

Eva Mattaliano présente

Le Petit Guide Rouge de la Communication

*Je communique
sans violence*

et ça marche !

2023



Sommaire

Partage **P.1**



Aux armes citoyens **P.2**

#1 Let's Go **P.3**

Qu'est ce que la marque employeur ? **P.4**

La Communication Non Violente **P.5**

Les bénéfices de la CNV **P.6**

La méthode OSBD **P.7**

Pourquoi la CNV est-elle au goût du jour ? **P.9**



#2 Les avantages de la CNV

pour ta marque employeur **P.10**

Création d'un environnement de travail positif **P.11**

Renforcement de la réputation **P.12**

Amélioration de la fidélisation **P.13**

Ils me l'ont dit... **P.14**

Une communication parfaitement imparfaite **P.15**



#3 Intègre la CNV dans ton organisation **P.16**

Step 1 : Learn **P.17**

Step 2 : Share **P.20**

Step 3 : Do It **P.21**



Remerciements

Sources





#partage



J'aimerais partager avec toi un principe qui a littéralement bouleversé ma vision des échanges interpersonnels. Colères, incompréhensions, disputes, reproches, grandes périodes de questionnements (« Mais qu'a-t-il/elle voulu me dire avec cet emoji ?? ») sont à présent derrière moi.



Chaque problème apparaît devant moi comme une multitude de solutions.. Je sais, tu te dis que je blablate et que ce n'est pas si simple ! Et pourtant, la pratique de la Communication Non Violente (CNV) m'a aidée à changer ma manière de communiquer avec les autres..



“
Dire la vérité avec douceur,
exprimer ses besoins sans
jugement et écouter avec
bienveillance, ouvrant ainsi la voie
à une communication authentique
et épanouissante.



*Bonne lecture,
Eva*



Ajoute moi sur LinkedIn pour en découvrir un peu plus...



Aux armes citoyens, Formez vos bataillons, Marchons, Marchons, Qu'un sang impur abreuve nos sillons...

Que dirait Marshall Rosenberg à la lecture de notre Hymne national ? A première vue, l'ulcère devrait prendre forme et grossir à chaque mot prononcé. En tant que Père de la CNV et des principes qui la composent, il est fort à parier qu'il aurait émis quelques réserves. Peut-être, aurait-il fait partie de ce mouvement lancé en 2019 qui avait pour objectif la réécriture de la Marseillaise. Ce n'était pas la première tentative, l'Abbé Pierre (soutenu par Charles Aznavour et d'autres personnalités), en 1992, exhortait le gouvernement en ces termes « Changeons en message d'amour les paroles de haine de la Marseillaise ». La question posée tourne autour de l'évincement de la Haine, de la violence, de la négativité générée par de tels propos. Si le débat n'est pas de trancher entre la poursuite avec notre Hymne où le changement de ce dernier, la question sous-jacente, elle, est au cœur du propos abordé par Eva dans ce livre Blanc.

La communication non violente répond à la question de savoir comment établir des relations interpersonnelles plus harmonieuses, empathiques et constructives, ainsi que comment résoudre les conflits de manière pacifique et efficace. Deux réflexions viennent assez rapidement à l'esprit à la lecture de cette définition. Premièrement, qui pourrait être contre cette démarche si vertueuse ? Deuxièmement, comment faire pour convaincre un maximum de personnes d'adopter cette approche ? C'est dans cette seconde remarque que vous trouverez la réponse à la première. Sur le papier, peu de personnes revendiqueraient le contraire, ce qui les obligerait à tenir des propos comme : « Je préfère avoir des relations délétères, marquées par le conflit, donnant lieu à de la violence verbale et, pourquoi pas, physique ». Mais le fait de ne pas épouser cette philosophie de vie, n'engage pas, de façon automatique, la quête de son contraire. L'entre-deux constitue un territoire massif dans lequel il est aisé de naviguer.

