

CERTIFICATION L'ÉLÉMENT HUMAIN

Accompagner les équipes et les organisations dans les transformations culturelles, numériques et économiques.

CPF N° 236 839

A l'Inventaire sous le numéro 4021

INTRODUCTION

L'Élément Humain® est un guide de développement du leadership et des équipes dédié aux entreprises pour créer un envi Humaniste, Responsable et Ouvert.

Son auteur, Will Schutz, a combiné rigueur scientifique, pédagogie innovante et ses 30 années d'expérience comme consul telles que AT&T, La Nasa ou la Banque Mondiale pour créer un modèle qui a pour finalité ultime : « Accroître la Performan Organisations ».

OBJECTIFS

- Maîtriser toutes les étapes du processus d'accompagnement des équipes et de leur leader en phase de transformation (fusion, rachat, changement de culture organisationnelle, numérique, projets complexes)
- Acquérir les méthodes pédagogiques et les faire vivre à un groupe de stagiaires.
- Recevoir du feedback des autres stagiaires et des évaluateurs en contrôle continu, feedback qui challenge son professionnalisme tout en proposant des options nouvelles.

PUBLIC CONCERNE

Elle s'adresse aux consultants, aux professionnels de l'entreprise en charge de l'humain et du développement du potentiel, aux leaders, aux formateurs, aux coaches et à toute personne qui veut poursuivre sa professionnalisation dans l'accompagnement des équipes.

PREREQUIS

1. Avoir suivi le programme complet Élément Humain® en 50 heures en deux parties, La Pierre Angulaire (30 heures) et les Solutions pour l'Organisation (20 heures).
2. Avoir eu un entretien de pré-sélection avec A. Monique Sellès pour les francophones ou avec le partenaire de sa zone linguistique pour les autres langues. Cet entretien a comme finalité de comprendre quel est le projet professionnel du stagiaire avec l'Élément Humain®, de vérifier si le stagiaire a bien suivi une formation Élément Humain® avec un praticien certifié LHEP™ légale et vérifier son niveau de développement dans l'accompagnement des personnes et des équipes.
3. Présenter l'attestation officielle. Elle valide que le stagiaire a suivi la formation initiale avec un praticien LHEP™ respectueux de la propriété intellectuelle.

ANIMATION, SUPERVISION ET EVALUATION – MASTER TRAINERS LHEP TM



Ethan Schutz, formé par Will Schutz intervient comme consultant dans les entreprises privées et les organismes publics aux USA. Il assure depuis 2003 la présidence de la Schutz Company au sein de BCon Network de toutes les activités internationales autour de l'Élément Humain®. Il supervise et délivre la certification (Phase II) pour les consultants hors Asie.



Anne-Monique Sellès, Master Trainer, systémicienne et psychologue clinicienne, formée à Berkeley par Will Schutz, a contribué activement à l'introduction de l'Élément Humain® en France. Elle l'utilise depuis 1992 en entreprise et forme managers, consultants et coaches à cette approche.

Elle dirige THE HUMAN ELEMENT® France et pays francophones, et est la seule habilitée par le président de Business Consulting à organiser les certifications EH et distribuer les documents pédagogiques aux consultants certifiés. LHEP™ dans les pays francophones.

DUREE - 100 heures en présentiel

Préparation : 5 heures chaque matin avec apports théoriques spécifiques

Formation -Animation : 4 heures en sous-groupes de 3 personnes

Feedback : 1heure chaque soir de feedback collectif et individuel

4 ateliers en nocturne de deux heures chacun avec Ethan SCHUTZ et Anne-Monique SELLES

CALENDRIER 2021

Toutes les dates sont affichées sur notre site internet. N'hésitez pas à le consulter et à nous contacter pour toute demande d'information ou d'inscription.

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Séances de formation en salle
- Exposés théoriques
- Autodiagnostic validés scientifiquement
- Visualisations et expériences physiques
- Travaux en sous-groupes
- Feedbacks de l'équipe en charge de l'animation / son travail, feedback des autres stagiaires et des évaluateurs
- Documentation formation de formateurs sous copyright remise (dans la langue du stagiaire si nécessaire)
- Deux interprètes en simultané français-anglais-français pour groupe international avec matériel de traduction (casques et micros-chuchoteurs)
- Paperboard

EVALUATION ET SUIVI DE LA FORMATION

- Une évaluation sera faite en contrôle continu par chacun des évaluateurs pour permettra de valider l'acquisition des compétences de chaque candidat à la certification.
- A l'issue du programme, chacun stagiaire recevra un feedback en synthèse des points sur ses point forts ainsi que ceux sur lesquels il est désiré qu'il travaille de manière approfondie soit en co-animation, soit dans les ateliers d'approfondissement et en supervision.
- Une fiche d'évaluation sera remplie à chaud par chaque certifié puis une fiche d'évaluation lui sera adressée deux mois après la formation pour un bilan à froid.
- Un certificat reconnu au niveau international sera remis à chaque certifié en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation.
- Chaque certifié peut à tout moment joindre un des certificateurs pour se faire aider sur une mise en application complexe.

