



L'objectif de ce travail est de contribuer au développement de plus de connaissance de soi, d'organisations plus ouvertes et d'individus avec une grande estime d'eux-mêmes. Lorsque nous réalisons le formidable pouvoir de la vérité, que nous reconnaissons notre stupéfiante capacité à déterminer nos propres vies et que nous dépassons notre peur de nous regarder ouvertement et honnêtement, nous pouvons atteindre des hauteurs sans limites de productivité et un accomplissement personnel, dans nos entreprises, nos relations, et en nous-mêmes.

Will Schutz, Ph.D.
Créateur de la méthodologie l'Élément Humain®

L'Élément Humain®



The Human Element® - Will Schutz, Ph.D.

Présentation

L'Élément Humain® est une méthodologie complète de développement organisationnel permettant d'améliorer de manière significative la qualité des relations humaines au travail, d'établir un diagnostic organisationnel, d'élever le niveau de maturité des équipes, d'augmenter l'efficacité individuelle et collective, de faciliter la résolution de problèmes, de proposer des méthodes de prise de décision favorisant l'engagement, et de contribuer à créer un climat de travail favorisant l'estime de soi, la santé, la coopération et la productivité dans la durée.

Origines

Will Schutz, Ph.D. (1925 – 2002)

Psychologue américain, Will Schutz obtient son Doctorat en Psychologie à l'Université de Californie (UCLA) en 1950.

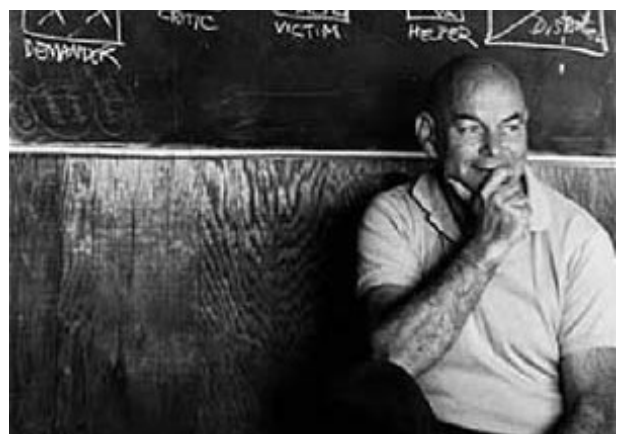
Ayant servi dans la Marine Américaine de 1944 à 1946, il est réincorporé en 1952 pendant la guerre de Corée et reçoit le mandat d'apprendre à prédire comment n'importe quel groupe d'homme travaillerait ensemble - en particulier dans les équipes des Centres d'Information de Combat sur les navires de guerre. Il en résulte un premier livre, *FIRO : A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior* (1958), qui introduit la théorie Fundamental Interpersonal Relations Orientation (FIRO).

Sorti de la Navy, il enseigne et fait des recherches à Harvard, à l'Université de Chicago, à l'Université de Californie à Berkeley, et dans d'autres

institutions prestigieuses. Bien que très sollicité, il sent pourtant que quelque chose ne va pas et qu'il a atteint les limites des techniques traditionnelles.

A la fin des années 1950, il rentre en contact avec un groupe psychothérapeutique pour jeunes psychiatres, conçu pour les aider à en apprendre plus sur eux-mêmes avant d'exercer en tant que praticien de l'accompagnement. En tant que membre de ce groupe, il fut forcé à dire la vérité et à entendre le feedback d'autres membres du groupe sur comment ils le ressentaient vraiment, et s'ouvrir au monde des sentiments. Ce fut selon lui « une délicieuse frayeur ».

Au milieu des années 60, il étudie le comportement clinique à l'hôpital psychiatrique de l'Ecole médicale Albert Einstein, dans le Bronx à New York, une institution d'avant-garde très respectée. En parallèle, il commence une collaboration avec les Laboratoires de formation nationaux (NTL) à Bethel, dans le Maine, et conduit lui-même des T-Groups. Il trouve que le travail et les résultats des leaders des T-Groups qui étaient alors considérés comme «non-qualifiés» d'un point de vue professionnel «traditionnel», étaient plus créatifs, plus profonds, plus rapides, et plus efficaces que ceux obtenus au cœur de l'établissement psychiatrique.