C'est dans le monde de l'entreprise que l'on retrouve le plus grand intérêt pour cette approche. Le manager a pour mission de déceler, révéler et faire croître le potentiel de ses collaborateurs. Mais comment, dans une approche unique, répondre aux besoins de personnes dont le fonctionnement diffère très largement d'un individu à l'autre. L'utilisation d'une approche reposant sur la prise en compte des besoins fondamentaux de l'individu devrait augmenter considérablement les chances d'y parvenir.

La CNV peut également être perçue et vécue comme une solution de bien-être personnel. Et j'ai envie d'accentuer ce point pour en faire un élément central de la CNV. Car si l'objectif premier est de pacifier les relations, c'est très souvent dans une optique d'accroissement de la performance. Hors, au-delà de l'objectif visé par l'entreprise, l'individu, dans son être, trouvera dans cette approche une façon d'étendre sa zone de sérénité.

Considérez un instant l'attractivité générée par une entreprise dont les salariés se sentiraient pleinement écoutés, dont les conditions leur permettraient de révéler leur plein potentiel, convoquant chez eux un sentiment de sécurité et de réalisation de Soi. Il est inutile d'être un expert du monde professionnel pour comprendre que cela constituerait un avantage concurrentiel certain.

Au travers de ce travail, Eva nous guide dans l'exploration des bénéfices à tirer de la Communication Non Violente. Cela amènera à considérer cette approche dans sa complexité, dans ses forces, ses limites aussi. Et qui mieux qu'Eva, incarnation naturelle de cette approche conceptuelle, pour nous guider dans cette réflexion.



Let's go

Ce matin, tu t'es encore disputé avec ton collègue de la compta ? Avant d'envisager des mesures extrêmes (destruction d'ordinateur, croche-pied dans les couloirs...), Que dirais-tu d'essayer la [#CommunicationNonViolente](#) ?

Je t'invites, à venir découvrir cette méthode de communication verbale et simplifier tes relations professionnelles en respectant quelques étapes.



“

Les mots sont des fenêtres ou bien ce sont des murs.

Marshall B. Rosenberg - créateur de la Communication Non Violente.

Tu as la possibilité de choisir ce que tu veux faire de ta parole et ce, dans toutes les situations, que ce soit en milieu professionnel avec tes collègues comme avec ta famille. Ce ne sont pas les occasions qui manquent !



La CNV est malgré tout beaucoup critiquée par les entreprises et peut paraître parfois bulshit ou idéaliste. Un concept de communication qui surf sur la mouvance du développement personnel... OK, il y a probablement du vrai, néanmoins rien ne t'empêche d'utiliser cette technique qui fonctionne, voire même de la personnaliser pour qu'elle corresponde à ton entreprise. Je te laisse découvrir à travers ce chemin, comment sensibiliser à la communication non violente pour attirer des talents et développer la marque employeur ?





Qu'est ce que la marque employeur ?

La marque employeur c'est **L'IMAGE ET LA RÉPUTATION** qu'une entreprise projette en tant qu'employeur auprès de ses employés potentiels, actuels.

C'est l'ensemble des actions et des **STRATÉGIES** que ton entreprise va mettre en place pour attirer, fidéliser et engager les meilleurs talents en interne et en externe.

La marque employeur comprend plusieurs éléments comme la culture d'entreprise, les avantages sociaux, le développement professionnel, la rémunération, les conditions de travail, la responsabilité sociale de l'entreprise, les opportunités de formation et de croissance, la communication interne et externe, la vie en entreprise et l'expérience candidat.

Une bonne marque employeur va donc permettre à ton entreprise de se **DIFFÉRENCIER** de ses concurrents sur le marché de l'emploi, d'attirer de nouveaux talents, de fidéliser ses employés actuels et d'améliorer sa notoriété et sa réputation.

