

## Enfin une approche nouvelle en formation!

Johanne Panneton et Serge Comtois, fondateurs d'Autre Chose Formation, sont fiers de vous inviter à participer à cette formation pour la première fois diffusée au Québec.

Gestionnaires ■ Coachs en développement ■ Responsables des ressources humaines

### PROGRAMME DE FORMATION Leadership de soi et leadership des autres

#### L'ÉLÉMENT HUMAIN<sup>®</sup> DE WILL SCHUTZ LE PLUS GRAND DÉFI DE LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE ET ORGANISATIONNELLE

#### UN OUTIL POUR INFLUENCER L'ÉLÉMENT HUMAIN DANS L'ORGANISATION

Intervenante invitée : madame Monique SELLES\*

Pouvez-vous **identifier le facteur humain** en jeu dans votre organisation et en tirer meilleur parti, à titre individuel pour l'épanouissement de chacun au travail et à titre collectif pour atteindre des niveaux de performance supérieurs?

**Possédez-vous les outils** pour découvrir les liens pouvant exister entre l'estime de soi, la confiance des salariés dans l'entreprise et la productivité de l'entreprise?

Êtes-vous satisfait des éléments d'intervention que vous possédez pour aider le personnel et les organisations à **s'adapter sainement aux nombreux changements** dans l'entreprise?

#### Voir à travers les yeux de l'Élément Humain : un exemple

*« Marie a travaillé fort pour obtenir sa première promotion dans l'organisation. Enfin, on reconnaît et on apprécie son style de gestion. Elle devient coordonnatrice d'un nouveau groupe de sept personnes : auparavant, elle gérait seulement le travail d'une personne. Elle est gonflée à bloc ce matin et elle a hâte d'arriver au travail pour animer sa première réunion d'équipe. De son côté, l'équipe se demande bien comment elle pourra s'adapter à*

*cette nouvelle gestionnaire qui ne parle constamment que d'elle. Franchement trop volubile au goût des membres, ils ont l'impression qu'elle n'écoute pas. De plus, ils ont l'impression qu'elle ne les connaît même pas : "De toute façon, nous la laisserons causer, elle se discréditera d'elle-même. C'est toujours ainsi..."*

*« Marie arrive donc à sa première rencontre. Elle est heureuse et fière d'accueillir ses employés. Elle a même préparé une petite allocution de bienvenue avant de présenter l'ordre du jour. Pour Marie, il est normal de parler de ses émotions et de ce qu'elle est; cela démontre une sincérité et une ouverture que les gens apprécient beaucoup en principe. La rencontre avance bien selon Marie quand, juste avant la pause, une de ses employés l'envoie promener fermement en lui disant clairement que ses émotions et ses états d'âme ne regardent qu'elle. Marie est déçue et en colère. Elle exprime que tout cela n'est en fait que la démonstration de sa bonne volonté et de son besoin d'être sympathique à l'équipe. C'est mal parti! Le malaise est à couper au couteau... »*

## **Que feriez-vous à la place de Marie?**

### LES BUTS À ATTEINDRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

#### **Les buts individuels**

Chaque individu au travail veut se sentir important, compétent et digne d'être apprécié. Chaque individu veut être présent dans l'action, déterminé et responsable de ses actes. Pour cela, chacun est conscient de ce qu'il fait, de ce qu'il dit et de ce qu'il vit. Il est ouvert à ce qu'il ressent et ouvert au ressenti des autres.

#### **Les buts collectifs au sein d'une organisation**

Il s'agit de créer une atmosphère favorable à la réalisation des objectifs individuels et collectifs. C'est ainsi que les objectifs de performance au travail peuvent être atteints. Cela se traduit de la part des organisations par le respect des notions de participation, de responsabilisation, d'ouverture, de reconnaissance, de récompense et d'humanité. Ce climat organisationnel générera des relations favorisant la qualité des contacts, à l'intérieur de l'organisation comme à l'extérieur.

Les buts relationnels poursuivis nous amènent vers des relations plus énergiques, matures, franches, valorisantes, coopératives et amicales, donc vers une meilleure performance et une plus grande satisfaction de l'ensemble des acteurs. Chacun y trouve son compte.

### **OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE FORMATION**

Il s'agit d'un entraînement à l'utilisation de l'Élément Humain® pour les gestionnaires, formateurs, consultants-coachs et responsables des ressources humaines souhaitant développer leur pratique professionnelle auprès des équipes dans les entreprises afin de les rendre plus performantes.

## CONTENU

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

**4 heures**

#### **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 préprogrammation des décisions, spontanéité, hypercontrôle 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**

**6 heures**

#### **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 son comportement vis-à-vis d'autrui et sa perception du comportement d'autrui à son égard, par cinq portes d'entrée pédagogiques différentes (imageries, autoperception, feedback, autodiagnostic et exercices physiques).

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

**6 heures**

#### **Les trois dimensions du ressenti : importance, compétence et sympathie**

Définir chacune de ces dimensions. Nous sommes au niveau des sentiments et des émotions. Étudier les conséquences de l'expression et de la non-expression des émotions et des sentiments en entreprise. Établir 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 RESENTI PAR RAPPORT À SOI**

**6 heures**

Le Soi : comportement et ressenti par rapport à soi-même. Concept de soi : comment je me comporte vis-à-vis de moi-même et ce que je 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. Prendre conscience que la relation que j'entretiens avec les autres est tout d'abord une conséquence de la relation que j'entretiens avec moi-même. 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**

**6 heures**

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? Comprendre son impact sur l'efficacité dans les organisations. Mécanismes de défense : rigidités individuelles et utilisation des mécanismes de défense. Procédés et enjeux. Les mécanismes de défense les plus fréquemment utilisés. En quoi sont-ils une protection illusoire et de 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 défense et de l'estime de soi.

