A group of people posing for the camera

Description automatically generated

***People Management Resources***

***Session de suivi***

**COMMUNIQUER AVEC ASSERTIVITE**

|  |
| --- |
| **Objectifs**   * Pratiquer différents styles de communication et ressentir leur impact * Concevoir une stratégie pour communiquer de manière assertive avec ses partenaires |

**Durée : 90 minutes**

**PLAN DE SESSOPN**

|  |  |
| --- | --- |
| 10’ | ***S’il s’agit d’une première session, ou session unique :***  Prenez un moment pour:   * Briser la glace   Proposer ou co-créer un accord de travail (pas de jugement, participation active, confidentialité…) |
| ***Si d’autres sessions ont eu lieu auparavant***  Prenez un moment pour:   * Souhaiter la bienvenue aux participants, energizer/brise-glace rapide * Faire un retour sur la session précédente (ce dont ils se souviennent, ce qu’ils ont mis en pratique…) |
| 5’ | **Introduction:**  Demandez: **Sur une échelle de 0 à 10, quel est votre niveau de frustration par rapport à votre collaboration avec d’autres équipes/ départements/partenaires ?**  (la question est négative pour normaliser le fait que les choses ne vont pas toujours bien ; ne leur demandez cependant pas de spécifier leurs partenaires problématiques, certains pourraient être dans la salle)  *En ligne* : utilisez un sondage  *En présentiel* : demandez leur de se positionner sur une ligne entre 1 et 10  **Objectifs :**   * Pratiquer différents styles de communication et ressentir leur impact * Concevoir une stratégie pour communiquer de manière assertive avec ses partenaires   **Déroulé:**   * Nous aloons pratiquer ensemble différents styles de communication et voir comment les autres y réagissent * Nous reviendrons sur notre collaboration avec nos partenaires et imaginerons comment mieux communiquer avec eux pour atteindre nos objectifs |
| 5’ | Expliquez brièvement la différence entre styles de communication agressif, passif et assertif (voir tableau en fin de déroulé- il n’est pas utile de décrire le style passif-agressif car il ne sera pas pratiqué pendant l’objectif |
| 35’ | **Activité 1**   * En sous-groupes (15 minutes), pensez à une situation où vous voudriez que quelqu’un change son comportement ( petit ou grand, et cela peut être dans votre vie privée- avec votre partenaire, enfant, ami…). Quand vous êtres prêt.e, à tour de rôle, exprimez cette demande aux autre participants :   + de manière passive (assez soumise, comme vous vous attendiez déjà à essuyer un refus)   + de manière agressive (imposer son point de vue)   + de manière assertive (expliquer nos besoins tout en montrant que nous prenons aussi en compte les besoins des autres) * Quand vous avez fini, demandez aux autres comment chacun des styles leur a fait ressentir * De retour en plénière, demandez si les participants ont des éléments à partager. |
| 5’ | **PAUSE/ENERGIZER** |
| 30’ | **Activité 2**   * Demandez aux participants de prendre 5-10 minutes pour penser à une situation où ils peinent à obtenir ce qu’ils veulent de leurs partenaires (autres unités, départements, partenaires externes, bénéficiaires…)   + Quels sont les objectifs de vos partenaires dans cette situation et en quoi sont-ils différents des vôtres ?   + Comment pourriez-vous leur montrer que remplir votre objectif leur sera également profitable ? (‘qu’est-ce que j’y gagne ?’)   + Comment pourriez-vous le leur expliquer ? * En sous-groupes (20-25 minutes), demandez à chaque participant de partager leur analyse de la situation et idées d’actions, et aux autres de partager leur feedback (positif ou constructif) * En plénière, demandez si certains souhaitent partager certaines des idées qui ont émergé pendant la discussion |
| 10’ | **Ronde de clôture**  Demandez à chaque participant de partager à tour de rôle :  - une chose qu'ils emmènent avec eux de cette session  OU  - une question qu'ils se posent encore  OU  - une chose qu'ils feront différemment maintenant (même si c’est une petite chose)  OU  - comment se sentent-ils à la fin de la session  OU... |