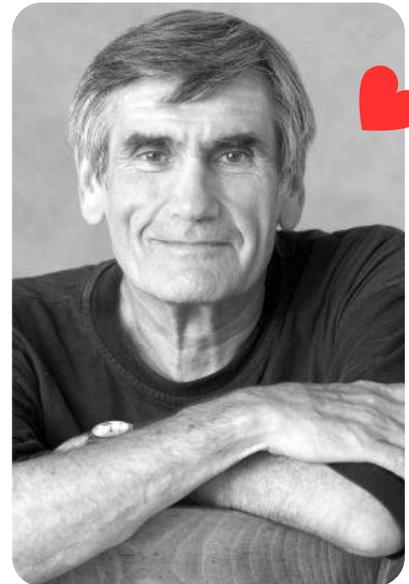




La Communication Non Violente

Le concept de communication non violente a été développé par le psychologue américain **Marshall Rosenberg** dans les années 1960. Un enseignement inspiré des principes de non-violence de Gandhi et de l'écoute active et bienveillante de Carl Rodgers, créateur de **#laméthodeACP** (L'ACP permet de calculer des matrices pour projeter les variables dans un nouvel espace en utilisant une nouvelle matrice qui montre le degré de similarité entre les variables).

Rosenberg a créé la communication non violente (CNV) en réponse aux tensions sociales et aux conflits qu'il a observés dans le monde, et en particulier dans son pays, les États-Unis. Il s'est intéressé très tôt à la résolution des conflits et aux nouvelles formes de communication, alternatives pacifiques à la violence dont il était témoin quotidiennement.



La CNV est alors devenue populaire dans les années 1980 et 1990, lorsque des groupes de paix et de justice sociale ont commencé à l'utiliser pour faciliter la résolution de conflits et la construction de relations plus saines et plus respectueuses. En 1999, Rosenberg publie "Non violent Communication : A Language of compassion", traduit en français sous le titre "Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)", qui présente sa méthode de façon concrète.

De nos jours, la CNV est enseignée dans de nombreux contextes : écoles, prisons, organisations et relations personnelles. Celle-ci peut être un élément clé pour renforcer l'image de marque employeur de ton entreprise. En effet, en utilisant cette communication, ton entreprise pourra démontrer son engagement envers ses employés, en montrant qu'elle se soucie de leur bien-être et de leur épanouissement professionnel.

Cette communication pourra t'aider à créer une culture d'entreprise positive, en favorisant la transparence et la confiance entre les employés et la direction. Cela va encourager les employés à s'engager davantage et à rester fidèles à l'entreprise.

"La CNV ne s'applique pas comme une recette, il faut qu'elle procède d'une démarche authentique ; c'est un état d'esprit, une intention avant d'être une méthodologie."

Magali. N - Consultante formatrice en **#softskills** et développement managérial





Attention, cette communication doit tout de même rester **authentique et cohérente** avec les pratiques et les politiques de ton entreprise.

Lorsqu'il y a une mauvaise communication dans l'entreprise, les salariés peuvent se sentir exclus ou ignorés, car ils ne sont pas informés des décisions importantes ou des événements qui affectent leur travail.

Cela peut conduire à une **perte de confiance et à une diminution de l'engagement**.

Enfin, une mauvaise communication peut également entraîner un **climat de méfiance**. Les salariés peuvent se sentir irrités par les informations erronées ou incomplètes qu'ils reçoivent, ce qui peut conduire à une **perte de motivation et de productivité**.

La CNV peut réellement être un **ATOUT** pour ta marque employeur : tes employés se sentiront **respectés, appréciés et écoutés**.

Les bénéfices de la CNV

#autravail

Collectifs

- ♥ Fluidifier les échanges
- ♥ Renouer les liens, retrouver une solidarité et une relation de confiance entre les collaborateurs
- ♥ Retrouver des échanges de qualité où chacun trouve satisfaction à ses besoins
- ♥ Favoriser la co-construction et la coopération plutôt que la compétition
- ♥ Instaurer une meilleure ambiance de travail
- ♥ Anticiper et résoudre les conflits par le dialogue
- ♥ Prendre plus facilement des décisions et mener à bien des projets
- ♥ Agir sur la performance de l'entreprise grâce à une meilleure implication des collaborateurs

Individuels

- ♥ Améliorer la communication avec ses collègues et/ou avec son manager
- ♥ Prendre confiance en soi et réagir face aux différentes situations et aux jugements
- ♥ Exprimer plus facilement une demande, un point de vue ou un ressenti
- ♥ Améliorer la motivation et l'épanouissement au travail



La méthode OSBD

Pour mettre en place la communication non violente, il faut savoir maîtriser la **méthode OSBD**. Il va falloir être sincère, authentique, vulnérable et prêt à **avouer ses faiblesses**. Je sais, cela peut faire peur au départ mais les bénéfices sont bien présents au final : tu peux y arriver !

