



## FORMATION ELEMENT HUMAIN Phase I : PROGRAMME DETAILLE

### Module 1 : La Pierre Angulaire ou Comment être leader de soi-même ?

Durée : 30 heures soit 4 jours de formation

#### **MODULE 1 - CHOIX, RESPONSABILITE ET OUVERTURE**

Principes - clés - Introduire et faire utiliser les concepts clés d'ouverture et de choix :

- Définition de l'Ouverture, de son impact et de ses limites. Niveaux d'ouverture et d'écoute. Ouverture et énergie corporelle. Utiliser cette grille en accompagnement individuel (coaching) : application pratique.
- Implications du concept de Choix ou de détermination personnelle. Aspects importants du choix conscient et inconscient dans le concept de responsabilité. Faire réfléchir le groupe aux notions de pré - programmation des décisions, spontanéité, hyper - contrôle et les phénomènes de bouc - émissaire dans les organisations. Concept de stress et de peur en lien avec le concept de choix. Repousser les limites que l'individu s'impose.

#### **MODULE 2 - LES DIMENSIONS DU COMPORTEMENT EN INTERACTION**

Les trois dimensions du comportement : Inclusion, Contrôle et Ouverture.

Définir chacune de ces dimensions. Comprendre comment elles se mettent en place chez l'enfant puis comment elles sont utilisées dans les interactions sociales.

Amener le groupe à une plus grande ouverture et lucidité sur « mon comportement vis-à-vis d'autrui et ma perception du comportement d'autrui à mon égard » par cinq portes d'entrée pédagogiques différentes (imageries, auto - perception, feedback, autodiagnostic et exercices physiques)

#### **MODULE 3 - LES DIMENSIONS DU RESSENTI**

Les trois dimensions du Ressenti : Importance, Compétence et Sympathie.

Définir chacune de ces dimensions. Nous sommes au niveau des sentiments et des émotions. Etudier les conséquences de l'expression et/ou de la non - expression des émotions et des sentiments en entreprise. Etablir le lien avec les trois dimensions du comportement. Qu'est-ce qui amène une personne à se comporter de telle ou telle manière dans ses interactions avec les autres ?

Faire émerger le concept de peur primaire (peur de l'animal qui émane de notre cerveau reptilien avec trois comportements – la fuite, l'attaque et faire le mort)

Expliciter le stress et la rigidité. Puis distinguer chez l'homme les trois peurs secondaires liées à chacune de ces dimensions. Mettre en lien avec les concepts d'Ouverture et de Choix.



## **MODULE 4 - CONCEPT DE SOI – COMPORTEMENT ET RESSENTI PAR RAPPORT A SOI**

Le Soi : comportement et ressenti par rapport à soi-même. Concept de soi « Comment je me comporte vis-à-vis de moi-même et comment je me ressens »  
Conduire le processus pédagogique. Mettre en évidence les liens entre comportement et ressenti par rapport aux autres et comportement et ressenti par rapport à soi-même. Faire prendre conscience que le rapport que j'entretiens aux autres est tout d'abord une conséquence du rapport que j'entretiens avec moi-même. Faire travailler la flexibilité par le biais des niveaux d'ouverture en différents formats de groupe (binômes, sous-groupes, plénières) Applications pratiques.

## **MODULE 5 - ESTIME DE SOI**

Qu'appelle t'on Estime de Soi. Comment la mesurer dans les organisations. Comment l'accroître sachant qu'elle est une des clés de la performance individuelle. Faire comprendre son impact sur l'efficacité dans les organisations. Mécanismes de défense : rigidités individuelles et utilisation des Mécanismes de défense. Procédés et enjeux. Quels sont les mécanismes de défenses le plus fréquemment utilisés. En quoi sont-ils une protection illusoire et gros consommateurs d'énergie dans les organisations. Principes de coresponsabilité et élimination du blâme dans la résolution des conflits. Mise en relation des Mécanismes de Défenses et de l'Estime de Soi. Santé et conflits inconscients. Les pathologies en entreprise en lien avec l'ensemble du contenu des cinq premiers modules. Se doter de clé de lecture.