Très stimulé, Will Schutz étudie alors le plus de nouvelles techniques possibles sur le comportement humain. Celles-ci comprennent la psychosynthèse, le psychodrame, la bioénergie, le Rolfing, et la gestalt therapy. Toutes ces méthodes avaient en commun l'utilisation de méthodes non-verbales et en particulier le mouvement et l'imagerie. Il commence alors à intégrer des parties de ces méthodes non-traditionnelles dans ses propres techniques de groupe. Au début de l'année 1967, il écrit son best-seller, *Joy : Expanding Human Awareness*, dans lequel il reprend les techniques qu'il a étudiées aussi bien que celles qu'il a développées et explique comment les utiliser.

A la fin de l'année 1967, il se déplace vers l'Institut d'Esalen en Californie où il anime des Groupes de rencontres — ateliers qui incorporent les idées des T-Groups ainsi que les méthodes in-vivo qu'il a apprises. En complément, il étudie et expérimente une variété d'approches pour développer le plein potentiel de chaque personne et les interactions entre les personnes. Lors des années Esalen, il écrit plusieurs ouvrages dont *Here Comes Everybody* (1971), une suite de *Joy*, et *Elements of Encounter* (1973), dans lequel il recense et présente les principes des groupes d'Encounters.

En 1975, il quitte Esalen et commence à intégrer son travail scientifique avec le matériel qu'il a expérimenté lui-même. Dans son ouvrage *Profound Simplicity* (1979), il communique ce qu'il a réalisé. Les approches qu'il a étudiées —groupes d'Encounters, imageries, gestalt therapy, psychodrame, bioénergie, Rolfing, la méthode Feldenkrais, l'aïkido, et le tai chi — sont toutes au service d'un même but : la réalisation du plein potentiel humain.

En 1980, il utilise l'expérience du potentiel humain et sa théorie FIRO ainsi que les échelles de mesure FIRO, et crée L'Elément Humain® qui a d'abord été testé dans des entreprises comme Kodak, Esso, Ampex, Mattel, United Biscuit, la U.S. Army. De ces premières expériences, les principes-clés que sont la Vérité, le Choix et la Conscience émergent et cristallisent. Il approfondit et élargit la théorie et les instruments FIRO, pour constituer un ensemble d'outils intégrés appelés Les Eléments de Conscience. Tous les instruments ont été conçus spécifiquement pour être intégrés à l'Elément Humain®. Ses deux derniers livres couvrent

l'ensemble du contenu de l'Elément Humain® : *The Truth Option* (1984) et *The Human Element* (1994).

Principes

L'Elément Humain® est fondé sur 3 principes-clés :

La Vérité: La vérité est le grand simplificateur. Elle permet d'améliorer l'efficacité de l'entreprise tout en rendant les équipes, les prises de décision et les performances individuelles plus efficaces, plus rapides et en fin de compte, plus rentables pour l'entreprise.

Le Choix: Le principe du choix entraîne celui de responsabilité. Tout ce qui se passe entre les personnes est le résultat des choix que chaque personne a fait — que le choix soit inconscient ou conscient. Chacun de nous est à 100% responsable pour lui-même et de la situation, et nul n'est à blâmer.

La Conscience : Plus notre niveau de connaissance de nous-même et notre estime de nous-même sont élevés, plus notre comportement est rationnel et non défensif.



Les meilleures solutions pour les problématiques d'entreprise et de leadership requièrent une première marche essentielle : la connaissance de soi. Approfondir la connaissance de soi conduit à l'acceptation de soi, puis à l'estime de soi. Lorsque les individus gagnent en connaissance d'eux-mêmes et en estime d'eux-mêmes, ils deviennent plus ouverts et plus honnêtes avec leurs collègues. Ils redirigent alors l'énergie qu'ils utilisaient jusqu'ici à être défensifs, faire de la rétention d'information, et autres conflits interpersonnels, à un travail productif.