#observations

Tu observes un **comportement concret** qui affecte ton **bien-être**.

#sentiments

Tu réagis à ce **comportement** par un **sentiment**.

#besoins

Tu cernes les **désirs, besoins, valeurs** qui ont éveillé ce **sentiment**.

#demandes

Tu demandes à l'autre des **actions** qui contribueront à ton **bien-être**.



Il s'agit bien de demandes et non d'injonctions.
C'est le début d'une discussion !



La méthode OSBA

Quand je vois/j'entends/tu fais (décrire la situation objectivement), **je me sens** (expliquer l'émotion ressentie) **car j'ai besoin de** (décrire son besoin) **alors pourrais-tu** (préciser l'attitude ou l'action souhaitée) ?

Tu abuses, c'est toujours pareil avec toi, tu n'es jamais disponible et au final je me retrouve seule à travailler, je n'en peux plus tu es égoïste !

VS

On s'était donné RDV à 9h pour travailler. Quand tu ne viens pas à nos rendez-vous (**observation factuelle**), je ne me sens pas respectée (**sentiment**) et je ne ressens plus ton implication dans le projet (**besoin**). Pourrais-tu à l'avenir, être présent pour que l'on puisse conclure le projet (**demande**) ?

“

Aujourd'hui, j'utilise la CNV au quotidien, je suis capable d'identifier et de nommer les **#sentiments** que je ressens lors d'un conflit ainsi que les besoins associés à ces sentiments. Cela me permet de mieux communiquer sur mes ressentis et ainsi de gérer les conflits de manière **#bienveillante**. La CNV m'a aussi permis de développer une capacité d'écoute plus active et **#sincère** afin de mieux comprendre ce que ressent mon interlocuteur.



Lya P - Étudiante IRIG et Sourcing Project Innovation PULSALYS



Pourquoi la CNV est-elle au goût du jour ?

En France, La Communication Non Violente (CNV) est une approche de communication qui est de plus en plus **répandue**.

Depuis les années 2000, de nombreux formateurs ont commencé à proposer des stages, des ateliers et des formations en CNV dans toute la France. La CNV est utilisée dans **divers contextes** tels que la médiation, l'éducation, la psychologie, la thérapie et les relations interpersonnelles.

La CNV est également de plus en plus présente dans les **milieux professionnels** en France, où elle est utilisée pour faciliter **la communication et la collaboration** entre les membres d'une équipe.

La CNV est enseignée dans les écoles et les universités françaises, où elle est utilisée pour **améliorer les relations entre les étudiants et le personnel éducatif** et pour aider les élèves à mieux communiquer et à résoudre les conflits de manière pacifique.

Celle-ci s'est particulièrement développée dans un contexte de **diversité culturelle** et de sensibilité accrue aux questions de **discrimination** et de **harcèlement**. Une communication inappropriée ou offensive peut avoir des conséquences négatives sur les relations interpersonnelles, la productivité et l'image de l'entreprise.

Enfin, les **réseaux sociaux** et la communication numérique ont amplifié l'impact de nos messages, ce qui rend encore plus importante la nécessité d'une communication bienveillante.

Les personnes ont désormais une plus **grande responsabilité** concernant la manière de communiquer en ligne, et cela a mis en évidence le besoin de pratiquer une communication **respectueuse** des autres.





Les avantages de la CNV pour ta marque employeur

“

La prévention et la gestion des conflits avec la CNV sont aussi une démarche de prévention des risques psychosociaux.



#création d'un environnement de travail positif

La Communication Non Violente (CNV) peut aider à créer un **environnement de travail positif** en favorisant une communication plus respectueuse et constructive entre tes employés.

Cela peut t'aider à instaurer une **culture d'entreprise** positive qui peut avoir de nombreux avantages :

≡ WORK ≡

♥ Une meilleure **#collaboration**

Communiquer de manière **claire et respectueuse**, en exprimant ses sentiments et ses besoins de manière non offensive.