## **MODULE 6 - DÉVELOPPEMENT D'ÉQUIPE ET COMPATIBILITÉ D'ÉQUIPE** **4 heures**

Will Schutz, fondateur de l'Élément Humain, 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'Élément Humain à partir d'expériences menées dans des grands groupes tels Boeing et 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, recrutement, 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 (inclusion / contrôle / ouverture).

L'**Élément humain** permet de connaître et de se familiariser avec les paramètres de réussite en gestion des équipes :

- de mieux comprendre le comportement en groupe
- de comprendre l'impact de nos comportements sur autrui
- de mieux comprendre l'impact de notre besoin de contrôle dans les groupes
- de comprendre pourquoi il est nécessaire de maintenir un environnement satisfaisant entre l'individu et son milieu de travail
- de comprendre comment la satisfaction ou la non satisfaction des besoins influencent la manière d'agir, de ressentir et de penser
- de comprendre nos besoins interpersonnels
- de nous découvrir davantage afin de développer notre plein potentiel, notre efficacité professionnelle et notre motivation
- de réaliser tout notre potentiel humain à l'intérieur d'un groupe
- d'être authentique avec nous-mêmes et avec les autres
- de faire des choix plus conscients
- de développer une plus grande conscience de soi
- d'être plus ouvert et honnête envers nous-mêmes et les gens qui nous entourent

## **STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE**

Ce programme s'étale sur une période de quatre jours intensifs débutant à 8 h 30 pour un total de plus de 32 heures de formation. 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-mêmes : autodiagnostic, feedbacks du groupe, exercices de visualisation, exercices non-verbaux et mises en situation. Bilan collectif et individuel.

## CLIENTÈLE CIBLE

La formation s'adresse à tout professionnel, gestionnaire fonctionnel ou hiérarchique, consultant ou coach et responsable des ressources humaines souhaitant être formés à cette approche afin de l'intégrer en profondeur pour leurs activités professionnelles (direction et leadership d'équipe) ou pour aborder différemment leur rôle de consultant ou de coach en entreprise.

La thèse centrale de Will SCHUTZ, psychologue réputé, est que le niveau d'ouverture, d'humanité et de confiance entre les individus conditionne autant la santé des salariés que le niveau de productivité de l'entreprise.

- Le soi est au cœur de tout fonctionnement humain
- Une conscience de soi plus profonde conduit à l'acceptation de soi et donc à l'estime de soi
  
- Quand les individus gagnent en conscience et estime de soi, ils deviennent plus ouverts et honnêtes envers eux-mêmes et leur entourage

Utilisée dans les entreprises, cette méthode repose sur la conviction que le niveau d'ouverture, d'humanité et de confiance entre les individus conditionne autant le bien-être des salariés que la productivité de l'entreprise.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

Un maximum de 12 participants afin de maximiser l'apprentissage et l'expérimentation.

## COÛT

1 595 \$

**Inclut : 4 accueils matinaux, 8 pauses-santé, matériel de formation dont le test psychométrique FIRO-B®, reconnaissance de participation.**

## INSCRIPTION

**La formation est de 4 jours et aura lieu les 12 et 13 juin, suivi d'une pause d'une journée et se poursuivant les 15 et 16 juin 2012.**

Veillez prendre note que l'horaire des journées est de 9h à 18h.

Lieu de la formation : Laval.

[jpanneton@autrechoseformation.com](mailto:jpanneton@autrechoseformation.com)

Serge Comtois ou Johanne Panneton

450 491-6632 bur.

## INTERVENANTE



**Monique Sellès** – Diplômée en psychologie, consultante et psychothérapeute des organisations, elle est membre fondatrice de la Société française de Coaching et de l'Association européenne Will Schutz. Elle a été certifiée par Will Schutz à Berkeley (Californie). Elle intervient auprès de comités de direction et de direction de projets avec cette approche depuis 13 ans. Elle supervise des consultants suédois formés à l'Élément Humain dans le cadre de leurs interventions en équipe sur des projets de changement dans des grands groupes. Elle est officiellement la personne responsable de L'Élément Humain France pour organiser toutes les certifications en langue française *The Human Element* avec Ethan Schutz. Elle intervient en entreprise et en stages interentreprises dans les domaines du management des équipes, de la communication et du développement personnel. Elle est aujourd'hui en France la spécialiste qui forme les consultants à l'accréditation internationale. Elle cumule 15 ans de pratique et a formé plus de 700 personnes, cadres et consultants.

### Support théorique

Will Schutz, Ph.D. en psychologie, statisticien et professeur à Harvard, a élaboré sa théorie du comportement humain et consacré 20 ans de sa vie aux **applications pratiques d'une approche systémique de l'homme et des équipes dans les organisations**. « L'Élément Humain »<sup>®</sup> en est le résultat et de nombreux cadres du monde entier ont bénéficié de cet apport fondamental au cours de séminaires délivrés par des consultants tous accrédités aux États-Unis.

**VOUS AVEZ UN IMPACT SUR VOTRE ENVIRONNEMENT...**

**FAIRE EN SORTE QU'IL SOIT POSITIF EST VOTRE BUT PREMIER!**