

# S'affirmer en restant diplomate

Fiche mise à jour le 6 janvier 2025

---

## Objectifs et aptitudes visées

- Savoir faire preuve d'assurance et développer son assertivité dans ses relations professionnelles.
- Comprendre ses tendances personnelles (évitement, manipulation, agressivité, confiance, assurance, calme).
- Identifier les valeurs éthiques pour choisir une manière acceptable de s'affirmer.
- Acquérir des outils mentaux pour développer un mental positif pour oser faire face.
- 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.

## Profils et prérequis

Tout public, manager.

## Durée, modalités

2 jours, en présentiel ou en distanciel.

## Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Auto-test pour identifier ses tendances.
- Animation interactive et ludique.
- Jeux de rôles, mises en situation.
- Livret du stagiaire.

## 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...
- L'affirmation tranquille, le calme et le silence comme atouts.

- Assumer sa vulnérabilité.

### **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
- Analyser son positionnement 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, méta verbal.

### **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 apaiser les émotions 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 reconcentrer.

### **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 tue », 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](#).

### Évaluation des acquis

QUIZZ.

### 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.