*Illustrer ce qu'est le harcèlement moral, les problématiques d'addictions.  
Applications pratiques.*

## **Module 2: Solutions pour l'Organisation ou Comment être leader des autres et rendre l'organisation plus performante ?**

**Durée : 20 heures soit 2,5 à 3 jours de formation**

## **MODULE 6 - DEVELOPPEMENT D'EQUIPE ET COMPATIBILITE D'EQUIPE : 4 heures**

Will Schutz a connu sa renommée dans les années cinquante par son travail effectué pour le gouvernement américain sur la constitution des équipages pour la Marine lors du conflit avec la Corée.

Il est l'auteur du célèbre FIRO B, outil de diagnostic individuel et d'équipe, universellement utilisé. Il a rendu celui-ci encore plus systémique dans l'Elément Humain à partir d'expériences menées dans des grands groupes tels Boeing, la NASA pour répondre à la complexité des organisations.

Mesurer la compatibilité dans une équipe selon deux niveaux.

- **Compatibilité et incompatibilité d'Atmosphère** ou illustrer « qui se ressemble s'assemble »

Effets sur les équipes, explicitation des difficultés à travailler ensemble.

Conséquence pour la constitution des équipes projets, le recrutement, l'évolution des cultures d'entreprise.



- **Compatibilité et incompatibilité de Rôle** ou pourquoi « les contraires s'attirent »

Illustrer et expliciter le processus d'**apathie** et de **confrontation** dans les équipes.

Rôle et effets de la rigidité sur le travail d'équipe. Les trois étapes du développement de l'équipe : ICO.

## **MODULE 7 - TCI (Team Compatibility Index) Première étape MESURE DE LA CENTRALITE DANS UNE EQUIPE : 4 heures**

**Travail d'équipe niveau 1** : Introduire le Concept de Centralité via un projet d'équipe. Qu'appelle t'on performance d'équipe ? Qu'est-ce que bien travailler ensemble ? Faire mesurer en quoi il est important pour la performance collective que les personnes travaillent « bien ensemble » par paires de fonctions.

## **MODULE 8 : TCI (TEAM COMPATIBILITY INDEX) Deuxième étape : CALCUL DE LA COMPATIBILITE : 6 heures**

**Administration dans l'équipe projet initiée la veille lors de la Centralité du processus de Compatibilité d'équipe. Calculs complets** du TCI et analyse des résultats (index de compatibilité global d'équipe, par paires, individuels. Définir les changements d'organisation à initier. Mettre en place les solutions à apporter (médiations, coachings individuels, redéfinition des fonctions pour une Utilisation optimale du TCI.

## **MODULE 9 - PRISE DE DECISION ET CONCORDANCE : 4 heures**

**Prise de décision et Concordance.** Identifier les différentes méthodes de prise de décision : quand et comment utiliser chacune d'entre elles. En montrer les limites. Introduire la méthode de la Concordance ou dite méthode de la décision par l'Accord. En définir les préalables pour sa mise en place dans les organisations, expliquer le processus et la faire pratiquer par le groupe sur une décision impliquant chacun des membres de l'équipe.

## **MODULE 10 - LEADERSHIP : 2 heures**

« Leader as a completer » Caractéristiques et rôle du leader au sein de l'équipe. Définir les quatre axes dont il est le garant. Exercices sur la motivation dans l'équipe. Amener les leaders à promouvoir la Créativité et la responsabilisation. Intégration du leadership individuel dans les exercices d'autodiagnostic. Partager en groupe ses atouts et ses freins à l'exercice du leadership. Introduire les concepts en réutilisant la grille des comportements et l'illustrer sur des cas réels de participants.

**Bilan collectif et individuel.**

**Remises des certificats Phase 1 de l'Elément Humain.**