



Mieux communiquer pour mieux coopérer

Formation à une communication
et un management relationnel
basés sur la confiance et la clarté

Cursus d'approfondissement

PUBLIC VISÉ

Cette formation s'adresse à toute personne désireuse de développer des relations humaines et de management de qualité dans son milieu professionnel : dirigeants, managers, chefs de projet, cadres, responsable d'équipe, DRH, animateurs de réseau, etc.

PRÉ-REQUIS

6 jours d'introduction à la Communication NonViolente.

DOMAINES D'APPLICATIONS

La formation décrite ci-dessus ouvre la possibilité à chacun de conjuguer la confiance et la clarté (et donc l'efficacité) dans les situations suivantes :

- L'encadrement et le management.
- L'écoute des clients et la collaboration avec les équipes.
- L'animation des réunions, des projets et des réseaux.
- La gestion des conflits et la médiation.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- ▶ Installer une efficacité durable dans le travail dans le respect de chacun et des missions de l'entreprise.
- ▶ Déterminer sa posture en tant que responsable qui choisit de manager par la confiance.
- ▶ Coordonner les équipes pour permettre la coopération et le mieux-être collectif au travail.
- ▶ Construire sa place au sein de l'organisation (entre hiérarchie, collègues et collaborateurs).

CONTENUS DE FORMATION

Module 1

Quelle posture pour un responsable qui manage avec la confiance ?

Objectifs : Déterminer ses zones de responsabilité

Identifier son leadership

- Les postures et les zones de responsabilité d'un cadre en lien avec ses valeurs.
- La construction de critères d'auto-évaluation et d'évolution vers un management choisi.
- Le pouvoir, l'autorité en cohérence avec sa posture.
- Les prises de décisions respectueuses du fonctionnement humain en organisation.

Module 2

Comment concilier efficacité et humanité dans sa relation avec son collaborateur et/ou collègue ?

Objectifs : Identifier les principes du management basé sur la confiance

Reconnaître les principaux besoins des personnes au travail

Mener des entretiens qui tiennent compte des motivations

Donner des feed-back et de la reconnaissance basée sur les faits

- Les principes de base et le fonctionnement d'un management basé sur la confiance et la clarté.
- Les différents facteurs de motivations basés sur les besoins de la personne dans son environnement de travail.
- L'utilisation des entretiens et des feedback comme base d'un accord commun de fonctionnement.

Module 3

Comment coordonner les équipes pour permettre la coopération et le mieux-être au travail ?

Objectifs : Créer les conditions d'émergence de l'intelligence collective

Créer un fonctionnement d'équipe ou de réseau permettant la coopération

Prendre en compte les ressources de chacun pour atteindre les objectifs communs

- La transition d'un management pyramidal vers un management par les compétences et la complémentarité.
- Le passage du « pouvoir sur » au « pouvoir avec » les personnes.
- Les prises de décisions communes.
- La communication et la création d'intelligence collective.
- Les facteurs de ressourcement des équipes et des réseaux.

Module 4

Comment « naviguer » dans l'organisation avec ses collaborateurs, sa hiérarchie, ses collègues, etc. ?

Objectifs : Se positionner dans l'organisation et ses acteurs

Installer une communication à la fois sincère et respectueuse des personnes dans l'organisation

- La gestion des liens entre les besoins des personnes, des équipes et des organisations.
 - Présentation des pièges présents dans la communication avec la hiérarchie.
 - La confiance et la sincérité comme principes d'une communication constructive.
 - L'impact des liens informels et transversaux dans la communication et l'accès à l'information.
 - L'accompagnement aux décisions et aux changements.
-

DÉMARCHE UTILISÉE

La Communication Non Violente (CNV) est basée sur la pratique d'un processus élaboré par Marshall Rosenberg (ancien collaborateur de Carl Rogers).

Elle est aujourd'hui enseignée dans une soixantaine de pays par des formateurs certifiés dont les animatrices Véronique Brusorio et Kristin Lowagie-Puget.

Cette démarche repose sur une pratique du langage qui renforce l'aptitude à conserver ses qualités de communication, même dans des conditions difficiles ou de stress.