Module 1

La Pierre Angulaire

Ce module guide les participants vers une plus grande conscience d'eux-mêmes par une exploration de leur rapport au choix, de leur degré d'ouverture, de leurs comportements, de leurs ressentis, de leur concept de soi, de leur estime de soi et de leurs mécanismes de défense. Une conscience de soi plus profonde conduit à l'acceptation de soi et donc à l'estime de soi qui est à la base de l'épanouissement de soi.

Les participants peuvent alors:

- Influencer leur vie dans la direction qu'ils souhaitent
- Être conscients de leurs pensées et de leurs émotions et savoir ce qui se passe en eux
- Ne pas avoir peur de se regarder lucidement
- Parler directement aux autres au lieu de parler dans leur dos
- Se sentir importants et comprendre leur impact sur les autres
- Se sentir compétents pour affronter chaque situation difficile pour eux
- Demander de l'aide quand c'est nécessaire
- Accepter les critiques et en faire un usage positif
- Faire un usage optimal de leurs capacités de penser, de ressentir et d'agir
- Ressentir la joie qui provient de l'utilisation de leur potentiel

Objectifs du programme

Le but de ce module est de maximiser le potentiel des participants autant pour eux-mêmes que pour leur organisation. Il les aidera à :

- Améliorer leur performance personnelle, leur auto-centrage et leur capacité à s'adapter
- Gérer leurs émotions et devenir moins réactifs
- Pratiquer de nouvelles manières de travailler avec les autres
- Apprendre comment ils sont perçus par les autres
- Comprendre leurs sources de motivation et celle des autres
- Accroître leur compréhension du comportement humain

Contenu du programme

1. Exploration des concepts d'Ouverture et de Choix.
2. Exploration du Comportement - Élément B avec les cinq sources d'information (imagerie, expériences physiques, auto-perception, feedback, test psychométrique Élément B avec analyse en groupe).
3. Exploration des Sentiments vis à vis des autres - Élément F complet avec les cinq sources d'information et le descriptif des peurs associées qui provoquent les rigidités dans les interactions avec les autres.
4. Exploration du Concept de Soi - Élément S avec les cinq sources d'information associées qui permet à chacun de prendre conscience de la source des difficultés et les opportunités de changement qui se présentent à lui.
5. Exploration des Mécanismes de Défense qui traduisent un conflit intrapsychique entre la manière dont nous aimerions être et la personne que nous observons. Ils sont d'autant plus nuisibles qu'ils sont une source de désagréments voire de conflit dans la relation à l'autre.
6. Exploration de l'Estime de Soi - L'Estime de Soi est d'autant plus importante qu'elle est en corrélation étroite avec notre productivité au travail. Les différentes techniques pour l'accroître sont visitées.

Durée

4 journées consécutives

Public

Toute personne désireuse d'améliorer ses relations avec les autres et elle-même

Tarifs

CHF 1'200.- pour les personnes finançant elles-mêmes leur inscription

CHF 1'600.- pour les personnes dont l'inscription est financée par l'employeur ou un autre organisme

Prérequis

Aucun

Module 2

Solutions pour l'Organisation

Ce module permet aux cadres d'apprendre sur eux-mêmes dans leur rôle et de percevoir des façons de comprendre et d'aider leurs collaborateurs. Ils peuvent apprendre de nouvelles méthodes pour aborder des thèmes aussi importants que le travail d'équipe, la dynamique de groupe, la résolution de problèmes individuels et de groupe et la prise de décision.

Il permet aux équipes de mieux fonctionner, d'enrichir les relations interpersonnelles, d'améliorer le climat de travail, et de gagner en autonomie et en productivité tout en préservant la santé de ses membres.

Il donne aux professionnels de l'accompagnement et aux professionnels des ressources humaines des outils pour établir un diagnostic d'équipe, accompagner l'organisation et le développement d'une équipe, réduire les conflits, et proposer des méthodes de prise de décision favorisant l'engagement.

Objectifs du programme

Dans une organisation fondée sur l'Élément Humain®, l'objectif primordial est d'amener un maximum d'employés à avoir une grande estime de soi. Le postulat de l'Élément Humain® est que, si chaque personne a une forte estime d'elle-même, l'entreprise bénéficiera d'une productivité et d'une réussite optimale.

