définir les objectifs et les stratégies d'actions collectives.
- Maîtriser la définition des priorités et la 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** : a créé en 2002 avec le psycho-sociologue Jacques Salomé, l'Institut ESPERE International dont il a été pendant 7 ans le vice-président et est aujourd'hui membre du Conseil de Veille. Il est expert auprès de l'APM, Association pour le Progrès du Management qui fédère 7500 dirigeants d'entreprise dans 26 pays. Ayant formé depuis 15 ans plus de 160 formateurs et consultants, superviseur de ces professionnels, il fait bénéficier ses clients de la grande hauteur de vue apportée par cette expérience. Docteur en physique, riche de 10 années d'expérience de management en entreprise, il s'est également formé de façon approfondie à la relation humaine, la résolution non-violente des conflits et la psychanalyse. Il dirige depuis 1997 le centre de formation RELIANCE qui intervient dans tous les secteurs professionnels ainsi que dans le champ personnel et familial. Auteur de «Deux bouts, la relation !», éd. Chronique Sociale ainsi que de chroniques dans « La Lettre du Cadre Territorial ».

Ou

- **Philippe Soual** : 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.

Ou

- **Jacques Maréchal** : formateur en Méthode ESPERE® accrédité par l'Institut ESPERE International, formé au Centre Reliance après 36 années d'expérience en entreprise comme orthopédiste, d'une part en encadrement d'équipe, d'autre part en interaction forte avec les patients, les équipes médicales, para-médicales et sociales ainsi qu'avec les familles.

Lieu

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 des acquis pendant et au terme de l'action avec commentaire du formateur
- évaluation orale et écrite de satisfaction des stagiaires au terme de l'action avec commentaire du formateur