



Horizon...RH

Groupe Horizon

Module 6 Gestion stress

Les 22 mai, 10 et 26 juin

ALLOUCHE Farah

PRESENTATION DU FORMATEUR

Farah Allouche, coach et formatrice certifiée PCM
farah@farahallouche.com
06 25 89 45 22



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES DE LA FORMATION

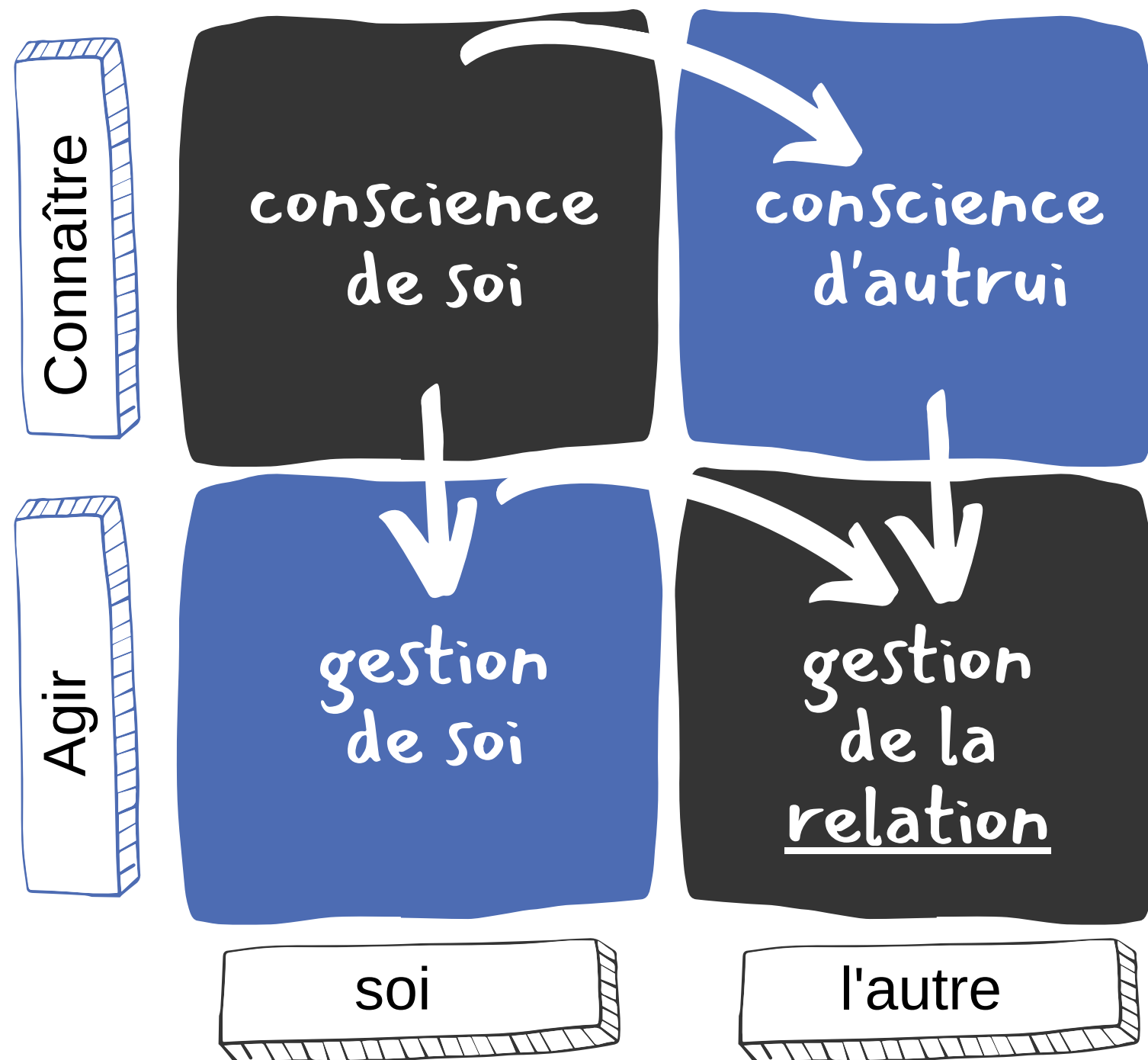


Gérer son stress et Intelligence Emotionnelle : Garder son sang-froid dans des situations de stress et adapter son comportement en fonction de la pression ressentie. Prendre de la distance avec ses émotions, relativiser les situations pour ne pas transmettre son stress à ses collaborateurs inutilement et garder ses moyens

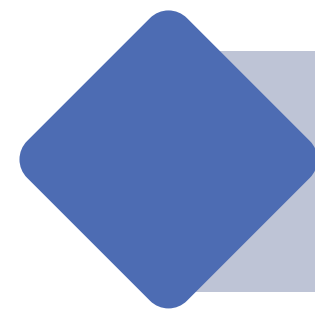


Communiquer efficacement : Communiquer sur les orientations prioritaires, favoriser le partage ainsi que la bonne compréhension de l'information

Intelligence émotionnelle



4 cadrans pour la développer



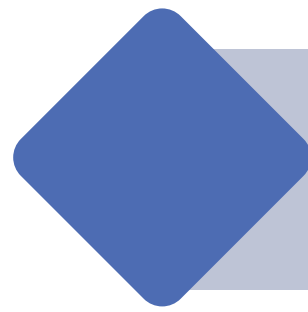
Clarifier sa marge de manoeuvre

Donnée d'entrée :
la reconnaître + l'accepter

Zone d'influence :
Sur qui ou quoi j'ai de l'influence ?
ex : demande ou limite à formuler

Zone de pouvoir :
Dépend de moi, quel comportement, pensée,
ressenti serait utile à faire évoluer (cf les
diablotins)





Les diabolotins et vous



Identifiez vos mangeurs de temps
et d'énergie

Celui qui dit "on"

Dilution des
responsabilités

Papillonne

Se disperser

Ne t'arrête pas

Vouloir tout faire
parfaitement

Le "et si"

Rêve mais ne passe pas
à l'action...