Lorsque les individus ont une forte estime d'eux-mêmes, ils ressentent de l'entrain, de l'auto-détermination, de la conscience d'eux-mêmes, de l'importance, de la compétence et de la sympathie.

Pour les relations entre employés, et les relations entre les employés et leur environnement extérieur, l'objectif est qu'ils soient énergiques, matures, honnêtes, reconnaissants, coopératifs et amicaux.

Pour l'entreprise, l'objectif est de créer un climat qui encourage l'estime de soi pour tous les employés, tout particulièrement à travers la participation, la

mise en pouvoir, l'ouverture, la reconnaissance, la récompense et l'humanisme.

Contenu du programme

1. Diagnostiquer les Compatibilités d'Atmosphère
2. Diagnostiquer les Compatibilités de Rôle
3. Comprendre le lien entre Compatibilité et Productivité
4. Etablir l'Index de Compatibilité d'Équipe (TCI)
5. Constituer une équipe performante
6. Accompagner le développement d'une équipe
7. Evaluer les performances
8. Appréhender les méthodes de prise de décision



Si au sein des organisations, les personnes deviennent plus conscientes d'elles-mêmes, nous devrions voir une augmentation de la productivité, peut-être plus grande que tout ce que nous avons pu voir auparavant. Pour en faire l'expérience, nous avons besoin d'une sorte de courage rarement évoqué dans les récits dépeignant les héros : le courage de nous connaître, d'être honnêtes les uns avec les autres et de saisir la vérité.

Will Schutz, Ph.D

Durée

3 journées consécutives

Public

Dirigeants, managers, membres d'une équipe, professionnels de l'accompagnement et professionnels des ressources humaines.

Tarifs

CHF 900.- pour les personnes finançant elles-mêmes leur inscription

CHF 1'200.- pour les personnes dont l'inscription est financée par l'employeur ou un autre organisme

Prérequis

Avoir suivi le Module 1 - La Pierre Angulaire

Certification

Une fois que vous aurez suivi les modules *La Pierre Angulaire* et *Solutions pour l'Organisation*, vous pourrez vous inscrire au programme de certification internationale Licensed Human Element Practitioner LHEP™.

La certification 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.

Pour en savoir plus sur le programme de certification : <http://elementhumain-france.fr>.

Organisation

Horaires

L'atelier se déroulera entre 09h00 et 17h30. Un café d'accueil sera servi dès 08h30. Les collations seront offertes le matin et l'après-midi. Une pause de 60 minutes est prévue à midi pour que vous puissiez vous restaurer.

Salles de formation

Le choix de la salle dépendra du nombre de participants inscrits à chaque session. L'adresse exacte de la salle vous sera communiquée au plus tard 5 jours avant le début de la session.

Inscriptions

Dates et inscriptions en ligne sur la page www.nicolasgross.com/eh

Facilitation



Ancien membre de direction des ressources humaines avec plus de 15 ans d'expérience de management dans différentes industries du secteur privé et public, **Nicolas Gross** accompagne les personnes, les équipes et les organisations désireuses d'aller vers plus de conscience, de maturité et d'accomplissement.

Titulaire d'une Licence en Droit de l'Université de Lausanne, d'un Master en Économie Financière de Boston University et d'un Master en Psychologie Organisationnelle du Massachusetts School of Professional Psychology, en cours de formation en Gestalt à l'École Parisienne de Gestalt, praticien certifié Élément Humain® & Implicit Career Search®, il s'est aussi formé à l'analyse transactionnelle. Il est également expert ASFC aux examens du brevet fédéral de spécialiste en conduite d'un groupe pour les modules de leadership.

Nicolas Gross est membre de l'American Psychological Association et adhère au APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Il est supervisé par Mireille Binet, Psychologue FSP, Psychothérapeute ASP, formatrice et superviseur EATA certifiée en champ Psychothérapie (TSTA-P).

Contact

Nicolas Gross, M.A. in Org. Psy., LHEP™
Avenue Dumas 12
1206 Genève (Suisse)
+41-79-772-6415
mail@nicolasgross.com
www.nicolasgross.com