≡ WORK ≡

♥ Une meilleure **#productivité**

Valorisation et respect au travail donc **hausse de l'engagement et de la motivation**. Impact sur la **créativité et l'innovation** en encourageant les employés à partager leurs idées.

≡ WORK ≡

♥ Une diminution des **#conflits**

Prévention des conflits en encourageant les employés à communiquer de manière **constructive**.

Tu ne supportes plus ton collègue qui te donne un dossier à traiter 5 minutes avant de partir du bureau en te disant « **C'est pour demain c'est urgent** »

Avant que celui-ci ne finisse la tête dans son PC, calme la situation, explique-lui que cette habitude te procure du stress et que tu as besoin de plus de temps pour t'organiser et réaliser cette tâche correctement !



#renforcement de la réputation de ton entreprise



Une image de **marque positive** : Lorsque les employés sont satisfaits de leur travail et de leur entreprise, ils sont plus susceptibles de parler positivement de leur entreprise à leurs amis, leurs familles et leurs collègues.



Une amélioration de la **qualité des candidats et une hausse de la quantité** : Si l'entreprise est connue pour offrir un environnement de travail positif et respectueux, elle attire des candidats de qualité supérieure qui sont intéressés par une culture d'entreprise positive.



Une **réduction des coûts de recrutement** : En attirant des candidats de qualité supérieure et en améliorant la rétention des employés, ton entreprise peut réduire les coûts de recrutement et de formation associés à la rotation du personnel.



Une **amélioration de la réputation** auprès des clients et des partenaires : Les clients peuvent être plus enclins à faire travailler une entreprise qui se soucie de ses employés et qui les traite avec respect, ce qui peut aider à générer de nouvelles opportunités commerciales.



#amélioration de la fidélisation des employés

Réduction du taux de rotation

Lorsque les employés se sentent satisfaits de leur travail et de leur entreprise, ils sont moins susceptibles de chercher **un autre emploi** ailleurs.



Amélioration de la productivité

Des employés engagés et motivés dans leur travail donc plus **productifs** et qui se donnent à fond dans leur travail.

Meilleure rétention des talents

Les employés talentueux sont souvent attirés par les entreprises qui se soucient de leur **bien-être** et qui les traitent avec **respect**, car cela peut être un facteur clé pour trouver un emploi satisfaisant à long terme.



Réduction des coûts de formation

Lorsque les employés restent plus longtemps dans l'entreprise, cela réduit les coûts de formation associés à l'embauche de **nouveaux employés**.



Airbnb a adopté une approche de communication non violente dans ses interactions avec les utilisateurs de sa plateforme. Ils ont publié un guide intitulé "Communication Respectueuse chez Airbnb", qui encourage les utilisateurs à utiliser un langage respectueux et à prendre en compte les sentiments des autres lorsqu'ils communiquent.



Ils me l'ont dit...

Pouvez-vous partager une expérience concrète où l'utilisation de la communication non violente a favorisé un climat de travail positif et une meilleure collaboration entre les employés ?



La résolution de conflits entre services ou à l'intérieur de mon équipe, la pratique du **#feedback** positif et constructif pour faire développer les compétences et également le **#coaching** interne sur la posture manageriale.

Patricia. J - Cheffe de secteur - Leroy Merlin



Lorsque j'ai eu à faire un retour négatif à une collaboratrice, j'ai utilisé la technique du feedback **#constructif** et cela a réellement marché. Elle a compris mes remarques et a changé ses pratiques.

Sabrina. M - Responsable communication - Handicap International



C'est quelque chose qui est plutôt prôné et pourtant pas du tout mis en place là où je travaille. J'essaie donc au moins de l'appliquer moi-même dans mes **#relations** et aussi de l'inclure autant que possible dans les formations que j'anime.

Marlène. E - Professeure des écoles



Le management participatif et le travail en mode projet afin de responsabiliser les salariés permet de créer une ambiance d'équipe. L'organisation en Open Space favorise aussi la **#communication** entre les différents pôles et permet d'avoir un niveau d'information similaire, donc une réduction des **#conflits**.