Cigale

Procrastine : reporte sans
cesse



Pendules folles

Sous-estime les délais

Sois fort

Se charger au-delà de
ses limites

Sois sympa

Faire passer les intérêts des autres
avant les siens

Boucle infernale

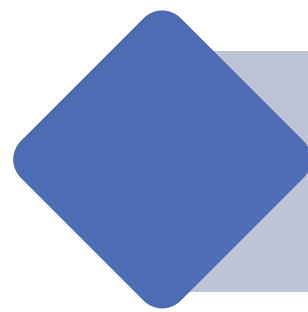
Reproduit les mêmes
erreurs/schémas

Mode coincé/e

Si je fais ça je perds et si
je fais ça je perds aussi



**Mon efficacité :
énergie & efficacité**



Analyse de notre efficacité

15' pour analyser le vivant...

>> Dégager 3 à 5 bonnes pratiques/groupe

Qu'avons-nous ressenti au fil du temps ?

Avons-nous déjà repéré quelques diabolins à l'œuvre ?

Avons-nous pris le temps de réfléchir à notre organisation avant de nous lancer dans la réalisation ?

Qu'avons-nous décidé ?

Avions-nous intégré les imprévus dans notre organisation ?

Avons-nous pris le temps de nous réorganiser en conséquence ?

Comment avons-nous vécu cette expérimentation ?

Comment nous sommes-nous organisés ?

Comment avons-nous géré les imprévus ?

Comment avons-nous géré le temps ?

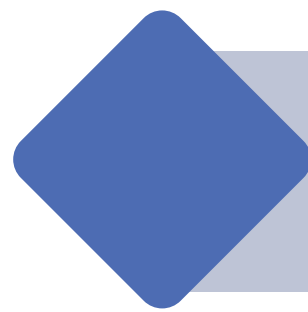
Notre bilan collectif

*En synthèse...
3 à 5
bonnes pratiques*

Avons-nous pris le temps de faire le point sur les tâches restant à effectuer, avons-nous fait des choix de priorités, réorganisé le travail entre nous ?

Avons-nous alerté notre formateur d'une dérive potentielle et négocié un temps supplémentaire

Comment aurions-nous pu gagner du temps ? Y a-t-il des différences d'appréciation au sein de notre groupe ? Comment les expliquons-nous ?



Les diabolotins et vous



Quelques pistes pour dompter ses diabolotins

“Je me focalise sur 1 objectif, en étant concentrée je vais être créatif et m'éclater”

Papillonne

Se disperser

Celui qui dit “on”

Dilution des responsabilités

Je parle en Message-Je !

“Que puis-je faire qui ait de la vraie valeur ajoutée ? C'est là que je suis super pro”

Ne t'arrête pas

Vouloir tout faire parfaitement

Le “et si”

Rêve mais ne passe pas à l'action...

Automatiser : c'est quoi mon 1er plus petit pas ?

Cigale

Procrastine : reporte sans cesse

“Je commence par une 1ère action, le reste suivra !”

“Je mets une durée réaliste à mon action pour être + zen”

Pendules folles

Sous-estime les délais

“Seul on va vite, ensemble on va plus loin !”

Sois fort

Se charger au-delà de ses limites

“Autonomiser plutôt que faire : être utile plutôt que sympa”

Sois sympa

Faire passer les intérêts des autres avant les siens

Boucle infernale

Reproduit les mêmes erreurs/schémas

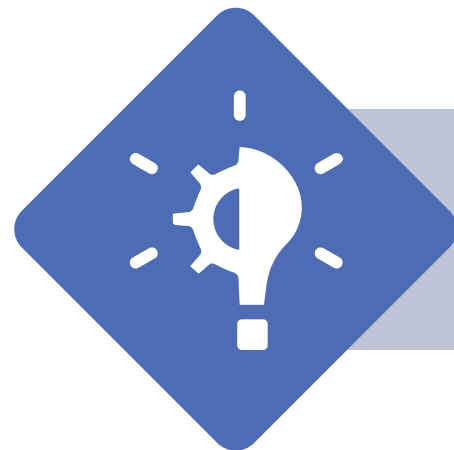
Je me responsabilise : qu'est-ce que je gagne à refaire les mêmes erreurs ?

Au pire quoi ? j'accepte d'apprendre mes erreurs

Mode coincé/e

Si je fais ça je perds et si je fais ça je perds aussi





Notre efficacité, solutions

15'



Prévenir et 'guérir' les diabolins - travail en sous groupes
(à dire, à faire, ne pas dire, ne pas faire, penser...trucs et astuces)

2 x 5'



Consulter et compléter les idées des collègues pour les autres diabolins

50/50 - coresponsabilité

L'autre a autant de valeur que moi
- il est aussi capable d'exprimer
ses besoins ses limites et ses
questions que moi.
Quand je me sur-responsabilise ;
tacitement, je l'estime incapable
de se responsabiliser...

