

## Méthodologie et modalités d'animation

Les participants aux formations souhaitent des contenus ajustés à leur vécu réel et sont soucieux de pouvoir tirer parti des contenus des formations sur le terrain plutôt que de théories ou de techniques dont ils n'auront pas l'usage ou les moyens.

Les entreprises et organisations commanditaires ont le même souci d'efficacité pragmatique, mais se doivent de l'intégrer au sein d'une stratégie globale, qui suppose des offres visant des objectifs un tant soit peu finalisés, et communs. Pour autant, derrière ces objectifs communs, les réalités vécues et les besoins sont différents selon les groupes et les individus participants

Côté modalités d'animation, entreprise et participants ont intégré l'intérêt de modalités d'animation interactives, expérientielles, applicatives, allant au-delà des interventions de type « magistral ».

Pour l'intervenant, il convient donc à la fois d'aborder des contenus selon un programme pré-établi, et d'apporter des « dénominateurs communs », tout en restant vigilant à moduler l'alternance et le volume des séquences pédagogiques en fonction des besoins spécifiques du groupe et des participants, qu'il conviendra de prendre en compte.

Le programme proposé reflète donc cette possibilité, en séparant des contenus « incontournables » d'autres jugés facultatifs, qui seront modulés selon les réalités amenées par les participants.

Notre mode d'intervention s'inscrit ainsi dans la lignée d'approches comme **la pédagogie inductive, le management situationnel, le co-développement, l'apprentissage par problèmes**, approches récentes qui sont clairement empreintes des principes de la Gestalt, née dans les années cinquante, qui est une de ses formations principales.

Outre **la Gestalt**, la « boîte à outils » de l'intervenant contient des techniques, compétences, apports, méthodes, empruntées à plusieurs approches : **l'Analyse Systémique, la Sophrologie, l'Approche Intégrale, et bien entendu les « classiques » des théories managériales et des techniques de base du management**, (*communication, animation de réunions, styles de management, gestion de conflits ...*)

*(Qu'il a acquise et pratiquées en formation initiale à l'animation et la Direction d'établissements socio-éducatifs ; puis enseignées en tant que Maître de Conférences –Professionnel associé durant 12 années - en Management et relations Humaines à l'Université de Lille II, IMMD, )*

## Fondements pédagogiques

Les apports de ces approches, son parcours antérieur de manager et d'enseignant, suivi de 20 années de pratique de la formation et de l'accompagnement, l'ont amené à distinguer plusieurs niveaux, registres, et paliers d'intervention, qui s'avèreront plus ou moins pertinents selon les objectifs à atteindre et les situations rencontrées sur le terrain.

Les actions de formation et interventions de régulation ou d'accompagnement comportent une alternance de séquences basée sur cette « matrice pédagogique ».

### Niveau opérationnel :

- **Palier 1 : Les aptitudes** : (*les Savoirs-Faire : connaissances + compétences*) : éléments conceptuels et techniques liés à la compétence métier ou relationnelle
- **Palier 2 : Les attitudes** : les Savoir-Être liés à l'exercice des diverses fonctions professionnelles

### Niveau fonctionnel :

- **Palier 1 : Les fonctionnements** : automatismes, modes relationnels installés, freins et mécanismes de défense, dynamiques piégées de l'ego
- **Palier 2 : La posture** : capacité d'adopter des attitudes positives et constructives de manière choisie et consciente, et de la réajuster en cas de besoin.

### Niveau générateur :

- **Palier 1 : Les représentations** : « carte du monde », étendue de la vision globale , système de valeurs et d'influences culturelles, points de vues et opinions « toutes faites »...
- **Palier 2 : Les « instruments »** : capacité de prise de conscience et de recul, gestion émotionnelle et du niveau d'énergie, intuition et capacité créative.

Cette matrice ne constitue nullement un programme, mais plutôt une « cartographie », destinée à donner une vision d'ensemble du système dans lequel notre stratégie d'intervention ou d'accompagnement s'inscrit et à faciliter la co-construction de l'itinéraire prévisionnel qui sera jugé comme optimal lors des rencontres préparatoires ou d'accompagnement.

Si les commanditaires ont le plus souvent des objectifs de niveau opérationnel (*Savoir-faire et savoir-être*), il s'avère que les problématiques rencontrées sur le terrain se posent de plus en plus souvent au niveau fonctionnel (*comportements réactionnels et fonctionnements individuels ou collectifs piégés*), ce du fait de la complexité grandissante de l'époque et des phénomènes relationnels et émotionnels qu'elle génère.

Notre expérience de trente années nous a démontré que **ces problématiques ne peuvent être dépassées que par un travail au niveau générateur**, car un travail au niveau opérationnel n'est plus suffisant pour répondre aux évolutions de l'époque et des comportements. Parallèlement, les nouvelles postures relationnelles nécessaires supposent un passage du palier 1 au palier 2.

Ces constats ont amené à dégager de cette matrice dix objectifs et points clefs les plus susceptibles de conduire aux évolutions couramment souhaitées par les commanditaires pour faire face aux problématiques rencontrées : Le temps et les budgets étant toujours comptés, idéalement, chaque intervention devrait être construite « sur mesure », afin de sélectionner les points clefs et les registres les mieux ajustés aux besoins spécifiques de l'entreprise et des personnes concernées.

