

# COMMUNICATION NON VIOLENTE COMMUNICATION BIENVEILLANTE DANS LE MANAGEMENT D'APRÈS LA COMMUNICATION NON-VIOLENTE DE MARSHALL ROSENBERG

par Maylis BOYE

Quand, où et comment utiliser la communication bienveillante en entreprise et avec qui ?

S'agissant d'un processus, inspiré de la communication non violente de M. Rosenberg, qui mène vers un savoir-être, chacun peut l'intégrer au quotidien de manière simple et naturelle, à chaque fois qu'il ou elle est en communication, avec une, ou plusieurs personnes.

Par exemple, lors d'entretien en face à face, de réunions, d'animation d'équipe, d'entretien d'appréciation, de feedback, de gestion de projets, gestion de conflits, médiation, etc..

Avec chacun, dirigeants, personnel administratif, personnel d'accueil, managers, supérieurs hiérarchiques, collaborateurs, qu'ils aient suivi ou non le même stage, et quel que soit leur niveau hiérarchique, et fonction (cadre, non cadre...)

## FORMATEUR/TRICE

Maylis BOYE est coach certifiée - formatrice en management et communication bienveillante & consciente (en cours de certification CNVC) - . Elle es aussi danseuse, professeur de danse et de théâtre, metteur en scène, puis cadre commerciale dans la formation professionnelle continue, management interculturel et le coaching professionnel. Ses missions sont exercées en lien avec la diffusion du processus de CNV. Elle partage une manière de vivre les conflits comme une opportunité pour soutenir un changement social vers une économie humaine, solidaire et respectueuse des hommes et de leur environnement. Elle invite à la responsabilité de chacun de faire partie de la solution plutôt que du problème :

*"Que puis-je bonifier dans ma manière de faire, de parler, d'écouter pour améliorer ma vie professionnelle et personnelle et celle de ceux qui m'entourent au lieu d'attendre que les autres changent ?"*

## OBJECTIFS, BENEFICES

A la fin du cursus, le participant pourra :

Énoncer des observations rigoureuses sur les situations rencontrées, distinctes et séparées des jugements et interprétations.

Identifier et formuler des besoins plutôt que des critiques reproches, plaintes, généralisation

Formuler des demandes de manière positive, concrète, spécifique et réalisable.

Développer une écoute attentive de manière à soi avant de réagir, et observer les pièges du langage

Susciter l'implication de chacun dans la recherche de solutions satisfaisantes pour tous.

## CONTENU, PROGRAMME

### Première journée

Matin

Repérer les obstacles, les freins à la communication : le monde du chacal

Pratiquer Les bases de la Communication NonViolente par l'expérience

Après-midi

Identifier Les étapes du processus de la Communication NonViolente : le monde de la Girafe

Traduire des critiques, des jugements et décoder les motivations dessous

### Deuxième journée

Matin

Différencier la cause du conflit et le déclencheur

Apprendre à demander ; un levier de transformation pour passer à l'action

Après-midi

Exprimer ce qui se passe en soi de manière claire sans accusations

4 manières de recevoir un message difficile

## METHODE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

Nous demanderons aux participants de partir de situations concrètes professionnelles pour favoriser l'intégration de cet outil. Jeux de rôle fictifs et réels. Des échanges en binôme, en trio, et en grands groupes.

Des exercices sur supports papiers, des mises en situation corporelles, et théâtrales ludiques.

Nous utilisons les feed back du groupe, et favorisons l'interactivité.

Pédagogie expérientielle et théorique, favorisant le co-apprentissage joyeux et sérieux.

## PRE-REQUIS

aucun pré requis.

Avoir vraiment envie d'évoluer dans sa manière de communiquer

Être motivé pour regarder en face ses imperfections ; se remettre en question joyeusement

### Public visé:

Les dirigeants qui :

en ont marre de toujours répéter la même chose, sans résultats

ont tendance à s'isoler ou à fuir le conflit

sont saturés des problèmes relationnels

font bonne figure au lieu de s'exprimer vraiment, par peur de blesser

ont envie de se rendre la vie plus facile

Pour les collaborateurs :

que vous avez envie de motiver dans leur missions , pour qu'ils arrêtent de se plaindre

qui n'ont pas eu l'occasion de s' intéresser à leur manière de parler et d'écouter, et l'impact sur l'entourage et leurs missions professionnelles

Qui sont en permanence au standard ou en lien avec les clients/ fournisseurs

Qui managent dans vos équipes .

Les managers qui :

Souhaitent inspirer autour deux un management bienveillant et plus coopératif

Souhaitent apprendre à écouter vraiment et s'exprimer sincèrement susciter l'autonomie des collaborateurs