A travers un travail sur la manière d'observer, de percevoir et de s'exprimer, l'utilisation du processus permet et maintient un dialogue sincère et respectueux, évitant malentendus et sous-entendus.

Grâce à des repères précis et simples, cette approche est accessible à tous et porteuse de solutions durables.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

La formation a pour but pédagogique de permettre aux participants d'être auteurs de leur évolution. Après un apport théorique la formation devient très interactive.

Tous les exercices prévus permettent aux participants de travailler sur des situations de leur vie quotidienne et d'intégrer rapidement ce qu'ils ont appris.

DISPOSITIF D'ÉVALUATION

L'évaluation que nous proposons se déploie tout au long de la formation permettant ainsi d'identifier les acquis des stagiaires et leurs compétences, d'adapter les exercices de la formation aux attentes spécifiques des stagiaires qui choisissent de s'engager dans ce processus de formation et de mesurer l'impact de la formation au regard des objectifs spécifiques attendus.

Il est demandé aux stagiaires de mettre en pratique les acquis de chaque stage, dans les intersessions.

Evaluation formative

Nous mettons en œuvre une évaluation coproduite avec les stagiaires eux-mêmes. Cet aspect a une fonction pédagogique en soi, car pouvoir reconnaître ses avancées et ses acquisitions est un puissant facteur d'intégration de nouvelles aptitudes. Le faire dans un groupe hétérogène, favorise le co-apprentissage.

A la fin de chaque module, une feuille d'évaluation sera remise à chaque stagiaire leur permettant d'évaluer leurs acquis, les modalités pédagogiques et le contenu de la formation. Cette évaluation permet de mesurer le degré de satisfaction à chaud du stagiaire et d'adapter les module suivants aux besoins spécifiques du groupe.

DOCUMENTS ET SUPPORTS POUR LES STAGIAIRES

Chaque stagiaire reçoit un livret comprenant :

- Des fiches techniques permettant de s'exercer seul à l'aide d'exercices concrets.
- Un rappel des différents thèmes abordés.
- Une feuille d'évaluation de fin de module et en fin de formation.
- Une bibliographie mise à jour.

DURÉE, DATES ET LIEUX POUR 2010

Le cycle proposé comporte 4 modules de 3 jours, soit 12 jours.

- Module 1 : mercredi, jeudi et vendredi 28, 29 et 30 avril 2010

- Module 2 : mercredi, jeudi et vendredi 2, 3 et 4 juin 2010

- Module 3 : mercredi, jeudi et vendredi 29, 30 sept. et 1 oct. 2010

- Module 4 : mercredi, jeudi et vendredi 17, 18, 19 novembre 2010

Les stages ont lieu à **Marseille au "Centre Mistral"**,

11, impasse Flammarion 13001 Marseille.

FORMATEURS

Véronique Brusorio et **Kristin Lowagie-Puget** ont chacune plus de 25 ans d'expériences d'accompagnement, de management d'équipes et de formation en entreprises, associations, institutions et ceci dans différents secteurs d'activités.

Elles sont toutes deux certifiées par le CNVC et engagées dans des formations et supervisions régulières.

CONDITIONS FINANCIÈRES

Vous avez la possibilité de vous inscrire par série de 2 modules soit :
module 1 et 2, soit module 3 et 4.

Néanmoins, les inscriptions pour l'ensemble du cycle seront prioritaires.

Frais pédagogiques :	6 jours (2 modules)	12 jours (4 modules)
Particuliers	522 €	948 €
Libéraux et petites associations locales	828 €	1 506 €
Institutions et entreprises	2 100 €	3 880 €

Pour des raisons d'organisation, merci de vous inscrire si possible avant le 30 mars 2010.

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS

Com'Unique Actions

Organisme de formation enregistré
sous le N° 93131124913, ce numéro
ne vaut pas agrément de l'état.
N°Siret : 451 054 324 00012 NAF 9499Z

Contact

Kristin Lowagie-Puget
63, rue Breteuil - 13006 Marseille
Tél. 04 91 57 19 41
E-mail : klowagie@aol.com