

programme détaillé – INTENSIVE Mod 1 et 2

L'Elément Humain© de Will Schutz

«Leadership et confiance »

OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION

A l'issue de cette formation les participants auront acquis les fondamentaux et les outils majeurs de l'approche systémique développée par Will Schutz, L'Elément Humain©, destinés à l'accompagnement des équipes, des organisations et du leadership.

Ils sauront nommer les différents comportements relationnels, y compris ce qui génère les mécanismes de défense, et acquis les méthodologies pour faire face à la complexité des interactions au sein d'une équipe.

Plus spécifiquement, la formation consiste à :

- Prendre conscience de son leadership et de la manière dont nous souhaitons l'exercer
- Acquérir une méthodologie d'analyse de la façon dont nous choisissons dans la vie.
- Identifier les niveaux de vérité que nous avons avec nous-même et les autres
- Comprendre nos fonctionnements en relation en terme de comportements et de sentiments vis à vis des autres et des autres pour nous.
- Comprendre ce qui mène inexorablement vers le conflit ou le blocage : identifier nos mécanismes de défense et sortir de positions rigides.
- Identifier les idées sur nous-même qui impactent notre leadership
- Mesurer et développer sa capacité à travailler avec d'autres aussi bien en tant que leader qu'en tant que membre d'une équipe.
- Identifier les conditions clés facilitant le développement d'une équipe performante (étapes de développement, compatibilité de climat et de rôle)
- Savoir rendre explicite les processus relationnels entre équipiers
- Acquérir une méthodologie de prise de décisions pérennes en équipe.
- Apprendre à s'organiser en équipe performante étape par étape (réussir une phase d'inclusion, de contrôle et d'ouverture).
- Pratiquer les processus de centralité et de compatibilité issus du TCI (Team Compatibility Index)

PROCESSUS

Cette session dure 6 jours.

Ce séminaire bénéficie d'une pédagogie progressive composée d'un ensemble d'outils et de méthodes simples et pratiques. Nous utiliserons différentes voies d'entrée pour appréhender nos comportements, nos ressentis vis-à-vis des autres, la manière dont nous déterminons nos actes et la mesure actuelle de notre estime de nous-même : auto-diagnostics, feedbacks du groupe, exercices de visualisation, exercices non-verbaux et mises en situation. Les phases qui mènent à la maturité de l'équipe seront explorées à partir d'une expérience menée en équipe projet.



PUBLIC VISE

Cette formation s'adresse aux dirigeants, aux managers, aux professionnels de l'accompagnement mais aussi à toute personne quelque soit son métier désireuse d'améliorer ses relations avec les autres et elle-même

PRE-REQUIS

Etre en capacité de faire quelques exercices physiques qui ne requièrent pas d'aptitude spécifique

Inscription sur base de volontariat.

CONTENU DETAILLE MODULE 1

Leader de Soi, leader des autres : Mieux se connaître et comprendre ce qui se joue dans les relations

Quel niveau d'ouverture et d'authenticité avec les autres ?

- Comment l'authenticité permet de créer des relations de confiance et de sortir de situations difficiles voire conflictuelles. Au travers de situations non réglées, nous découvrirons comment nous communiquons avec l'autre et comprendrons ce qui nous amène inexorablement vers le conflit ou le blocage.

Quels comportements préférons-nous ?

- Quelles sont nos préférences en termes de comportements et quelles sont celles des autres ? Comment interagissons-nous ensemble à partir des trois dimensions qui définissent le comportement humain ? Qu'avons-nous envie de développer ? Quels sont les besoins des autres ? Quelles sont les conséquences sur le travail de l'équipe ?

Quels sentiments éprouvons-nous ?

- Nous explorerons nos sentiments et attitudes à l'égard des autres et leurs conséquences sur nos comportements.
- C'est la peur de ne pas pouvoir faire face à la situation qui nous amène très souvent à avoir des comportements excessifs dans les relations aux autres. Identifier la peur qui est mobilisée nous aide à nous comporter différemment.

Comment déterminons-nous nos actes ?

- Comment décidons-nous pour nous-même ? Quelle place accordons-nous à l'environnement pour orienter nos choix ?
- Répondre à ces questions revient à se poser le problème de la prise de décision et de la responsabilité pour soi et pour les membres de l'équipe.

Où en est notre estime de soi ?

- Découvrir nos préférences en matière de comportement et de ressentis nous amène progressivement à la découverte de notre propre image de nous-même.



- Le « concept de soi » est fondamentalement ce qui pilote notre vie et nos relations sociales. Lorsque nous désirons changer, c'est le niveau sur lequel il nous faut faire porter nos efforts.
- Identifier les mécanismes de défense que nous utilisons, les bénéfiques que nous en retirons temporairement dans nos relations nous permet de comprendre ce qui bloque notre désir d'être la personne que nous désirons idéalement être.

