



LES CLÉS DE L'EFFICACITÉ DURABLE EN MANAGEMENT RELATIONNEL

Beniamin Vasile

► To cite this version:

Beniamin Vasile. LES CLÉS DE L'EFFICACITÉ DURABLE EN MANAGEMENT RELATIONNEL. Master. MANAGEMENT RELATIONNEL - Communication humaine, UHA : Université de Haute-Alsace (Mulhouse et Colmar), France. 2023. <hal-03932360>

HAL Id: hal-03932360

<https://hal.science/hal-03932360v1>

Submitted on 10 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Copyright - All rights reserved

LES CLES DE L'EFFICACITE DURABLE EN MANAGEMENT RELATIONNEL

Résumé

Cette formation aborde dans son introduction les classiques du management tels que la dynamique des groupes, le leadership, la communication d'influence, l'animation de groupe et le team building (Kurt Lewin, R. Likert, R. Mucchielli, Tannebaum, Milgram, Blake, etc.).

Le cœur des cours est en revanche fondé sur le relationnel, la communication et l'apport des sciences cognitives dans les rapports humains au travail. Ainsi, un casse-tête régulier en management est *comment entraîner votre collaborateur à effectuer ce qui est demandé tout en respectant son libre arbitre*. Faire agir ? Influencer ? Mais comment ? Les avis sont partagés et la solution adoptée le plus souvent est l'excès d'autorité (« le bâton ») notamment lorsque la récompense (« la carotte ») ne fait pas partie des possibilités. Entre ces deux grands classiques, on observe un éventail d'actes de manipulation qui n'arrangent pas les choses. Ces possibilités mettent souvent tous les participants dans l'embarras. Le responsable parce qu'il doit interroger constamment sa part d'humanité et les lois en vigueur. L'équipier parce qu'il doit fonder ses actes productifs sur des injonctions et des émotions négatives (la peur, le dépit, le ressentiment, etc.) et envisager sa conscience professionnelle. Y-a-t-il une autre philosophie possible ? Comment faire face à sa conscience et à ses émotions ? Est-il possible de dépasser la logique de l'affrontement ?

Les recherches validées dernièrement fournissent un autre cadre de réflexion et d'autres pratiques fondées sur l'horizontalité (comme une alternative durable au renforcement de la verticalité écrasante) : la communication et le relationnel dans le respect du choix opéré par votre interlocuteur. Issues de la psychologie appliquée, elles ont déjà été mises à l'épreuve en entreprise. En soulignant les relations entre individus, cette formation démontre tout l'intérêt d'une action personnelle: comment mettre les jalons d'un entretien et dérouler une trame psychologique éprouvée par la science capable de réactiver les ressorts de la motivation personnelle. Ces méthodes épurées par la pratique peuvent être utilisées aussi bien sur vous-même que sur les autres afin de faire émerger les motivations de fond. Il est d'ailleurs conseillé de commencer par soi-même. Loin de remettre en cause la hiérarchie, cette approche la conforte dans un rôle qui lui appartient : le développement de la latéralité, la compréhension des enjeux et l'engagement profond du libre arbitre de tous les participants.

Ce cours est basé notamment sur les travaux de deux psychologues contemporains et leurs équipes. Un Italien passé par l'école de Palo Alto et un Américain de l'Université de Yale. Tous les deux aiment travailler avec les entreprises et possèdent un esprit pratique et réaliste. Accompagner votre interlocuteur (en moins de 10 minutes) à redécouvrir ses ressources et sa motivation pour augmenter sa productivité ou pour accomplir ses tâches avec brio, c'est possible. Avec une logique parfois contre-intuitive voire paradoxale, ces méthodes font gagner du temps en donnant du temps au moment propice. Elles posent des diagnostics précis et révèlent les motivations profondes. Les entreprises qui se développent de manière durable l'ont compris.

Mots-clés : *Du groupe vers l'individu et vice versa – La dynamique des groupes – La communication en actes efficaces - La progression psychologique de l'entretien individuel - Éléments de langage verbal et non verbal: à valoriser et à éviter (cerveau et langages) - Stratégie et libre arbitre: respect du libre arbitre, responsabilisation et performance – L'entretien motivationnel comme diagnostic et ressource créative – Management, motivation, santé mentale (avancées scientifiques)*

Des cours de niveau universitaire déclinés selon les besoins d'approfondissement : en modules extensifs, en modules intensifs, en master classes. Une formation sans équivalent à ce jour sur le territoire national.

Public concerné

Tout professionnel, étudiant ou stagiaire en situation de responsabilité (entreprises privées et publiques, associations, psycho-médico-social). *Dossier de candidature : CV et lettre de motivation avec retour attendu sur la pratique quotidienne*

Benjamin VASILE est docteur en neuropsycholinguistique. Grâce à un parcours en recherche cognitive, il propose des solutions issues d'une double vérification, en laboratoire et sur le terrain (clinique, entreprises, enseignement). Formé par les psychologues innovants dont il se fait écho, il est intéressé par des solutions éprouvées aussi par sa pratique et par les possibilités créatives adaptées à chaque personnalité.