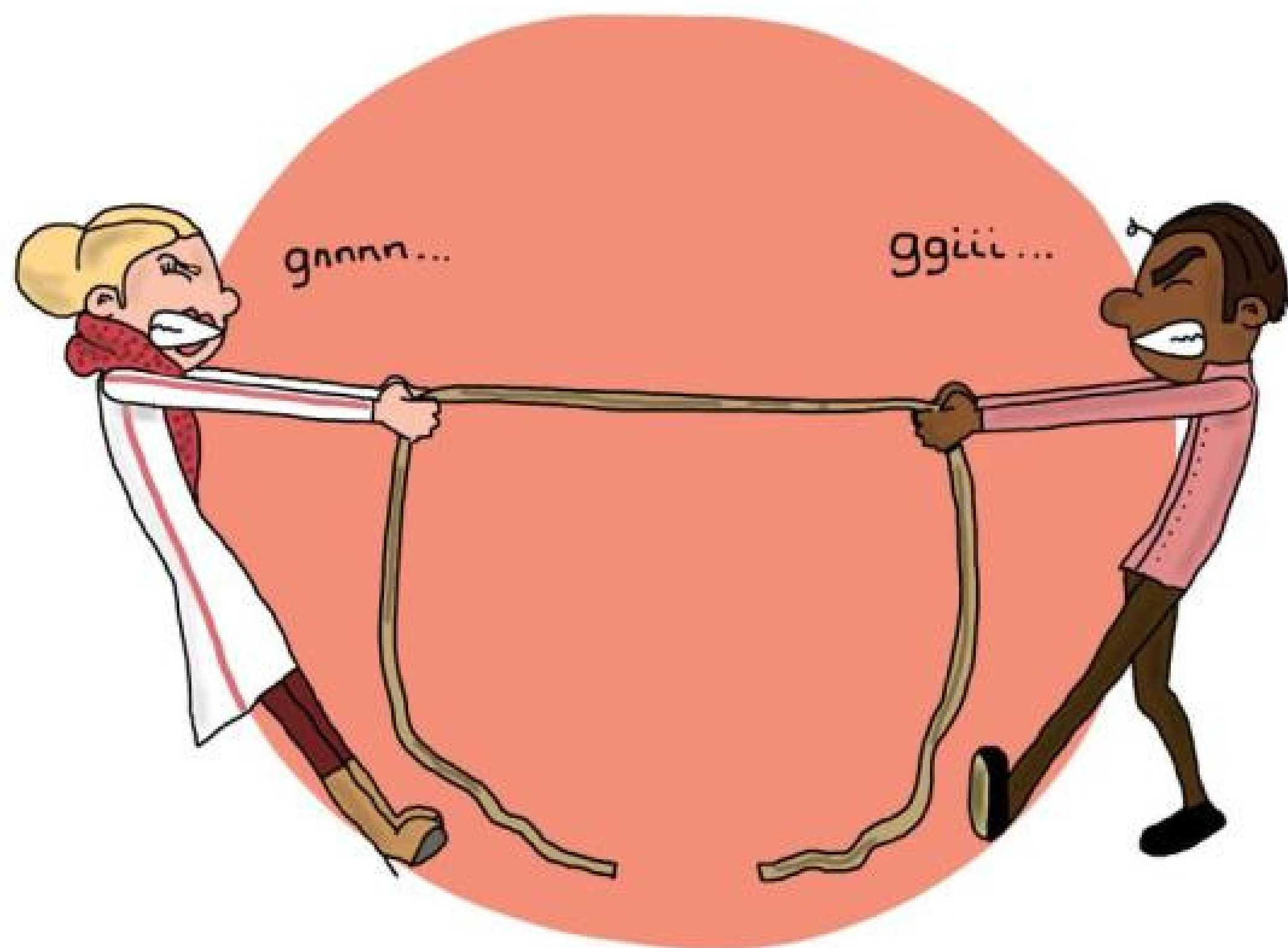
Je suis responsable de ce que
je pense, ressens et fais.
De même pour l'Autre





Stressé ? jamais !

Coopérer en +/+ autant que possible



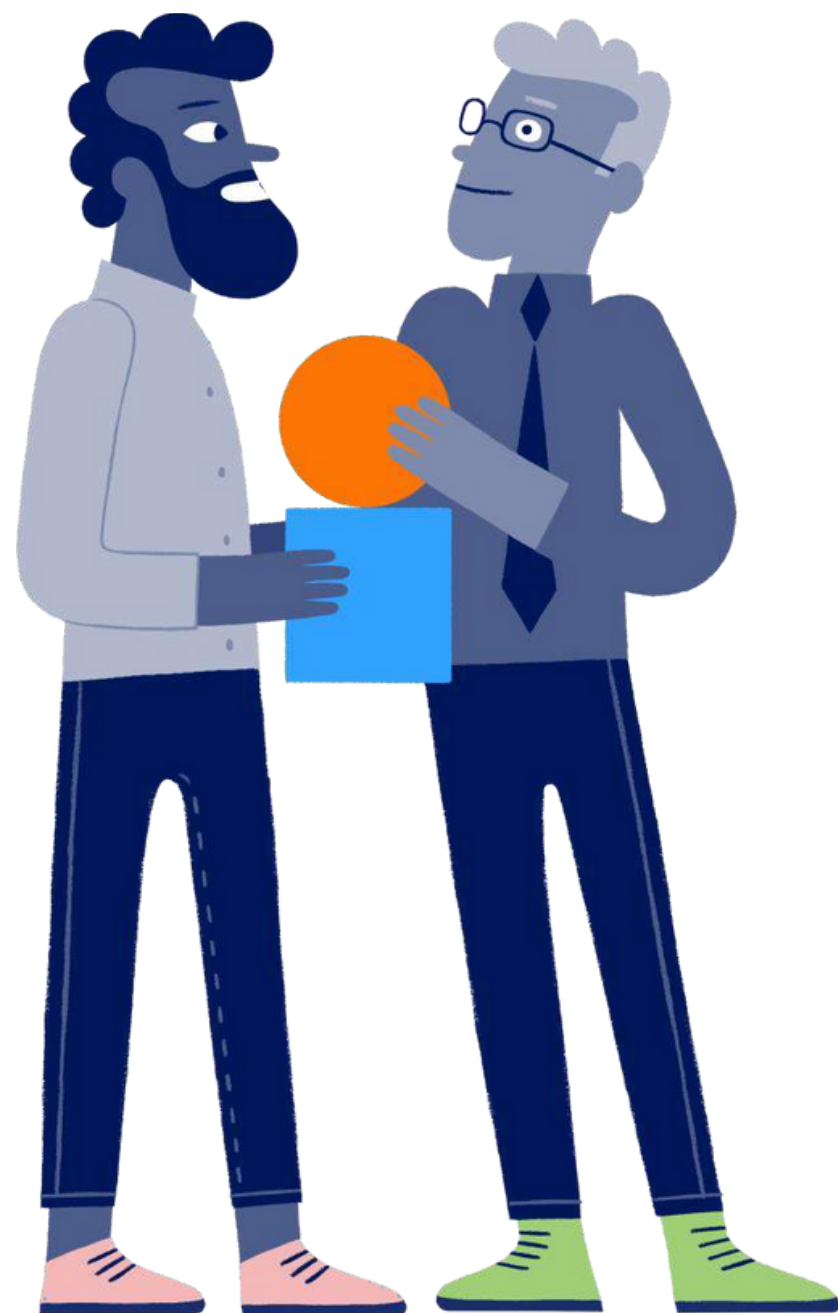
Mécommunication

Processus par lequel la communication est rompue et les comportements négatifs apparaissent.