CONTENU DETAILLE MODULE 2

Appliquer la connaissance de soi dans les relations interpersonnelles pour créer une équipe performante et développer son leadership

Leader de soi-même :

- De quel leader idéal suis-je le porteur ?
- Acquérir la compréhension de « soi » permet au leader un travail en équipe sans distorsions et stimulant et de répondre aux besoins des membres de l'équipe en souplesse.
- Nous replacerons les termes de sens, vision, passion, encouragement, intégrité et audace dans cette perspective : « Pour être leader des autres, je dois être mon propre leader ».

Travailler en équipe performante :

- Identifier les phases de développement du groupe en matière d'inclusion, d'influence et d'ouverture. Quels sont les enjeux pour la performance de l'équipe à chacune de ces phases ?
- Ces phases qui mènent à la maturité du groupe seront explorées à partir d'une expérience menée en équipe - projet. Chacun aura l'occasion de piloter une des séquences du projet et s'évaluer en tant que leader. Mesurer la capacité à travailler avec d'autres personnes aussi bien en tant que leader que comme membre de l'équipe.

S'organiser en équipe performante : repérer les fonctions centrales et la compatibilité actuelle de l'équipe :

- En groupe, connaître les principes-clés qui permettent de constituer et de maintenir un travail d'équipe de grande qualité. Application pratique en travail collectif. Calculs.
- La « compatibilité d'équipe » est la mesure de la capacité à bien travailler ensemble. Elle est directement liée à la productivité. En cas de problèmes interpersonnels non résolus, cette dernière en pâtit directement. Comment fournir un cadre pour établir un travail d'équipe productif, créatif et agréable par la mesure de la centralité (importance pour le succès de l'équipe de la bonne entente a priori entre fonctions) et celle de la compatibilité actuelle entre les membres de l'équipe ?
- Détecter et dépasser, au sein de l'équipe les incompatibilités et les rigidités individuelles qui entravent la performance collective par l'ouverture.

Prendre des décisions pérennes :

- Comment prendre les décisions les meilleures possibles qui seront appliquées avec enthousiasme et efficacité ?
Cette dernière phase présente la méthode de la concordance à destination des



organisations existantes et des organisations en cours de création. Cette méthode peut devenir une base technique au service de la résolution de conflits. Application pratique et entraînement à son utilisation.

L'ANIMATRICE :

Flavienne SAPALY

Consultante coach depuis 2002 après une carrière de dirigeante en banque d'affaires, Flavienne accompagne les changements individuels et collectifs en organisation et supervise les professionnels de l'accompagnement du changement (coaches internes et externes).

Le modèle de Will SCHUTZ lui a permis d'intégrer dans sa pratique de coach un regard neuf sur l'impact de l'estime de soi du leader sur la performance des organisations et d'acquérir des modalités concrètes d'accompagnement pour faciliter le développement de la confiance et de la coopération au sein des groupes humains. Depuis 2007, elle a à cœur de faire partager la richesse de cette approche en région lyonnaise où elle réside et en France où des groupes lui demandent d'intervenir. Par ailleurs, sa formation jungienne oriente sa pratique vers l'utilisation des symboles et du corps pour intégrer des solutions durables et personnelles aux difficultés que tout un chacun doit traverser dans des étapes de mutation.

A partir de 10/12 participants, un co-animateur assistera Flavienne SAPALY afin d'assurer un accompagnement optimum des participants.

ORGANISATION DE LA FORMATION :

HUMAN ART – 12 rue de la Balme – 69003 LYON

SIRET : 535 020 788 00019 - Code APE : 8559A

Déclaration d'activité auprès du Préfet de la région Rhône-Alpes : n° 82 69 11917 69

Durée : 45 heures de face à face pédagogique.

Module 1 : 28 heures / Module 2 : 17 heures.

Conditions financières :

Budget pour la Session intensive en 2 modules soit 6 jours :

- En charge par l'entreprise : 2.100 € HT, soit 2.520 € TTC (TVA 20%)
- En charge par les professions libérales : 2520 TTC
- En charge par les particuliers : 1.500 € TTC

Budget pour le module 1 de 3,5 jours :

- En charge par l'entreprise : 1.400 € HT, soit 1.500 € TTC (TVA 20%)
- En charge par les professions libérales : 1 400 TTC
- En charge par les particuliers : 1 000 € TTC

Budget pour le module 2 de 2,5 jours :

- En charge par l'entreprise : 900 € HT, soit 1.080 € TTC (TVA 20%)
- En charge par les professions libérales : 900 TTC





En charge par les particuliers : 700 € TTC

Ce prix comprend les supports pédagogiques et l'ensemble des tests.

Ce prix ne comprend pas les repas et l'hébergement du stagiaire.

Les personnes qui régleront **l'intégralité** de leurs frais de participation, deux mois avant le déroulement de la formation bénéficieront d'une réduction de 10%.

