

Plaquette de présentation de la formation

L'Elément Humain®,

« Leadership personnel et performance collective »

L'approche de Will Schutz.

Will Schutz, 1925-2002, Dr en psychologie et statisticien a mis son savoir-faire au service des Organisations. Dans son livre publié en 1994 « **l'Elément Humain® : estime de soi, productivité et résultat d'exploitation** », Will Schutz démontre les liens qui existent entre l'estime de soi, la confiance des salariés et la productivité de l'entreprise. Cette formation « Leadership personnel et performance collective » est basée sur le processus que Will Schutz a élaboré et qui est proposé dans une vingtaine de pays dans le monde.

Prérequis :

Aucun.

En amont de la formation, un questionnaire d'auto positionnement par rapport au programme et aux objectifs devra être renseigné.

Objectifs :

- Prendre conscience de l'impact de ses comportements et de ses ressentis dans ses relations professionnelles.
- Créer un climat de confiance au sein de l'équipe.
- Utiliser l'estime et la confiance en soi comme levier de productivité.
- Collaborer dans un esprit d'ouverture pour assurer des conditions de travail optimales.
- Développer la responsabilisation et l'engagement de chaque membre de l'équipe.
- Rendre les équipes plus performantes.

Programme module 1 : « leadership personnel »

Jour 1 :

Séquence 1 : découvrir « le parler vrai »

- Les niveaux de vérité. Atelier de « la lettre ».
- S'entraîner à utiliser les niveaux de vérité.

Séquence 2 : appréhender le concept d'autodétermination.

- Atelier dynamique, « suivez votre choix ».
- Atelier en sous-groupes, « les questions sur le choix ».
- Atelier en grand groupe, se positionner par rapport à l'hypothèse du choix proposé par l'Elément Humain®.

Séquence 3 : mieux se connaître par rapport à ses comportements dans la relation.

- Visualisation pour découvrir les 3 dimensions du comportement. Inclusion/ Contrôle et Ouverture. ICO.
- Apport théorique sur ces 3 dimensions du comportement.
- Quizz de validation.

Jour 2 :

Séquence 1 : le point du matin ;

- La moisson du J1, temps de partage et d'ouverture.

Séquence2 : Les 3 dimensions du comportement (suite).

- Auto perception et feedback des autres participants sur les 3 dimensions du comportement.

Séquence3 : Mettre en situation ces 3 dimensions par le corporel.

- Atelier non verbal.

Séquence 4 : autodiagnostic sur ces 3 dimensions.

- Renseigner l'auto- diagnostic.
- Donner du sens à ses résultats.

Jour 3 :

Séquence 1 : le point du matin ;

- La moisson du J2, temps de partage et d'ouverture.

Séquence2 : mieux se connaître par rapport à ses ressentis dans la relation.

- Visualisation pour découvrir les 3 dimensions du ressenti. Importance/ Compétence/ Sympathie. ICS.
- Apport théorique sur ICS.
- Quizz de validation.

Séquence 3 : les 3 dimensions du ressenti (suite)

- Auto perception et feedback des autres participants sur ces 3 dimensions.

Séquence 4 : Mettre en situation ces 3 dimensions par le corporel.

- Atelier non verbal.

Séquence 5 : autodiagnostic sur ces 3 dimensions.

- Renseigner l'auto diagnostic.
- Donner du sens à ses résultats.

Jour 4 :

Séquence 1 : le point du matin.

- La moisson du J3, temps de partage et d'ouverture.

Séquence2 : mieux se connaître par rapport à l'estime de soi.

- Visualisation pour découvrir les 6 dimensions de l'estime de soi.
- Apport théorique sur ces 6 dimensions.

Séquence 3 : les 6 dimensions de l'estime de soi (suite).

- Auto perception et feedback des autres participants sur ces 6 dimensions.

Séquence 4 : Mettre en situation ces 6 dimensions par le corporel.

- Atelier non verbal.

Séquence 5 : autodiagnostic sur ces 6 dimensions.

- Renseigner l'auto diagnostic.
- Donner du sens à ses résultats.

Séquence 5 : les mécanismes de défense.

- Les 6 grandes familles de défense.
- Les Attitudes défensives.
- Le plan anti défense.

Programme module 2 : « Performance collective »

Jour 1 :

Séquence 1 : retour sur expérience :

- Atelier que s'est-il passé depuis le module 1 ?
- Quizz : qu'avez-vous retenu du module 1 ?

Séquence 2 : l'écoute.

- Apport théorique les niveaux d'écoute.
- Entraînement en binômes.

Séquence 3 : imaginer un projet en équipe.

- Choisir son projet et ses équipiers. Commencer le travail en équipe.
- Découvrir ICOCI, les phases de développement d'une équipe.
- Temps de débriefe.

Séquence 4 : vivre toutes les phases de développement d'une équipe.

- Faire l'inclusion de l'équipe.
- Découvrir et travailler la centralité.
- Temps de débriefe.
- Atelier la ligne de vie du leadership.
- Partage en binômes.

Jour 2 :

Séquence 1 : le point du matin.

- La moisson du J1, temps de partage et d'ouverture.

Séquence 2 : découvrir et travailler la compatibilité.

- Atelier la Compatibilité par paires : « la chaise chaude ».
- Appliquer le TCI (l'index de compatibilité) à son équipe.

Séquence 3 : s'entraîner à la prise décision.

- L'outil de la Concordance.

Durée :

6 jours (4 + 2°) soit 50 heures en 2 modules.

- Module 1 : 4 jours soit 33 heures.
- Module 2 : 2 jours en intensif, soit 17 heures.

Modalités et délais d'accès :

- En présentiel et en inter entreprise, inscriptions possibles jusqu'à J - 3 de la date de la session, en fonction des places disponibles.

- Répondre au questionnaire préalable.

Tarifs pour les 50 heures de formation

- Entreprises : . 3.800 euros HT
- Indépendants : 2100 euros HT
- Particuliers : 1600 euros TTC

Publics visés :

Cette formation s'adresse aux managers, collaborateurs, consultants et professionnels de l'entreprise en charge de l'humain et du développement du potentiel, aux formateurs, aux consultants, aux coachs, et à toute personne voulant poursuivre sa professionnalisation dans le développement des organisations.

Méthodes mobilisées et modalités d'évaluation :

Les méthodes :

La formation met en œuvre une pédagogie très complète. Chaque concept est développé autour d'apports théoriques, de visualisations, d'ateliers non verbaux, d'autodiagnostic validés scientifiquement et de feed-back des autres participants. Cette pédagogie permet à chacun de vivre dans la confiance un processus propice au changement, en utilisant la dynamique de groupe qui favorise la prise de conscience.

Les modalités d'évaluation :

- Des quizz permettent de mesurer les acquis en cours de formation.
- Des auto diagnostics validés scientifiquement permettent de mesurer les comportements et les ressentis dans la relation ainsi que l'estime de soi. Elément B = « behaviors », comportements. Elément F = « feelings », ressentis et Elément S = « self », soi.
- Un questionnaire pour évaluer les changements comportementaux est proposé aux apprenants à la fin de la formation. Il permet de mesurer les acquis et les changements par rapport au questionnaire préalable.
- Une évaluation de satisfaction de la qualité de la formation à chaud.
- Une évaluation de satisfaction à froid, 3 à 6 mois après la fin de la formation.

Accessibilité aux personnes handicapées

Cette accessibilité est vérifiée systématiquement auprès des responsables des salles réservées pour les formations.

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter avant la formation pour nous permettre de leur faciliter l'accès aux locaux et aux apprentissages prévus dans la formation.

**

*