

L'ÉLÉMENT HUMAIN© - Module 1 et Module 2

Le module 1 pose les fondamentaux de l'approche au travers d'une expérience riche et intense. Il est centré sur le développement personnel de notre potentiel et de notre leadership singulier. Il permet de mieux comprendre nos relations avec les autres et des autres avec nous et nos zones éventuelles de rigidités.

Notre rapport au choix et à l'authenticité seront questionnés pour mieux nous aider à en comprendre l'impact dans notre rapport au monde. Nous entrerons petit à petit en contact profond avec la façon dont nous sommes en relation avec nous même et notre estime de nous.

Ce module 1 dure 4 jours.

Il 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.

A l'issue de cette formation les participants auront acquis les bases de l'approche systémique développée par Will Schutz, L'Élément Humain©, constituant les fondamentaux pour travailler en « équipe ouvert » : un parcours expérientiel, permettant une compréhension accrue des différents comportements relationnels, y compris ce qui génère les mécanismes de défense.

Le module 2 approfondit le précédent en apportant des éclairages sur les applications concrètes de l'approche à la vie des équipes et des organisations. Il permet d'expérimenter comment s'exerce notre leadership dans un groupe. Il éclaire les étapes nécessaires pour fonctionner en équipe ouverte et performante. Il donne des outils pour faciliter l'organisation d'une équipe et des prises de décision favorisant l'engagement.

Ce module 2 dure 3 jours.

Il bénéficie d'une pédagogie très expérientielle basée sur une vraie vie d'équipe qui doit réaliser un projet. Au cours de celui-ci nous expérimenterons les différents outils de l'approche.

A l'issue de cette formation les participants auront acquis les outils de l'approche systémique développée par Will Schutz, L'Elément Humain©, destinés à l'accompagnement des équipes, des organisations et du leadership. Cette formation comprend des méthodologies permettant d'accompagner une équipe vers plus de performance

Durée: 51.00 heures (7.00 jours)

Profils des stagiaires

- Dirigeants, managers, professionnels de l'accompagnement mais aussi toute personne quelque soit son métier désireuse d'améliorer ses relations avec les autres et elle-même

Prérequis

- Module 1 : Aucun prérequis n'est exigé pour cette formation. En revanche, cette formation doit relever du choix plein et entier du stagiaire. Aucune pression ne peut avoir été exercée par l'entreprise pour son inscription. Il s'agit d'un travail intensif : les objectifs de l'entreprise par rapport à cette formation devront être clarifiés au cours d'un échange constructif et libre pour approfondir l'adéquation de la demande et des objectifs.
- Module 2 : Avoir suivi le Module 1 – « Leader de soi, Leader des autres ».

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de son leadership et de ses modes de fonctionnement en relation.
- Comprendre ce qui mène inexorablement vers le conflit ou le blocage : identifier nos mécanismes de défense et sortir de positions rigides.
- Savoir s'ouvrir pour favoriser le développement de la confiance au sein des équipes. et l'estime de soi de ses membres et du leader.
- Acquérir une méthodologie d'analyse et de compréhension de ses propres choix
- Mesurer et développer sa capacité à travailler avec d'autres aussi bien en tant que leader qu'en tant que membre d'une l'équipe.
- Savoir favoriser le développement de la confiance au sein des équipes et l'estime de soi de ses membres et du leader.
- 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).
- Intégrer concrètement les outils de l'Elément Humain tels que le TCI (Team Compatibility Index).

Contenu de la formation

- 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.
- 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.

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

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 (coachs 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.

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Relecture des chartes et situations expérimentées
- Documents supports de formation remis au participant.
- Mise à disposition de documents supports à la suite de la formation si besoin
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets
- Quiz en salle

HUMANART

12 rue de la Balme

69003 LYON

Email: flavienne.sapaly@humanart.fr

Tel: 0682563899



Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuille d'émargement signée par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- Au démarrage de la formation : Le formateur note les attentes individuelles des participants par rapport à la formation et à leur expérience professionnelle. Il vérifie que ces attentes sont compatibles avec les objectifs et le programme de la formation.
- A la fin de la formation : Le formateur revient avec chaque participant sur les attentes exprimées lors de la première journée et valide avec chacun le niveau auquel la formation a répondu à ces attentes.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- A la fin de la formation, questionnaire à chaud : Chaque stagiaire remplit un questionnaire de satisfaction. Ce questionnaire comprend également des champs d'appréciation libres permettant au stagiaire de se positionner à la fois sur les aspects positifs de la formation et sur les axes d'amélioration perçus.
- Attestation individuelle de formation.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Dans le cadre de son engagement éthique et responsable, Humanart étudie toutes les situations particulières des personnes souhaitant s'inscrire afin de faciliter leur participation. Merci de contacter Flavienne SAPALY (06.82.56.38.99 ou flavienne.sapaly@humanart.fr).