



# À la recherche de notre profonde simplicité humaine



PAR BÉATRICE DEWANDRE

**F**orce est de constater les transformations auxquelles nous sommes confrontés dans le monde d'aujourd'hui. Vivre et travailler dans un environnement de plus en plus complexe en changement permanent avec l'imprévisibilité comme seule certitude exige la mobilisation de toutes ses ressources personnelles pour trouver en soi une sécurité intérieure, déployer tout son potentiel, développer résilience et agilité pour s'ouvrir aux opportunités d'un futur émergent.

Dans le monde des entreprises impactées par ces profondes mutations tant technologiques, que culturelles et sociétales, la recherche de solution dans ces problématiques de risques psycho-sociaux, burn-out, désengagement ou rétention des talents renvoie indéniablement à la nécessité de mettre l'humain au cœur de l'entreprise. Il s'agit de trouver de nouvelles voies pour concilier l'humain et l'économique, l'épanouissement professionnel et la performance collective en créant du lien et des relations de confiance dans un environnement de changement permanent.

Dans ce contexte de transformation, les compétences en intelligence émotionnelle et relationnelle deviennent ainsi de plus en plus cruciales : approfondir la connaissance de soi et des autres afin d'améliorer la gestion de soi et de ses relations aux autres.

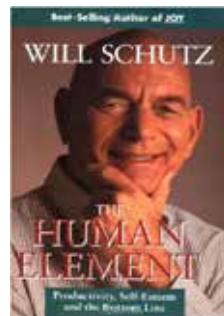
Beaucoup d'efforts et d'investissements sont consacrés aux domaines des innovations technologiques et des transformations organisationnelles... sans doute beaucoup moins aux innovations managériales et à la transformation du leadership.

Même si les dirigeants et les responsables RH ont bien conscience des corrélations positives entre engagement et performance, il subsiste cependant encore beaucoup de résistance à investir dans le développement de ces compétences humaines.

Il me semble qu'une des raisons majeures de cette lacune est d'une manière générale le manque de connaissance et d'expérience dans la manière

d'aborder le champ de notre complexité humaine dans le monde des entreprises. Reconnaissons qu'il faut du courage pour investir et s'engager dans ce type d'apprentissage qui nous concerne directement en tant qu'être humain.

Cheminer à la recherche de notre profonde simplicité m'est apparu comme une évidence pour appréhender notre complexité humaine. La rencontre avec Will Schutz, qui m'a formée à sa méthode « Élément Humain® », m'a profondément marquée tant dans mon développement personnel que professionnel.



Will Schutz  
(1925-2002),  
The Human  
Element,  
FIRO® theory

Un des principes de base de sa méthode repose sur la simplicité : les solutions les plus profondes sont simples. Le plus simple est le mieux !

Reposant sur une connaissance de l'humain tirée de décennies de recherche et d'expérimentation, Will Schutz a développé une approche intégrative du fonctionnement humain et systémique des organisations fondée sur l'estime de soi et l'agilité relationnelle.

Cette approche « Élément Humain® », axée sur ces compétences humaines, vise à développer le potentiel humain au niveau des personnes et des équipes. La spécificité de cette méthode d'apprentissage transformationnel est de traiter en profondeur, au niveau des ressentis et des peurs, les causes des rigidités comportementales qui sont les freins majeurs à la performance individuelle et collective.



## Méthode « Élément Humain »®



Parcours d'apprentissage transformationnel

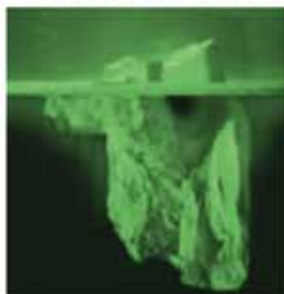
Explorer sous les comportements de surface

pour prendre conscience de nos ressentis et peurs archaïques  
à l'origine de nos rigidités comportementales

Les Comportements

Les Sentiments

Les Peurs



Compréhension en profondeur de la logique du comportement humain

Pour se donner les moyens de changer nos manières de penser, de sentir et de se comporter

Cette théorie FIRO® (Orientation des Relations Interpersonnelles Fondamentales) fournit un cadre de compréhension de notre logique de fonctionnement humain basée sur les 3 dimensions comportementales d'« Inclusion, Contrôle et Ouverture » et les ressentis et peurs sous-jacentes qui y sont associées.

Au-delà de la diversité humaine qui en fait toute sa richesse et du fait que chaque personne est unique et irremplaçable, la simplicité de ce modèle FIRO fondée sur ces 3 dimensions constitue un socle commun à tout un chacun pour prendre conscience et comprendre notre fonctionnement en tant qu'être humain et pour prendre notre responsabilité personnelle en faisant le choix de sortir de nos rigidités comportementales.

Il est intéressant de rapprocher cette notion de profonde simplicité du point de vue de la PNL développé par Robert Dilts qui a souligné le fait que les fractales démontrent bien comment un processus simple au niveau de la structure profonde peut générer un schéma complexe au niveau de la structure de surface. Le raffinement et la complexité de la structure de surface s'opposent à la simplicité du schéma de la structure profonde qui la génère.

Et comme paradoxalement, rien n'est simple... suivons la recommandation d'Albert Einstein : « On devrait tout rendre aussi simple que possible, mais pas plus. » ■

## Fondement de l'Élément Humain® La Théorie FIRO®

Les 3 Dimensions ICO	I	C	O
<b>Comportements vis-à-vis des autres</b>	<b>Inclusion</b> Contact Dehors / Dedans	<b>Contrôle</b> Impact En dessous / Au dessus	<b>Ouverture</b> Authenticité Fermé / Proche
<b>Sentiments vis-à-vis des autres</b>	<b>Importance</b> Se sentir important aux yeux des autres	<b>Compétence</b> Se sentir compétent aux yeux des autres	<b>Amabilité</b> Se sentir apprécié aux yeux des autres
<b>Peurs Interpersonnelles</b>	Peur d'être ignoré	Peur d'être humilié	Peur d'être abandonné
<b>Le Concept de Soi</b>			
<b>Comportements vis-à-vis de soi</b>	<b>Présence à soi, Vitalité</b>	<b>Auto-Détermination</b>	<b>Conscience de soi</b>
<b>Sentiments vis-à-vis de soi</b>	<b>se sentir Important de soi à soi</b>	<b>se sentir Compétent de soi à soi</b>	<b>se sentir Aimable de soi à soi</b>
<b>Peurs Personnelles</b>	Indigne d'exister	Impuissant, Incapable	Indigne d'être aimé

« Comme toute personne s'efforçant de mettre au point une théorie, je voulais savoir si une structure sous-jacente pouvait montrer les relations entre ces grands concepts que sont les comportements, les émotions, les relations, et les méthodes de prise de décision. J'ai conclu que, de même qu'un espace physique peut être décrit en utilisant 3 dimensions, l'« espace humain des individus, des relations et des organisations peut être décrit grâce à 3 dimensions que j'ai appelées inclusion, contrôle et ouverture. » Will Schutz, L'Élément Humain, InterEditions p. 45.

Béatrice Dewandre - Associée B.D.& Partners  
bd@beatricedewandre.com  
www.beatrice.dewandre.com  
<http://www.beatricedewandre.com/formations-lment-humain>