Nicolas. G - Formateur - Maison Familiale Rurale



Une communication parfaitement imparfaite

Bien que la CNV offre de nombreux avantages, il est tout de même important de reconnaître certaines de ses limites et surtout de ce dire que son application doit être réalisée **en accord avec tes valeurs personnelles.**

Tout d'abord, la CNV demande du temps et de la pratique pour être maîtrisée correctement. Il peut être très difficile de changer nos habitudes de communication et d'adopter de nouveaux modèles de pensée et de comportement. Ce mode de communication nécessite **un engagement continu** et une conscience constante de nos méthodes de communication. **Donc pas de panique si tu n'es pas un expert dès la semaine qui suivra la lecture de ce livre ;)**

Dans certaines situations complexes et intenses, il peut être aussi très difficile d'appliquer la CNV de manière efficace. Par exemple, lorsque nos émotions sont fortes ou lorsque les personnes impliquées restent sur leurs positions. Cela peut être difficile d'établir une communication constructive.

Il faut donc que **chacune des parties coopère et soit ouverte à l'approche et prête à résoudre le conflit.**

Si la sincérité suffit dans certaines circonstances à résoudre les conflits, parfois cela ne fonctionne pas.

De plus, il faut **identifier clairement tes besoins fondamentaux** et parfois cela peut être un gros défi à relever. Les besoins peuvent être difficile à cerner, et il faut que tu puisses **prendre du temps pour les comprendre pleinement.**

Il peut y avoir des situations où les besoins sont aussi différents selon chacune des personnes ce qui rend la situation plus complexe.

Il est essentiel de **reconnaître ces limites tout en utilisant la CNV.** De plus, il peut être nécessaire de **compléter cette approche par d'autres méthodes de communication** et de résolution de conflits en fonction des situations.

Si elle requiert un peu d'entraînement et beaucoup de remise en question, cette méthode finit par devenir automatique et apporter du positif tant que tu la pratiques dans une **démarche d'amélioration continue de ta propre personne ! 🌞**



Intègre la CNV dans ton organisation

À toi de jouer !

Si tu veux mettre en place la CNV dans ton organisation, voici différents tips que tu pourras **appliquer à ton échelle**. L'idée n'est pas d'appliquer la communication à tous les niveaux et de trop en faire mais plutôt d'essayer de la pratiquer justement et d'en tirer des **bénéfices**.



#step 1 : Learn

Tout d'abord, il est important de pouvoir échanger sur ce sujet avec des personnes qui en sont informées et qui ont connaissance de l'existence de cette communication.

Formations

Mon premier conseil est de mettre en place des **FORMATIONS** afin de faire découvrir à tes collaborateurs les principes de la communication non violente. Ses formations peuvent-être proposées par un formateur spécialisé ou directement par les personnes en charge des ressources humaines au sein de ton entreprise (préalablement formées).

La formation peut être réalisée de plusieurs façons. Celle-ci peut être faite **en ligne** via des organismes tels que :



Ces formations peuvent être suivies à distance et permettent aux apprenants de progresser à leur propre rythme.

Il existe également une méthode plus adaptée : **les ateliers en présentiel**. C'est une autre façon de se former à la communication non violente. La plupart du temps, ces ateliers sont organisés en séances de groupe afin d'aider les apprenants à développer leurs compétences en communication interpersonnelle. Ces ateliers permettent également aux participants de pratiquer la CNV avec d'autres personnes et de recevoir des feedbacks constructifs. ♥

Coaching Individuel

Si tu n'es pas friands des formations groupées, tu peux proposer des méthodes de **COACHING INDIVIDUEL**. Certains formateurs proposent également des sessions de coaching individuel pour aider les apprenants à travailler sur des **situations spécifiques**.

Le coaching individuel permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, d'améliorer la communication et résoudre des problèmes réels de manière constructive.



#step 1 : Learn

Voici également quelques livres qui pourront t'être utile si tu souhaites te former de manière purement autonome.

Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)

Marshall B. Rosenberg

"Les mots sont des fenêtres" est un guide pratique et inspirant qui encourage les lecteurs à adopter une communication bienveillante et respectueuse, basée sur l'empathie et la compréhension mutuelle. Il offre des pistes pour transformer nos interactions quotidiennes en occasions d'établir des liens authentiques et de favoriser un climat relationnel positif.



[Clic to buy](#)

Cessez d'être gentil, soyez vrai !

Thomas d'Ansembourg

"Cessez d'être gentil, soyez vrai!" est un livre qui encourage les lecteurs à abandonner les masques sociaux et à exprimer leur véritable nature dans leurs interactions quotidiennes. Il offre des conseils pratiques pour développer une communication respectueuse et équilibrée, afin de créer des relations plus épanouissantes tant avec les autres qu'avec soi-même.

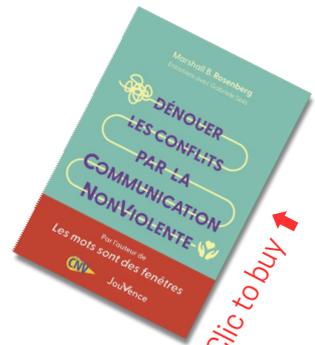


[Clic to buy](#)

Dénouer des conflits par la communication non violente

Marshall B. Rosenberg

"Dénouer des conflits par la communication non violente" est un guide qui offre des conseils et des techniques pour résoudre les conflits en utilisant les principes de la CNV. Il vise à permettre aux individus de transformer les différends en opportunités d'apprentissage et de croissance, en favorisant des relations harmonieuses et une communication bienveillante.



[Clic to buy](#)



#step 1 : Learn

Tu peux également écouter des podcasts, c'est une expérience d'écoute passionnante et pratique qui te permettra de rester connecté à la thématique.

Benheur pour tous



Clic to listen

Un podcast spécialisé dans la communication bienveillante, qui se compose de 32 épisodes qui traduisent le livre Non Violent Communication de Marshall Rosenberg.

Le digital pour tous



Clic to listen

Un podcast qui aborde la communication non violente à travers des valeurs comme l'empathie, l'authenticité et la responsabilité.

Pour bien comprendre cette thématique, l'invitée du podcast est Lucie Leger, coach professionnelle d'équipe.

La vie est un art



Clic to listen

Un podcast de psychologie positive qui ouvre les auditeurs à la bienveillance, la gratitude, l'altruisme et le pardon.

3 ÉPISODES - La communication non-violente

- 1- Etre bienveillant avec soi-même
- 2- S'exprimer avec authenticité et clarté
- 3- L'écoute, une qualité de présence

Le podcast de Psychologue.net



Clic to listen

La coach thérapeute, Florence Voltaire, parle de communication non violente : comment la communication magique s'enseigne ? Qu'est-ce que cela apporte ?



#step 2 : Share

Charte de communication

Met en place d'une charte de communication **spécifique**.

Il est essentiel de définir les principes de la communication non violente que tu souhaites utiliser.

Cette charte peut-être **communiquée à tous tes collaborateurs** et affichée dans les locaux de ton entreprise ou mise à disposition sur un intranet.

Canal ouvert

Met en place un canal de communication ouvert : pour **encourager** la communication non violente. Il est important de mettre en place un canal de communication ouvert dans ton entreprise. Cela peut inclure des **réunions régulières, des forums de discussion en ligne** (slack, messenger, Microsoft Teams...), des **réseaux sociaux** d'entreprise comme Workplace by Facebook ou Yammer ou des boîtes à idées.



#step 3 : Do It

Médias Sociaux



Utilise les **MÉDIAS SOCIAUX** pour promouvoir la CNV et développer ta marque employeur. Il est important de choisir les médias sociaux en fonction de ton public cible et de la nature de ton message. En utilisant les bons médias, tu pourras atteindre un large public de manière efficace.

Tu peux publier des **CITATIONS** inspirantes, des **IMAGES** de personnes en train de pratiquer la CNV, des **INFOGRAPHIES** expliquant les principes de la CNV, des **RÉUSSITES** de personnes ayant utilisé la CNV pour résoudre des conflits, etc.



