

I/ : Les Savoirs faire et Le savoir Etre :

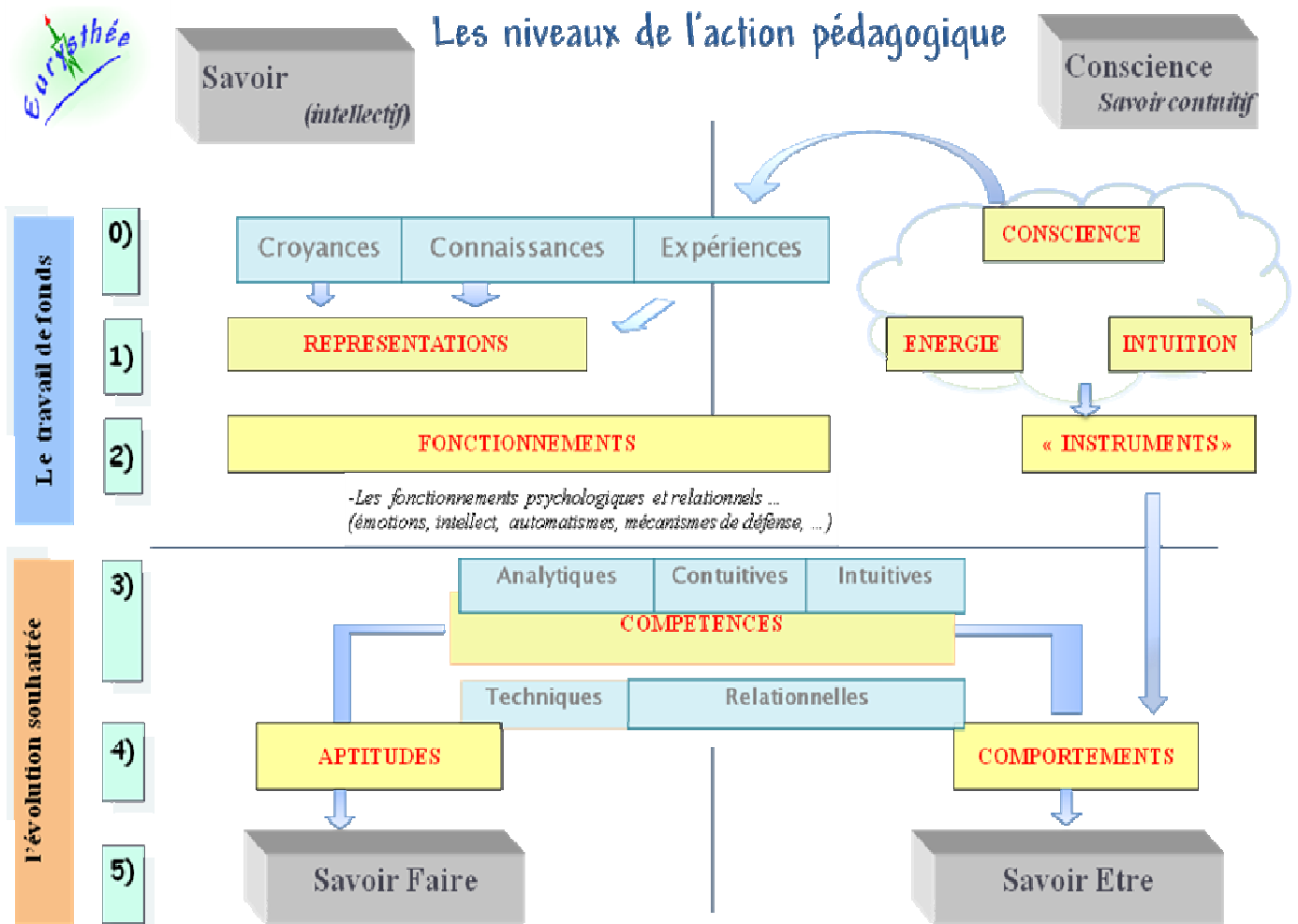
Dans toute action de formation ou d'accompagnement, **l'évolution souhaitée** par l'entreprise ou par la personne concerne ces **deux ordres**, qui sont , en tant que résultat, du « niveau 5 ». (cf schéma)

II/ : Les **Savoir Faire** sont généralement vus comme le fruit de **l'acquisition de compétences** (niveau 3) Celles ci peuvent être techniques (*animation, communication, organisation ...*), ou relationnelles (*management, gestion de conflit, de jeux de pouvoir, de crise, etc ...*)

Il est évidemment nécessaire d'apporter les éléments de ces compétences « pragmatiques » qui seront bien sûr utiles dans telle ou telle situation !

III/ : Le **Savoir Etre ne peut résulter exclusivement de l'acquisition de compétences**, mais du développement d'attitudes comportementales : ... (qui sont du niveau 4).

