

Public concerné :

Tout salarié souhaitant améliorer la qualité de ses relations professionnelles

Prérequis :

Aucun

Dates : à définir ensemble

Durée : 2*0,5 jours

Lieu : intra dans vos locaux

Tout entreprise, association, collectivité souhaitant donner à ses salariés des outils d'amélioration de communication interpersonnelle

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître les dynamiques des relations et en particulier des relations professionnelles
- Identifier et corriger les modes de communication anti-relationnelle
- Connaître et mettre en place des règles et outils simple pour une communication relationnelle

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
- 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 ingrédients d'une communication relationnelle au travail

- Les règles de base de communication relationnelle
- La mise en œuvre d'outils

Mettre en pratique

- Mise en pratique sur des situations vécues

Debriefing 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
- FORMATEUR : la formation est assurée par Olivier BOUTEILLER, ingénieur en prévention, manager, praticien en méthode ESPERE®

Organisation pratique : idéalement, deux demi-journées espacées d'une à deux semaines de façon à permettre aux stagiaires d'intégrer les notions de base et d'identifier des situations concrètes dans l'intersession.

Compte tenu de la thématique 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