



S'affirmer en restant diplomate dans un cadre professionnel ou managérial

Fiche mise à jour le 21 juin 2024.

Objectifs et aptitudes visées

- Développer son assertivité dans ses relations professionnelles et commerciales.
- Comprendre ses facteurs personnels de timidité, de retrait ou d'auto-sabotage.
- Identifier les valeurs éthiques qui conditionnent une manière acceptable et respectueuse de s'affirmer.
- Acquérir un mental positif et confiant pour oser faire face. Comprendre comment notre cerveau fonctionne et comment il peut surmonter l'inhibition induite par le stress.
- Acquérir des modes de communication permettant d'exprimer pleinement ce qu'on a à dire tout en restant à l'écoute et bienveillant.
- Identifier pourquoi et comment faire preuve de courage et de fermeté dans les situations où nos limites sont dépassées.
- Différencier le charisme et l'assurance, comprendre pourquoi et comment l'affirmation de soi est une compétence nécessaire dans le management d'équipe.

Profils et prérequis

Tout public, manager

Durée, modalités

2 jours, en présentiel ou en visio.

Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Animation interactive et ludique.
- Jeux de rôles, mises en situation.
- Livret du stagiaire.
- Questionnaire d'Auto-évaluation.



Programme

Introduction et tour de table

Définition

- Qu'est-ce que s'affirmer ? Pourquoi ce n'est pas agresser l'autre ni se mettre en position haute. Le principe d'équité et de réciprocité.
- Être juste avec soi et avec les autres, ce que cela implique. Dévalorisation, estime de soi, arrogance...
- Inutile d'avoir du charisme. L'affirmation tranquille, le calme et le silence comme atouts. Assumer sa vulnérabilité, oser bafouiller et être timide.

Se connaître soi-même et savoir ce qu'on dégage

- L'intelligence émotionnelle
- L'impact limitant des émotions, l'intérêt et l'utilité des émotions
- Identifier son positionnement existentiel grâce à l'analyse transactionnelle.
- Identifier son système de référence, ses filtres, ses croyances limitantes et son mode de réaction en situation contrariante.
- Les bases de la communication.
- Identifier ce qu'on dégage sur le plan verbal, non verbal, paraverbal, métaverbal.

Faire preuve de professionnalisme

- Ce que je représente, le rôle, la fonction, la responsabilité, savoir agir de manière professionnelle et non personnelle.
- Délimiter son positionnement, savoir ce qu'on peut demander, ce qu'on ne peut pas demander, ce qu'on peut accepter, ce qu'on ne doit pas accepter : disposer d'un plan B dans le cas où on perd le contrôle.

Le stress en cas d'agression

- Ses effets neurologiques et hormonaux, ses incidences psychiques.
- Les fausses évidences, les suppositions, les extrapolations, les croyances limitantes, le sentiment de persécution, la contre-attaque ou la posture de non-dit.
- Ralentir et réactiver le cortex préfrontal en travaillant sur le débit et l'élocution, gagner du temps et faire ralentir l'autre par le questionnement.
- Gérer ses peurs, sa colère ou sa révolte en se focalisant sur 4 points qui permettent de se libérer du sentiment d'impuissance.

S'affirmer en tant que manager



- Le cycle dialogue décision, comment rester à l'écoute sans être permissif, et arbitrer de manière légitime.
- Le besoin de cadre et de règles dans les équipes, la relation à l'autorité.
- Le courage managérial et le risque de créer des précédents ou des crises en tolérant certaines situations inacceptables.

Communiquer pleinement et de manière consciente au lieu de se décharger et de sur réagir

- Les non-dits, leurs causes et leurs conséquences, la suradaptation et le stress qui en résultent.
- Sur réagir, décharger, s'imposer, contrôler l'autre : pourquoi cela ne marche pas.
- Repérer chez soi et chez les autres les éléments de langage implicites sources de conflit : jugement et généralisation, accusation, autoritarisme (arbitraire), dogmatisme, impulsivité, contradiction, menace et défi.
- Les processus d'échappatoires induits par le conflit qui aggravent la situation et déstabilisent les interlocuteurs.
- La démarche **OSBD** de la communication non violente : communiquer pour soi et éviter le tu qui tu, oser dire les choses, prendre du recul, exprimer ses besoins, se faire respecter tout en s'ouvrant à ceux des autres avec bienveillance, et avec assurance :
- **Poser des limites** à une personne agressive avec bienveillance en trois temps.
- **Formuler des intentions positives et des valeurs** avant de contredire quelqu'un.
- **Recentrer l'échange sur le besoin** par une méthode de questionnement décalée, sans contredire.
- **Les mots directifs positifs mais non autoritaires** pour imposer une décision, interrompre un échange, poser une limite, faire patienter quelqu'un.
- Réagir à chaud quand une situation explose : provoquer la désescalade en utilisant **le schéma « reformulation/proposition/rebond »**.
- Utiliser le **non dogmatisme** et reconstituer ensemble les faits, sans imposer ses opinions.
- Le « **dialogue intégratif** », utiliser un cheminement progressif en plusieurs étapes pour désamorcer, recentrer, résoudre et conclure.
- Le « **pas de côté** », se décaler du motif de désaccord en évoquant de manière bienveillante les conditions de l'échange, pour valoriser son interlocuteur et exprimer ses propres demandes.
- La reformulation de type « **recentrage** ».

Accessibilité de la formation



Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).

Evaluation des acquis

Auto-évaluation + questionnaire d'évaluation technique.

Les plus de cette formation :

- Outils et méthodes applicables autant à la vie professionnelle qu'à la vie quotidienne.
- Une éthique motivante et incitative qui permet aux salariés de développer leur professionnalisme en se préservant.
- Des cas pratiques « réels ».
- Des outils applicables immédiatement.