

<p>DUREE</p> <p>2 jours (14 heures)</p>	<p>Gestion des situations sensibles</p> <p>Comprendre les mécanismes d'un conflit</p> <p>Repérer les origines d'un conflit</p> <ul style="list-style-type: none"> Le fonctionnement psychologique de l'individu pour mieux gérer le conflit L'identification des différents désaccords possibles Le concept des préférences cérébrales selon Ned Herrmann <p>Analyser son comportement face à un conflit et le faire évoluer</p> <ul style="list-style-type: none"> Les « stresseurs professionnels », liés au travail et à son contenu, aux relations interpersonnelles et à l'entreprise La gestion de ses émotions
<p>PUBLIC</p> <p>Tout manager souhaitant opter pour une démarche « Gestion des situations sensibles » et développer son efficacité professionnelle</p>	<p>Anticiper un conflit</p> <p>Prévenir les conflits au quotidien</p> <ul style="list-style-type: none"> La mise en place d'un climat favorable : écoute, empathie, communication, responsabilisation Les fondamentaux de la communication et ses différents modes (verbale, non verbale, kinesthésique) L'approche de l'analyse transactionnelle <p>Repérer les signaux d'alerte</p> <ul style="list-style-type: none"> Le principe de résilience : savoir rebondir face aux situations sensibles, développer le principe d'action (et non réaction) et l'attitude de « témoin » (désamorcer le conflit), « accueillir » le désaccord de « l'autre » – Effet miroir
<p>PREREQUIS</p> <p>Aucun</p>	<p>Résoudre un conflit</p> <p>Analyser la situation</p> <ul style="list-style-type: none"> L'identification de l'origine du conflit La compréhension du contexte psychologique, relationnel, spécifique La communication non violente - CNV de Marshal Rosenberg <p>Sortir du conflit</p> <ul style="list-style-type: none"> Le dialogue constructif en situation conflictuelle (questionnement, reformulation, empathie, persuasion, ajustement, engagement et arrangement, bilan) La prise en compte et la prise en charge
<p>OBJECTIFS</p> <p>Mise en place d'outils visant à renforcer l'engagement relationnel au sein de l'organisation et poser les fondations d'une efficacité professionnelle, axée sur une implication personnelle</p>	<p>Management et cohésion</p> <p>Amélioration de la cohésion</p> <p>Clarifier la situation</p> <p>Partir d'un état présent à une situation future (recadrage, identification des valeurs de l'entreprise, formalisation des objectifs)</p> <p>Amélioration des processus de cohésion</p> <ul style="list-style-type: none"> Créer une vision partagée Déléguer en responsabilité et développer l'autonomie Utiliser les réunions en efficacité Avoir des ressources de qualité Valoriser les actions de ses collaborateurs Développer l'enthousiasme et la créativité de ses collaborateurs.
<p>METHODES PEDAGOGIQUES</p> <p>Temps d'apprentissage : apports théoriques</p> <p>Temps d'expérimentation : mises en situation</p> <p>Temps d'échange et d'analyse sur le vécu des participants</p> <p>Chacun est acteur dans la formation</p> <p>Plan d'actions personnalisé : Stratégie de réussite, identification des outils de communication</p>	<p>Animation et gestion de ses équipes</p> <p>Identifier son style de management (tests)</p> <p>Affirmer son autorité et se positionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> Définition du rôle de la hiérarchie, prise de recul et analyse de la situation, mise en place un plan d'action Autorité et principes d'adhésion : affirmer son autorité, analyser les demandes et les émotions liées au contexte professionnel
<p>EVALUATION</p> <p>Exercices récapitulatifs à chaque fin de module</p>	
<p>INTERVENANT</p> <p>Relaxologue, formateur consultant en management, communication et développement personnel</p>	
<p>LIEU</p> <p>Chez EvryWare, site Client ou à distance</p>	
<p>VALIDATION</p> <p>Attestation de formation</p>	