Tu peux créer un **GROUPE** de discussion sur la CNV pour **PARTAGER** des articles, des vidéos et des histoires inspirantes avec les membres. Des **ÉVÉNEMENTS** peuvent aussi être organisés pour permettre aux membres du groupe de se rencontrer et d'échanger.



Tu peux écrire des **ARTICLES** ou des **POSTS** sur les avantages de la CNV dans des situations professionnelles, partager des **TÉMOIGNAGES** de personnes qui ont réussi à résoudre des conflits grâce à la CNV, faire également la **PROMOTION** de cette pratique mise en place par ton entreprise pour attirer des talents.



Tu peux créer des **VIDÉOS** amusantes ou éducatives pour expliquer les principes de la CNV ou bien réaliser des **MISES EN SCÈNES** de situations où la CNV peut être appliquée.



Réalise ta première action en faveur d'une communication non violente en affichant ceci sur ton lieu de travail !



Tu veux communiquer de façon non violente avec tes collègues ou ton manager ?

Découvre la **méthode OSDB** et pleins d'autres tips en téléchargeant le livre blanc !

#observations
#sentiments
#besoins
#demandes



Scan me !



 [@JeCommuniqueSansViolenceEtCaMarche](https://www.linkedin.com/company/JeCommuniqueSansViolenceEtCaMarche)



Merci pour les roses, merci pour les épines.

Si vous parlez des larmes, il ne faut pas oublier les roses et
si vous parlez de roses, il ne faut pas oublier les larmes.

Jean d'Ormesson

Merci à l'Ecole Supérieure de la Publicité pour ses apprentissages.

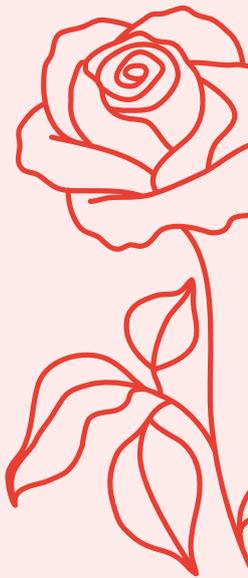
Merci à Virginie Victor pour son accompagnement et ses conseils précieux.

Merci à Yannick Bertrand pour sa bienveillance, son empathie, sa disponibilité et son expertise.

Merci à mes proches, amis, collègues qui collaborent chaque jour à mes côtés et qui me poussent à devenir la meilleure version de moi-même.

Merci à vous tous, lecteurs, penseurs, orateurs, followers, d'avoir suivi de loin ou de près ce projet depuis son lancement.

Merci.





Sources

Rosenberg, Marshall B. (2015) - Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) : Introduction à la communication non violente.

Bensaïd, Catherine. (2019) - Oser parler et savoir dire : La communication non violente au quotidien.

Rosenberg, Marshall B. (2003) - Dénouer des conflits par la communication non violente : Une méthode pour les relations professionnelles et personnelles.

Ansembourg, Thomas d. (2014) - Cessez d'être gentil, soyez vrai : Être avec les autres en restant soi-même.

Lasnier, Hélène. (2019) - La Communication Non Violente au travail : Développez votre leadership et votre performance.

Stéphanie Vautrin. Improve Yourself (2016) - La communication bienveillante pour un monde meilleur

Apprendre à éduquer (2016) - 5 piliers pour semer une communication bienveillante en famille

Fleur Chrétien. Cadre Emploi (2020) - Les 12 vertus de la communication non-violente en entreprise

Bloculus - Communication Non Violente : les fondamentaux

Mon rendez-vous mieux être (2019) - Adoptez la communication non violente au travail

Jessica Berthereau . (2019) - Ecoutons-nous les uns les autres : oui, mais pas si facile

Apprentie girafe : <http://apprentie-girafe.com>

Thomas D'Ansembourg - Introduction à la Communication Non Violente en 3 étapes !

Ppc et Lucie Léger. 2 Do It - Communication Non Violente et réseaux sociaux, c'est possible selon vous ?



 [@JeCommuniqueSansViolenceEtÇaMarche](https://www.linkedin.com/company/@JeCommuniqueSansViolenceEtÇaMarche)