(pas toujours un conflit !)



Conséquences du Stress



Perte de la pensée
claire



Interprétations



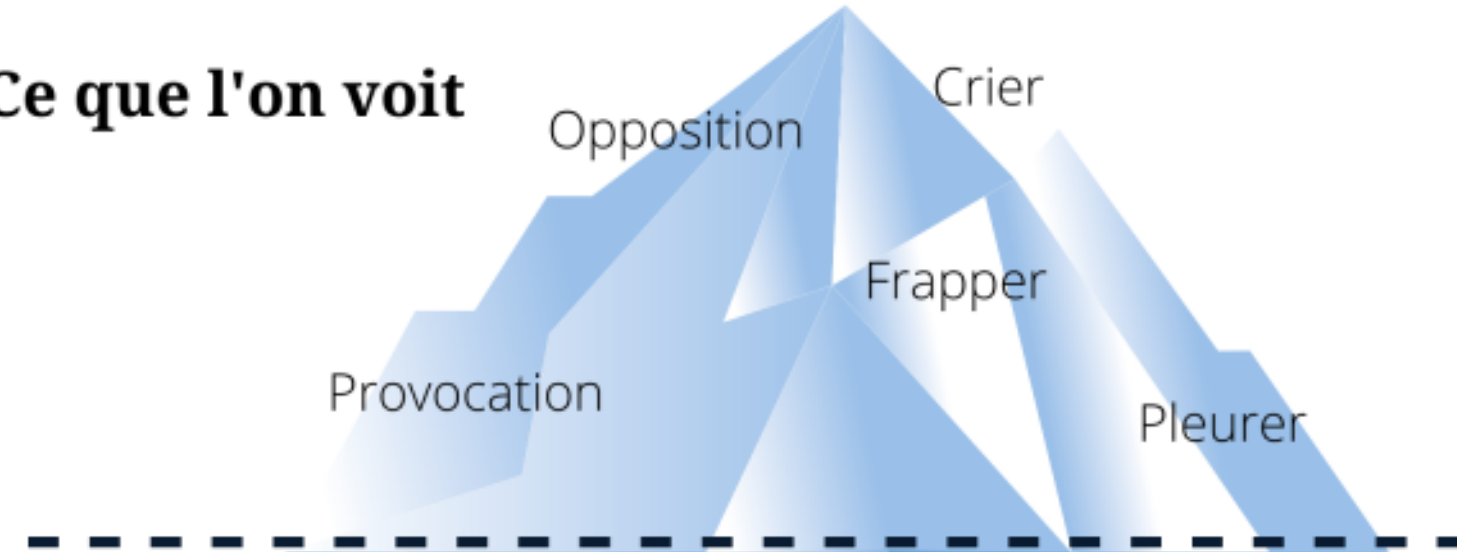
Pensées négatives



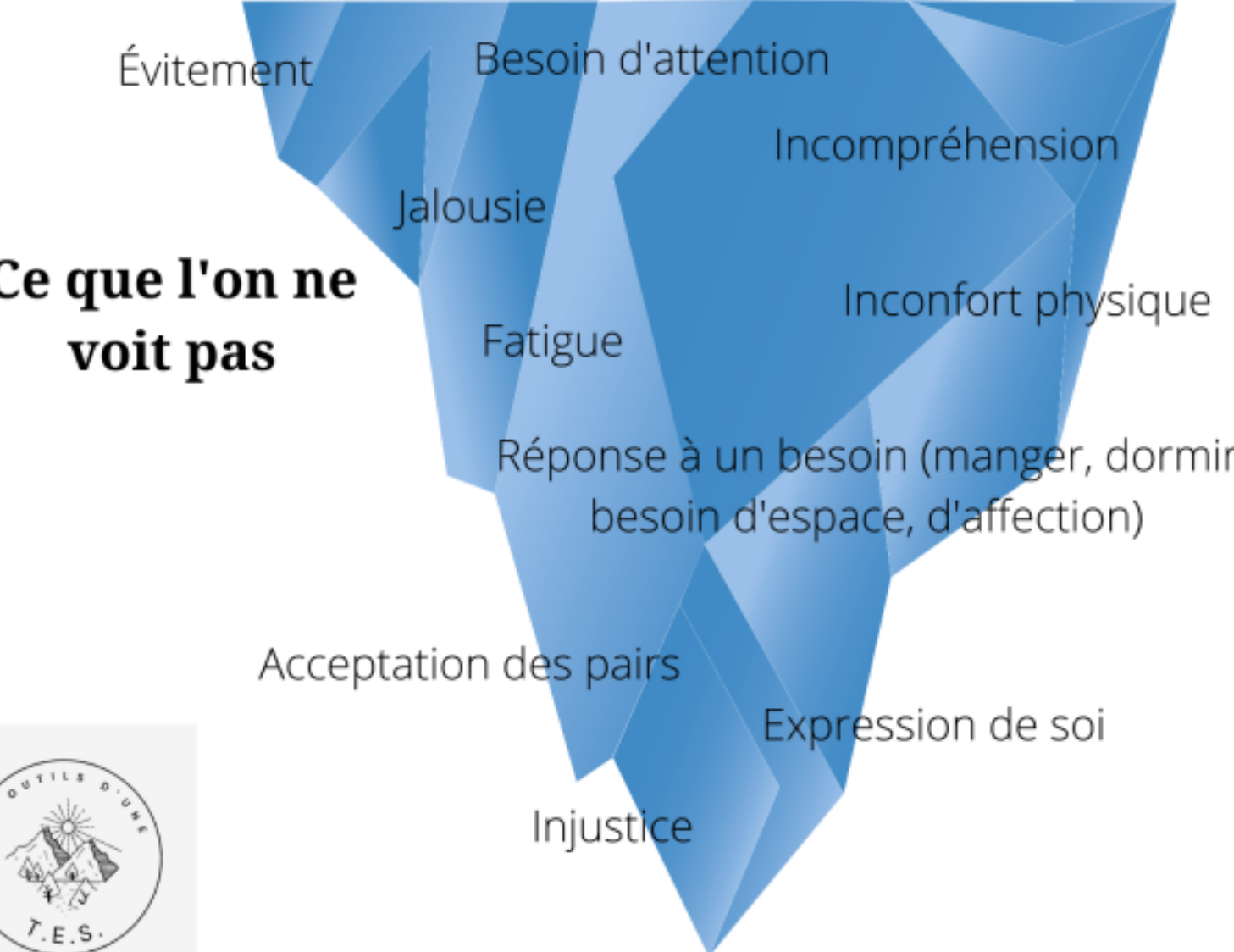