(En matière de management, ces attitudes nécessaires sont : *Observer, Accompagner, Partager, Prendre du recul, S'ajuster, Prioriser, Influencer...*)



Contrairement à ce que croient beaucoup, ou même aux offres de nombreux formateurs ou coaches, **ces attitudes ne résultent pas seulement des compétences, ou de « l'entraînement »**, et encore moins de la « volonté », mais principalement de la mise en œuvre de ce que je nomme des « **instruments** » : *La conscience, le dialogue, l'assertivité, l'énergie, la connaissance, la vision globale des valeurs et de la cohérence du sens, la présence relationnelle, l'ajustement créateur pragmatique...*

IV/ : Or, **les instruments ne peuvent être activés et développés qu'à des niveaux se situant en amont :**

A : Au niveau 3 : Les « méta-compétences »

Dépassement des simples compétences pratiques (*techniques, relationnelles*), et développement des « méta-compétences » : *analytiques, contuitives, intuitives.*

*Seules les compétences analytiques sont développées dans les programmes scolaires, universitaires, ou professionnels : Trop spécialisées ou « sectorisées », elles empêchent souvent d'avoir un regard systémique et global... de plus, le peu de capacité analytique qui restait se perd au profit de l'action instinctive, spontanée, émotionnelle... !!!
Intuition et contuition sont des compétences laissées pour compte (voire inconnues) !*

B : Au niveau 2 : Les Fonctionnements et Les instruments

Les fonctionnements : Il est possible et parfois nécessaire d'avoir un regard clair sur les fonctionnements psychologiques (*émotionnels, intellectuels, états d'âme ...*) ou bio-physiques, (*forme physique, énergie, stress*), et de prendre en compte leur impact et leurs conséquences dans divers aspects de sa vie professionnelle (*ou personnelle*).

Les « Instruments » : Il est encore plus judicieux d'exercer sa capacité à utiliser sciemment les instruments dont l'humain est doté spécifiquement : quatre « instruments de base », et leurs « instruments dérivés » (*cf. le triple huit © de christophe Fiévet : Je vous en parlerais de vive voix !*).

C : Au niveau 1 : Les Représentations :

Prise de conscience du poids de mes représentations (*issues du mix de mes croyances, valeurs, connaissances, expériences*) sur mes fonctionnements et mes comportements.

Interrogation de ce système de représentations :

- *Situer ses valeurs dans un ensemble qui leur confère un sens plus porteur de soutien et d'énergisation à long terme.*
- *Réévaluer ce qui est de l'ordre de croyances ou de connaissances obsolètes en acquérant des connaissances actualisées ou en incluant des hypothèses nouvelles...
(SAVOIR « INTELLECTIF »)*
- *Tirer enseignement des expériences vécues et des scénarios répétitifs*

D : Au niveau 0 : La Conscience

Un travail aux niveaux 1 et 2 qui génère vraiment une évolution n'est pas possible avant d'avoir développé un meilleur usage de l'instrument fondamental de l'homme , de niveau « 0 » : la conscience « contuitive »...

Conscience « contuitive » = La capacité non « intellectuelle » à être pleinement présent dans l'instant tout en s'en distanciant, à agir en observant, en analysant, en ressentant, ; à rester concret et pragmatique tout en laissant place au sens profond de son action et à la juste intuition qui nous inspire... *En psychologie, selon les approches, elle est l'instrument de « l'individuation », du dépassement des « mécaniques de l'ego », de la sortie de « l'inconscience » ou des scénarios répétitifs », du « plein contact » ...*

Notre approche de la formation :

une action multi-niveaux ...

Pour des raisons tenant au fonctionnement du cerveau (*il serait trop long de développer ici les avancées des neurosciences depuis 2004 qui permettent cette affirmation*) un travail d'accompagnement, de coaching, de formation au management ou aux relations humaines qui se limiterait au niveau des compétences (*niveau 3*) est voué à l'échec ; de même qu'un travail sur les Savoir Etre (*niveau 4*) qui ne passerait pas par une action à tous les niveaux situés en amont.

C'est pourquoi **nos actions de formation ou nos interventions** se basent sur l'alternance de séquences agissant sur les divers niveaux, en privilégiant le travail sur les représentations quand il y a peu de temps disponible, (*niveau 0*), et intégrant un travail multi-niveaux dès lors que le volume de temps disponible permet une action plus globale et donc réellement plus efficiente..

Notre approche du coaching :

une aventure partagée, une co-construction, un art ...

Quant à elle, **notre proposition de coaching ne comporte pas une structure de compétences techniques ou relationnelles figée et ordonnée**, un timing ou un déroulé pédagogique qui s'avérerait certes rassurant, mais moins efficient !

Respectant le schéma que nous venons de décrire, elle se veut plus globale, et l'accompagnement est construit au fur et à mesure des séances en fonction des thèmes émergents, avec le souci permanent de l'accompagnant de travailler le niveau le plus ajusté à la situation amenée.

En matière de compétences , une « carte des thématiques » est néanmoins donnée à l'accompagné, dans l'objectif d'aider à identifier les besoins en « compétences pragmatiques », afin de les inclure quand cela s'avèrera opportun.

Le travail de l'accompagnant s'apparente donc à un art, demandant à la fois écoute, sensibilité, intuition, capacité d'analyse du « matériau », connaissances théoriques multiples pour comprendre ce qui se joue, réactivité pour choisir le bon niveau d'intervention ; compétences pédagogiques pour apporter la connaissance, l'exercice, la réflexion, l'expérience, la prise de conscience qui lui paraîtra la plus utile aux progrès vers les grands objectifs fixés ...

... et surtout, **capacité à incarner lui même les attitudes et à utiliser les instruments qu'il souhaite développer chez l'autre !**

Fonctionnant ainsi non sur la base d'un programme pré-établi mais de ce qui émerge en séance, la relation accompagnant / accompagné (« *coach / coaché* ») que nous développons est **une « aventure partagée »** (« *cum panere* ») sur des chemins multiples, non balisés à l'avance, sur lesquels **les deux parties avancent en co-construisant le Savoir, le Savoir Etre , les Savoir Faire**, sans perdre de vue les objectifs fixés, mais en s'autorisant les détours par les niveaux plus profonds du travail.