

**Durée :** 3 jours.

**Public :**

Manager, chef d'équipe, directeur de service, dirigeants Dernière MAJ : Avril 2024

**Objectifs :**

Cette formation permet au manager d'acquérir des outils simples, rapides d'utilisation et pourtant puissants pour déceler, évacuer les comportements toxiques, les siens s'il s'en découvre, ceux des autres qu'il saura repérer et faire disparaître. Ces outils répondent à 3 problématiques pour un manager : le manque de lisibilité dans les relations, le manque de compétences relationnelles utilisables simplement, le manque de temps pour le faire.

**Pré-requis :**

Aucun pré requis

**Méthodes :**

Formation de 3 jours découpés en 2 + 1.  
Exercices et jeux de rôles sur des situations réelles.

**Evaluation :**

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaire.

Dernière MAJ : Avril 2024

## Déceler les situations porteuses d'attitudes toxiques chez un manager ou chez ses collaborateurs

Identifier la pression.

Différencier harcèlement et comportements toxiques.

Analyser et récolter des données pour mieux gérer la pression dans son équipe.

Matrices des systèmes de fonctionnement humains.

La systémie de la toxicité dans l'équipe.

Les types de toxicité les plus courants dans l'entreprise : mission impossible / antipathie / 4x4 / hyper / despote.

## Etre cohérent pour gérer ses objectifs et celle de son équipe

Identifier des différents types de masques sociaux : les Drivers.

Identifier les besoins qui accompagnent un Driver, en soi et/ou dans la relation.

Tests : Quel est mon Driver Dominant.

Quel est mon Driver dominant dans mon activité professionnelle.

Mises en situations dans un collectif dont on est membre, puis dont on est responsable.

La boussole relationnelle individuelle : Quels sont les besoins qu'exprime mon Driver principal, repérer les besoins des autres à travers un Driver qui s'exprime.

La boussole relationnelle d'une équipe : repérer les zones de confort et d'inconfort dans le collectif.

Objectiver les situations et fixer des objectifs opérationnels dans le confort : les outils.

Exercices :

Création de ma boussole relationnelle : repérer mes zones de confort et d'inconfort.

Création de la boussole relationnelle de mon équipe : repérer les zones de confort et d'inconfort collectives.

Le Triangle Dramatique : éléments théoriques et son utilisation en management.

Applications : plusieurs mises en situations permettant de découvrir les jeux inconscients auxquels on joue et & savoir sortir du plateau du jeu

Jeux de rôles dans le cadre d'une gestion de projet, de réunion d'équipe, d'accompagnement de personnalités difficiles ou en souffrance.

Les signes de Reconnaissances : éléments théoriques et leur utilisation en management

OK Corral : éléments théoriques et son utilisation en management.

Utiliser efficacement OK Corral en groupe et individuellement.

Jeu de cartes autour du développement d'un registre/lexique personnel de remarques et réparties vis à vis d'une personne toxique.

## Mettre en place une prévention des risques psycho-sociaux efficace en proximité

Grille des systèmes organisationnels déclencheurs de toxicité.

Prendre une place de relais de proximité sans entrer dans le triangle dramatique : Repérer ses zones d'influence et de pouvoir réels.

Applications : analyse en groupe de plusieurs situations managériales difficiles dans ce contexte. Construction de remédiation possible au moyen des outils découverts lors des 2 premières journées.

Se protéger, protéger les autres : Les 3 niveaux de prévention.

Devenir un véritable relais opérationnel pour ces 3 niveaux : connaître pour chacune, les procédures de repérage interne à l'entreprise.

Savoir les communiquer, les intégrer au travail et les faire vivre au quotidien : former ses relais de terrain si la taille de l'équipe l'exige.

Applications : Sur un mode de Co-développement, chaque participant pourra devenir "client" et exposer des difficultés repérées au niveau intra-personnel et interpersonnel dans son équipe pour recevoir un accompagnement, des propositions de remédiation collégiales des participants, qui prennent alors une posture de consultant.

Cet exercice se fait en respect d'un contrat de bienveillance, partage recherche des faits, comportements et déclencheurs et non de responsabilités.