Comportements et choix
inappropriés

LES BESOINS SOUS LES COMPORTEMENTS

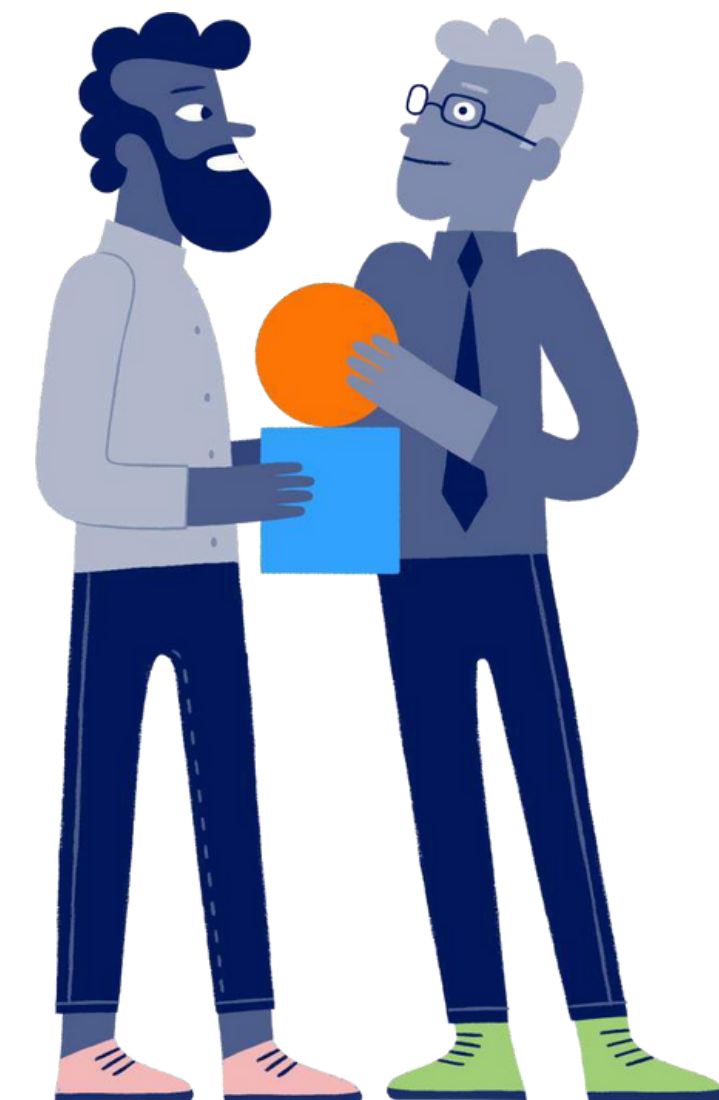
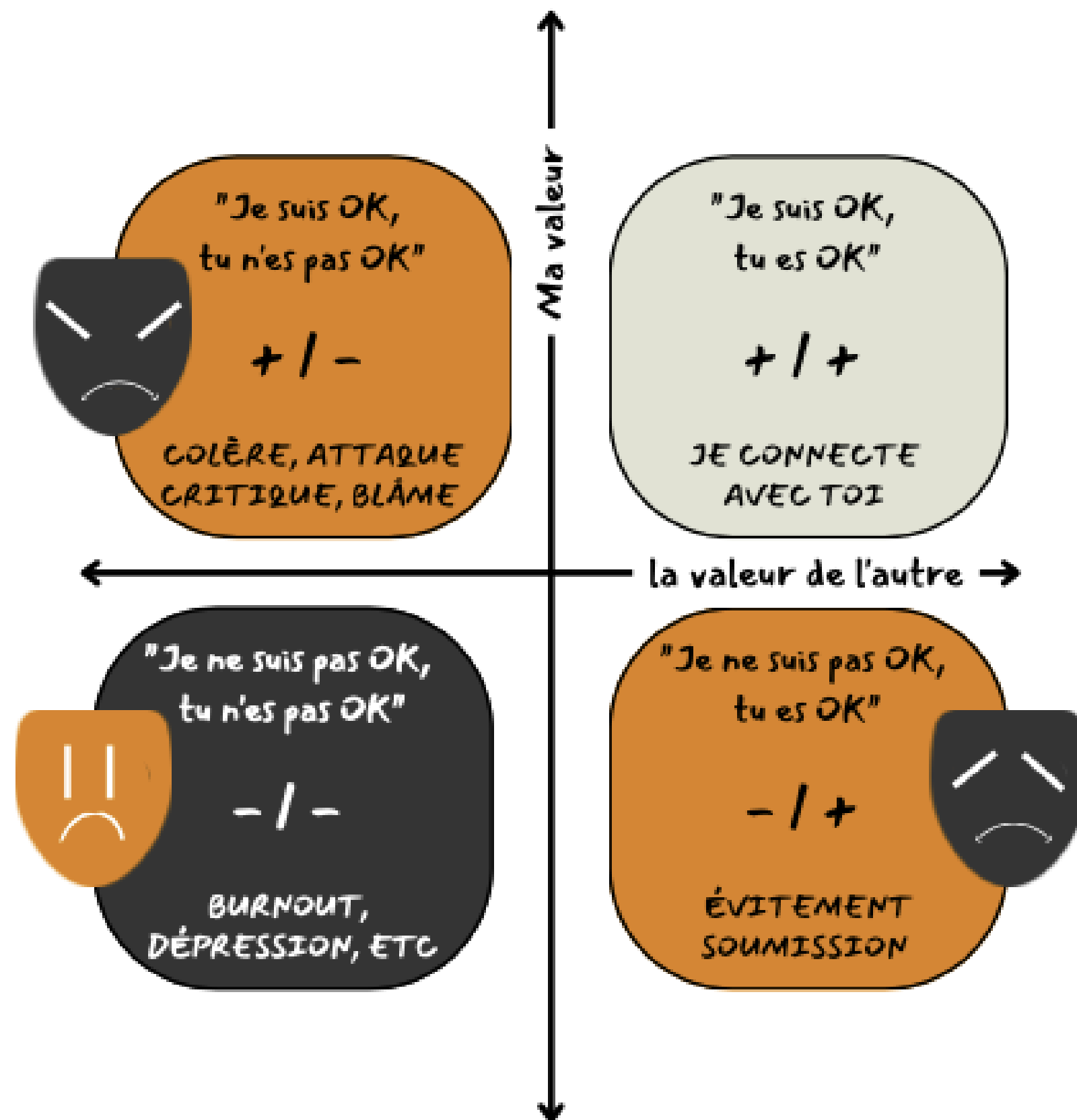
Ce que l'on voit



