

**Public concerné :**

Tout entreprise, association, collectivité souhaitant donner à son encadrement des outils d'amélioration de leurs compétences relationnelles

Tout salarié, encadrant, souhaitant améliorer la qualité de son management relationnel

**Prérequis :**

Aucun

**Durée :** 2 à 3 jours

**Dates :** à définir ensemble

**Lieu :** intra dans vos locaux

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

---

- Comprendre les dynamiques des relations interpersonnelles
- Repérer et corriger les modes de communication anti-relationnelle
- Gérer les désaccords et les situations conflictuelles
- Adapter son mode d'influence entre pouvoir et autorité
- Motiver et créer une dynamique relationnelle positive dans son management

## CONTENU DE LA FORMATION

---

*Exercice d'inclusion, présentation du cadre de fonctionnement du groupe pour la formation*

### La relation et ses dynamiques

- Le schéma de base de la relation interpersonnelle
- Les dynamiques dans les relations interpersonnelles et l'impact des différents messages (processus relationnel / processus réactionnel)

### Les piliers de la communication anti-relationnelle au travail

- Les piliers du système SAPPE
- Les attitudes anti-relationnelles

### Les processus réactionnels

- Les processus réactionnels
- « Je pète les plombs »
- Gérer les processus réactionnels, les émotions

### Gérer les désaccords et les conflits

- La gestion des désaccords
- La gestion des conflits

# Formation

## Management relationnel



### Pouvoir et autorité

- Pouvoir et autorité : quésaco ?
- Agir en mode autorité ou agir en mode pouvoir ?
- Cadre, recadrage et sanction

### Les ingrédients d'un management relationnel

- Les leviers de motivation
- Les 15 règles du management relationnel

*Debriefing, engagement et perspectives*

### MOYENS PÉDAGOGIQUES TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

---

- Apports théoriques
- Nombreux exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle.
- Utilisation de l'outil de visualisation externe
- De nombreux exercices pratiques tout au long de la formation (+ de 70 % du temps de formation)
  - jeux de rôle,
  - mises en situation,
  - travail sur des situation concrètes amenés par les stagiaires
- Formateur : la formation est assurée par Olivier BOUTEILLER, ingénieur en prévention, manager depuis 18 ans, formateur praticien en méthode ESPERE®

Organisation pratique : idéalement, trois journées espacées de trois semaines de façon à permettre aux stagiaires d'intégrer les apports, de les mettre en pratique et d'identifier des situations concrètes dans les intersessions.

**La durée de la formation pourra être adaptée** aux impératifs du client. Le contenu et les objectifs seront alors revu en commun.

Afin de permettre un travail efficace à chacun des participants, le groupe doit évoluer en totale sécurité relationnelle. Aussi **un cadre strict de confidentialité** est posé en début de session auxquels devront s'engager les participants. L'intervenant se soumet évidemment à ce cadre. Le commanditaire de l'action (direction, RH, manager) devra accepter ce cadre de confidentialité.

### DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

---

- En début de formation : recueil des attentes et objectifs individuels des stagiaires par un tour de table
- En fin de formation : tour de table pour relever le niveau d'atteinte des objectifs et réponse aux attentes exprimées par les stagiaires
- Fiche d'évaluation à chaud de la satisfaction des stagiaires
- Fiche de présence
- Attestation de formation