ORGANISATION DE LA FORMATION CERTIFIANTE

La formation est organisée par COREAGA CONSEIL – 75 Boulevard Haussmann 75008 PARIS
SIRET 492 267 653 00011, CODE APE 8559A, Organisme de formation déclaré auprès de la préfecture de Paris sous le N°11754139675

DUREE ET LIEU : 100 heures en présentiel à l'Espace La Rochefoucauld – PARIS 75009.

CONDITIONS FINANCIERES

- Prise en charge par l'entreprise ou une OPCA : 6000 Euros HT, soit 7200 Euros TTC.
- Prise en charge par une profession libérale ou un indépendant : 6000 Euros HT, soit 7200 Euros TTC.

Ce tarif comprend l'ensemble de la documentation pédagogique, support et tests, ainsi que les pauses. Il ne comprend pas les frais d'hébergement et de repas du stagiaire.

CERTIFICATION INTERNATIONALE L'ELEMENT HUMAIN©

Partie I : Comprendre le système et le fonctionnement individuel dans le système. PROGRAMME DETAILLE

OBJECTIFS GENERAUX

Le futur certifié devra à l'issue de ce processus maîtriser l'ensemble de ces concepts et conduire le processus qui amènera les groupes à comprendre le fonctionnement de leur système et des relations en son sein. Il établira le lien entre les comportements, les mécanismes de défense et le niveau de l'estime de soi dans l'équipe et chez chaque individu. Ces concepts devront être complètement maîtrisés pour effectuer le travail sur la performance des équipes. Il sera évalué sur sa capacité à mettre en œuvre un processus pertinent pour chaque séquence, sa maîtrise des concepts et sa capacité à travailler en équipe.

MODULE 1 – RESPONSABILITE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE.

TRANSPARENCE ET OUVERTURE : 8 heures

Principes- clés - Introduire et utiliser le mode de questionnement pertinent pour clarifier le rapport à l'ouverture et à la responsabilité dans le système et dans les relations :

- Présenter l'Ouverture, son impact et ses limites dans les organisations. Qu'est-ce que la transparence dans le système - enjeux et limites.
Faire prendre conscience du niveau d'ouverture et d'écoute dans le groupe par le questionnement et les exercices appropriés. **Utiliser cette grille de questionnement en accompagnement individuel et collectif.**
- Implications du concept de **Responsabilité**. Amener le groupe à analyser son propre fonctionnement en termes de pré - programmation des décisions, niveau de spontanéité, hyper - contrôle et les phénomènes de bouc-émissaire potentiels qui le traverse. Clarifier les conditions du burn - out dans les organisations et repérer les signes précurseurs d'une organisation favorisante. Faire réfléchir le groupe au niveau de performance idéale que l'individu et l'organisation s'imposent. Faire émerger les croyances qui traversent le système, le parasite et les bénéfices secondaires qui en sont retirés qui freinent la performance.

MODULE 2 - LES COMPORTEMENTS EN INTERACTION : 8 heures 30

Définir les différentes dimensions du comportement humain. Comprendre comment elles se mettent en place et comment elles sont utilisées dans les interactions sociales. Amener le groupe et chacun à une plus grande ouverture et lucidité sur « ses comportements vis-à-vis d'autrui et sa perception du comportement d'autrui dans l'équipe » Utiliser cinq portes d'entrée pédagogiques pour la prise de conscience (**images, auto - perception, feedback, autodiagnostic et expériences non - verbales**) **Conduire le processus.**

MODULE 3 - LES RESSENTIS DANS LES EQUIPES : 10 heures 30

Distinguer sentiments, ressentis et émotions. Etudier les conséquences de l'expression et de la non - expression des émotions et des sentiments dans l'entreprise et dans les relations. Etablir le lien avec les dimensions du comportement.

Qu'est-ce qui amène une personne à se comporter de telle ou telle manière dans ses interactions avec les autres dans le système ? Avec quelle intention ? Pour exprimer quoi qui appartient au système ? Faire clarifier.