Ce que l'on ne voit pas

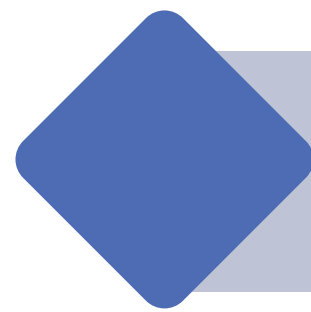


Communiquer un état d'esprit



Des Besoins Psychologiques - Prendre soin de soi

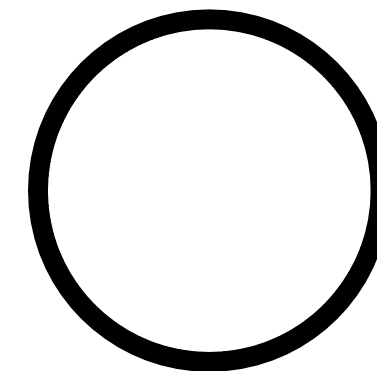
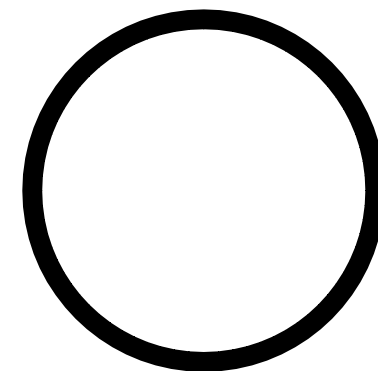
BESOIN PSYCHOLOGIQUE	SATISFACTION POSITIVE	SATISFACTION NÉGATIVE
STRUCTURATION DU TEMPS	Jalonner notre travail. Planifier notre journée.	Devenir rigide sur les horaires et les échéances.
RECONNAISSANCE POUR LE TRAVAIL PRODUCTIF	Savoir que la qualité et la quantité de notre travail est reconnue.	Critiquer le manque de compétence des autres. <u>Sur-contrôler</u> . Micro-manager.
RECONNAISSANCE POUR LE TRAVAIL DÉVOUÉ	Être reconnu pour notre engagement au travail.	Attaquer les autres pour leur manque d'implication dans leur mission.
RECONNAISSANCE POUR LES CONVICTIONS	Se sentir respecté et savoir que notre avis est recherché.	Sermonner, partir en croisade, pousser nos opinions avec insistance. Imposer nos convictions.
RECONNAISSANCE POUR LA PERSONNE	Etre apprécié pour la personne que nous sommes.	Faire des erreurs involontaires qui décrédibilisent. Inviter à la critique. Créer des drames.
SENSORIELS	Satisfaire nos 5 sens.	Arrêter de prendre soin de nos 5 sens.
SOLITUDE	Avoir un endroit pour pouvoir se retirer quand c'est nécessaire. Etre seul.	Se retirer de façon prolongée. Ne plus être disponible.
CONTACT	Contacts énergiques, variés et ludiques.	Provoquer. Blâmer. Râler.
EXCITATION	Avoir beaucoup d'excitation sur une période de temps courte.	Manipuler. Semer la zizanie. Ignorer ou enfreindre les règles.



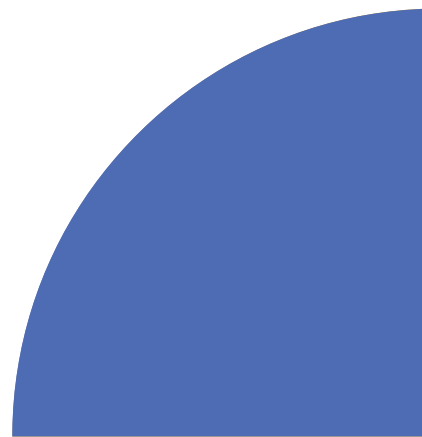
Définition

Un Canal de Communication est un registre de communication en position de vie +/+. Il est constitué d'une Partie de Personnalité émettrice visant une Partie de Personnalité réceptrice.

Partie de Personnalité émettrice
(offre)

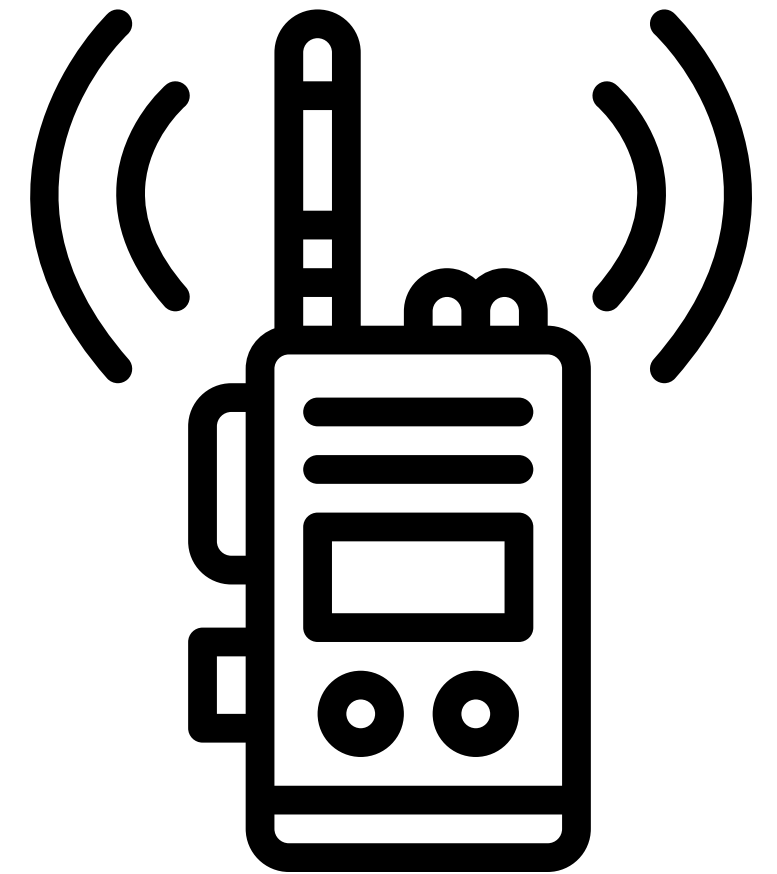


Partie de Personnalité réceptrice
(acceptation de l'offre)





**JE TE REÇOIS
5 SUR 5 !**



Les mots

La voix

Le ton

L'expression du visage

Les gestes, la posture

.... que me disent-ils ?

.....

LE SILENCE !

Mécommuniquer les timbres



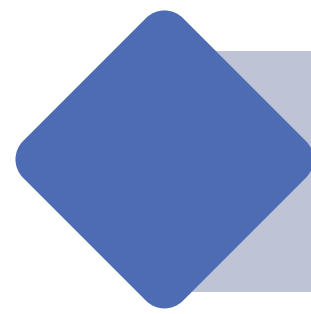


Triangle de Karpman

***Le triangle de Karpman :
Une représentation des jeux psychologiques qui nuisent à des relations
saines, équilibrées (analyse transactionnelle)***

***De la mécommunication à la manipulation :
Cet outil illustre qu'il faut être 2 pour "jouer", "tirer" la corde et ainsi remet
en perspective la responsabilité de chacun dans un contexte de tensions
ou de conflits.***

***L'objectif :
Prendre conscience de ce qui se joue dans "l'ici et maintenant",
reconnaître les rôles (chez soi, chez l'Autre), pour briser le cycle.***