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 faire travailler avec l'équipe dans des mises en situation pour lui faire identifier les rigidités et les débloquer.

Soir : atelier animé par Ethan Schutz et A. Monique Sellès sur l'Ecoute et le questionnement.

MODULE 4 - PRESENCE, DETERMINATION PERSONNELLE ET LUCIDITE – LE SOI : 9 heures

Faire travailler les membres sur le niveau de présence et d'énergie de ses membres, le rapport de chacun et à la prise de décision et l'accroissement de la lucidité individuelle. Appliquer les techniques proposées pour stimuler ces trois niveaux.

MODULE 5 - ESTIME DE SOI : Durée : 10 heures

Qu'appelle t'on Estime de Soi dans les organisations. Présenter les différentes études scientifiques qui établissent une corrélation étroite entre performance individuelle et collective et estime de soi. Comment la mesurer dans les organisations et dans l'équipe ? Comment l'accroître sachant qu'elle est une des clés de la performance individuelle et de l'efficacité collective.

Faire comprendre son impact sur l'efficacité dans les organisations.

Soir : atelier animé par Ethan Schutz et A. Monique Sellès sur différentes sources de tension dans les systèmes.

MODULE 6 - MECANISMES DE DEFENSE : 8 heures

Identifier les Mécanismes de défense utilisés dans l'équipe comme symptômes d'un abaissement de l'Estime de Soi Procédés et enjeux. Quels sont les mécanismes de défenses le plus fréquemment utilisés dans l'équipe. Les faire identifier En quoi sont-ils une protection illusoire et gros consommateurs d'énergie ?

Faire travailler l'équipe à partir de grilles de lectures sur repérer les étapes – clés des tensions qu'elles soient larvées ou mises à jour pour aller vers la résolution des conflits.

JOUR DE REPOS



Partie II : Applications organisationnelles au travail d'équipe et au leadership.

MODULE 7 - DEVELOPPEMENT D'EQUIPE ET COMPATIBILITE D'EQUIPE : 11 heures - SOIREE

Will Schutz a connu sa renommée dans les années cinquante par son travail effectué pour la Navy sur la constitution des équipes des centres névralgiques de communication et de décision 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.

Mesurer et faire travailler l'équipe sur les compatibilités et les incompatibilités inter - individuelles et collectives à partir du FIRO-B.

Faire définir les plans d'action pour réduire les incompatibilités.

Soirée : atelier animé par Ethan Schutz et A.Monique Sellès. La Santé dans l'entreprise. Dernières recherches.

MODULE 8 - TCI (Team Compatibility Index) Première étape MESURE DE LA CENTRALITE DE L'EQUIPE : 9 heures

Travail d'équipe niveau 1 : Introduire le Concept de Centralité via un projet de l'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. *Conduire le processus de Calcul de la Centralité d'une équipe. Démontrer l'intérêt dans la constitution de nouvelles équipes (mise en place d'un comité de direction, nouvelle équipe projet) à mettre en place l'équipe en utilisant la Centralité.*

MODULE 9 - TCI (TEAM COMPATIBILITY INDEX) Deuxième étape : CALCUL DE LA COMPATIBILITE : 11 heures SOIREE

Administration dans l'équipe de la deuxième partie du TCI amorcé avec la Centralité : mesure de la Compatibilité actuelle et réelle inter - individuelle d'équipe. Calculs complets du TCI et analyse des résultats (index de compatibilité global d'équipe, par paires, individuels. Repérer les personnes sous-utilisées par l'organisation ou les personnes trop utilisées, les goulots d'étranglement. 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. Administration de l'Elément W - Work comme outil de médiation. *Mener les différentes activités.*

Soirée : atelier animé sur le thème du Leadership par Ethan Schutz et A.Monique Sellès.

MODULE 10 - PRISE DE DECISION ET CONCORDANCE : 8 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. *Conduire le processus complet.*

MODULE 11 - LEADERSHIP ET APPLICATIONS PRATIQUES DANS LES ORGANISATIONS : 7 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. *Conduire le processus dans l'équipe.*

Certification remise en fin de formation.

Nous mettons tout en œuvre pour faciliter l'accès à la formation aux Personnes en Situation de Handicap. Nos formations sont adaptables et dans le cas où un accompagnement plus personnalisé devrait être mis en place nous sommes en mesure de vous diriger vers les organismes adaptés. Nous tenons à votre disposition la liste de ces organismes sur simple demande.