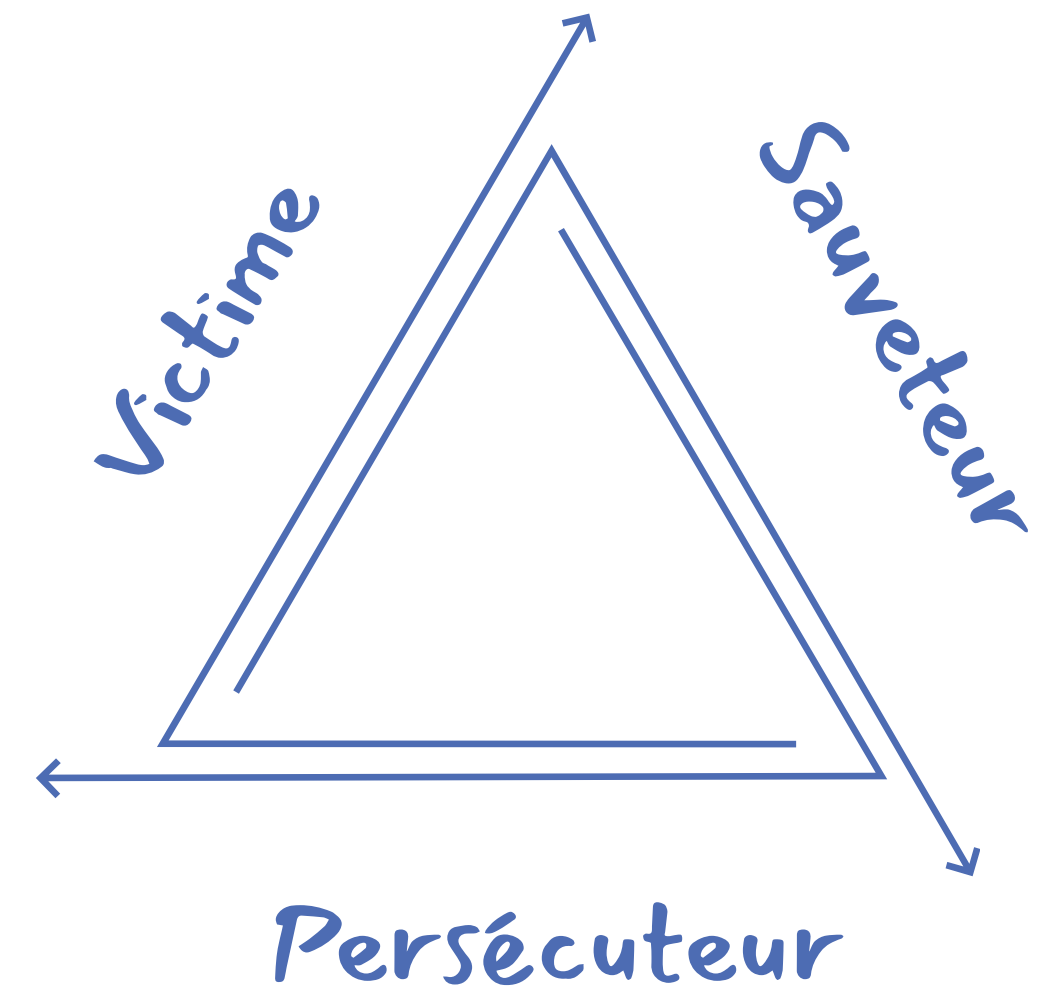


1 jeu, 3 rôles

Parce qu'il s'appuie sur les failles de chacun des deux protagonistes (blessures, croyances limitantes...), ce jeu fait au moins un perdant dans l'immédiat ; et il devient perdant-perdant dans la durée de la relation.

Comment ça marche ?

- 3 rôles irrésistibles : Victime, Persécuteur, Sauveteur,
- Un Hameçon : celui qui lance le 'jeu' va accrocher son partenaire sur une de ses failles (consciemment ou inconsciemment),
- A l'oeuvre : beaucoup de suppositions & de lectures de pensées et d'interprétations et qui conduisent...
- Au Drame : les partenaires changent de rôle (Switch)





Pourquoi joue-t-on ?



Gains inconscients : Renforcement de croyances



Mise en jeu de l'égo : empêcher l'autre (d'être entendu, d'avoir raison, de gagner, d'entrer...)

Le casting

la victime



Modus operandi : se déclare incapable de faire, gérer.. Passe plus de temps à se plaindre qu'à trouver une solution. Va accrocher un Sauveur ou un Persécuteur.

"Oui mais le problème c'est que"

"Toujours à moi que ça arrive"

"Toi tu sais mieux"

Switch : s'en prendre à son Sauveur qui passe pour Persécuteur -(et devenir elle-même Persécuteur)

Bénéfices : Conforte son incapacité + renforce la croyance que les autres profitent de sa faiblesse = donc exonère du passage à l'action, de la prise de risque

Le casting

le sauveteur



Modus operandi : intervient pour soulager une victime, se pense capable de rendre les autres heureux, se sent responsable du bonheur d'autrui.

"Je te conseille de faire ça"

"Je vais le faire ne t'inquiète pas"

"Je dois l'aider il n'y arrivera jamais"

Switch : s'en prendre à sa Victime -(et devenir Persécuteur)

Bénéfices : Cherche à dominer (inconsciemment), en se rendant indispensable; se soulage d'une éventuelle culpabilité, de l'inconfort que provoque le 'malheur' chez autrui.

Le casting

le persécuteur



Modus operandi : critique, rabaisse, humilie ou attaque (une Victime), s'impose ouvertement. Agit comme un redresseur de tort, sait mieux ce qu'il faut ou ne pas faire, dire...

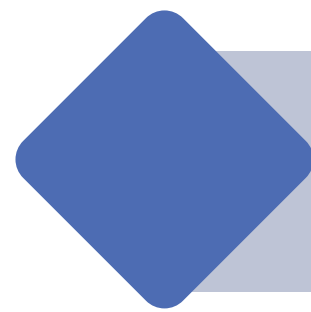
"Je vais t'expliquer pourquoi c'est ainsi et pas autrement "

"Tu es vraiment" + critique

"Moi je sais mieux"

Switch : souvent Victime qui se 'rebelle' *OU* Sauveteur 'excédé'

Bénéfices : soulager ses propres peurs et/ou colères, se sentir puissant/supérieur pour se rassurer.



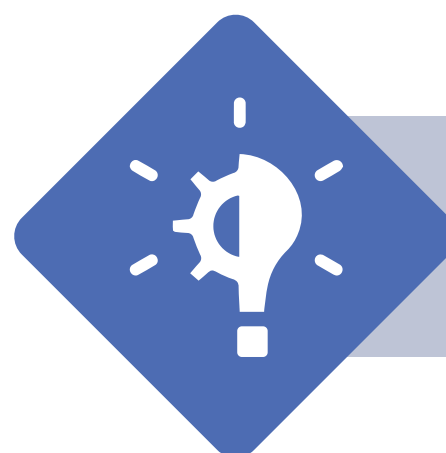
Sortir du jeu



- **Conscience** : reconnaître les rôles respectifs (c'est 'OK') que cela soit l'autre ou nous-mêmes qui ayons initié le jeu.
- **Ecoute réelle** : qu'est-ce que l'autre nous dit ? Quel est son besoin?
- **Authenticité** : pas de sous-entendus, pas de suppositions ni enjeux secrets (contrat de relation)
- **Assertivité** : Bring it up, talk it up, wrap it up !

2 solutions :

- **Rester à l'écart** : refuser d'entrer dans le jeu.
(ne pas se responsabiliser des émotions de l'autres)
- ou **Excuses, Signaux de reconnaissances, Compassion**



La méthode CLEAR

Réflexion individuelle + préparation en sous-groupes

Exemples de messages à structurer avec la méthode CLEAR (1 ou 2 exemples)



C

Collaboratif



L

Limité en volume
comme en durée



E

Émotionnel



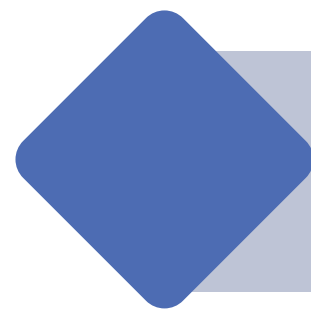
A

Appréciable



R

Réajustable



Matrice KISS

Keep :
Ce que je garde

Improve :
Ce que j'améliore

Start :
Ce que je commence

Stop :
Ce que j'arrête

Horizon...RH
Groupe Horizon

MERCI !

Tél.: 04 94 48 87 74 - Mail : contact@horizonrh.fr

**Ensemble,
développons vos talents !**