Par exemple, quand il y a peu de temps disponible, (*atelier, conférence, formation courte*) il convient souvent de privilégier le travail sur les représentations, et quand le temps disponible permet une action plus globale (*formation plus longue, accompagnement sur une durée*) , il devient incontournable d'envisager un travail multi-registres (*Compétences, capacités relationnelles, valeurs, capacité de conscience intuitive, fonctionnements personnels...*) qui s'avèrera évidemment plus pertinent.

### Notre approche du coaching : une aventure partagée, une co-construction, un art ...

Ma méthodologie du coaching ne comporte pas une structure de compétences techniques ou relationnelles figée et ordonnée, un timing ou un déroulé pédagogique immuable, qui s'avèrerait certes rassurant, mais moins efficient : je n'agis que « sur mesure » et en ajustement constant.

Certes les objectifs, ainsi qu'un nombre prévisionnel de séances, sont fixés au préalable avec l'entreprise et la personne accompagnée, mais afin de garantir une intervention la plus susceptible de conduire au résultat souhaité, les contenus et thématiques abordées sont également co-construits au fur et à mesure selon la réalité rencontrée lors 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.

*S'il s'agit d'un besoin touchant plutôt à des compétences spécifiques qu'à des attitudes, une « carte des thématiques » peut être utilisée, 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 » émergeant, 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 plutôt sur la base de ce qui émerge en séance qu'en vertu d'un programme pré-établi, la relation accompagnant / accompagné (« coach / coaché ») que nous développons est **une « aventure partagée »** sur des chemins multiples, non totalement balisés à l'avance, sur lesquels les deux parties avancent en co-construisant le Savoir, le Savoir-Être, les Savoir-Faire, sans perdre de vue les objectifs fixés, mais en s'autorisant des détours par des niveaux plus profonds du travail.

## L'intervenant

*Christophe Fiévet est Formateur –Consultant- Coach indépendant (depuis 1993) , sous le nom commercial « Eurysthée », son domaine est celui des phénomènes humains, individuels, groupaux , sociétaux, et sa volonté de contribuer à leur régulation, ainsi qu' à une progression des personnes, des équipes, des organisations dans le sens de l'épanouissement de leurs meilleures potentialités.*

L'expérience de fonctions et de secteurs diversifiés, des recherches transdisciplinaires et la formation à plusieurs approches d'intervention (*Gestalt, Sophrologie, Analyse systémique, Méthodologies d'animation et de management...*) ont enrichi sa palette de façon multi-polaire et sur plusieurs registres. (cf: [www.eurysthee.com](http://www.eurysthee.com))

Se fondant sur une synthèse de ses approches, il aborde de manière très personnelle nombre de thématiques : *Management, développement personnel, communication relationnelle, stress, régulation des conflits, intelligence collective, accompagnement du changement ...*

Face aux inconvénients de la profusion, et souhaitant "aller à l'essentiel", sans se résoudre à la simplification réductrice, ou au simplisme et à ses dénis, il construit peu à peu ses propres vues d'ensemble structurées et cohérentes des domaines complexes qu'il aborde.

Il découvre en chemin le concept de "simplexité" (*A. Berthoz*) et l'approche intégrale (*K. Wilber*).

Convaincu que ces "méta-positions" et ces vues plus globales sont des atouts précieux pour élaborer des solutions ajustées à la complexité de l'époque, il en a fait des leviers majeurs de sa vision et de ses interventions (*Formations, régulations, ateliers, conférences, accompagnements*) qui viennent compléter utilement les approches précédentes de sa « boîte à outils ».

### **Parcours initial :**

- Licencié en droit et certifié en criminologie
- CPFED : (*Centre Public de formation de Directeurs d'établissements socio-éducatifs*) actuel DES JEPS
- Directeur d'établissement socio-éducatif
- Manager en entreprise (*Directeur de centre d'exploitation : espace vert, touristique et sportif*)

### **Spécialisation management et accompagnement :**

- Diplôme de 3<sup>ème</sup> cycle de l'école Parisienne de Gestalt (*Option Gestalt thérapie et Gestalt en organisations : 1993*)  
(*A été par la suite membre du bureau de la Société Française de Gestalt*)
- Sophrologue : (*Institut de Sophro-dynagogie d'Yves Davrou , 1988*)
- Maître de conférences en Management et Relations Humaines, (*Lille II, IUP MD -Management de la distribution (IMMD), de 1994 à 2006*)  
*A ce titre : travaux de recherches et d'application sur l'analyse systémique (séminaires d'A. Chemin, de J.M Bocqué), et sur l'approche intégrale ; déploiement de dispositifs de pédagogie et d'accompagnement ; animation d'une équipe pédagogique sur les questions de management*
- Animation de plus de 700 séminaires et formations en entreprises, collectivités locales, associations (*Voir références sur site web*)
- Pressenti pour accompagner et superviser les premiers coaches de la région Lilloise formés par V. Leenhard (*dès 1996*) : *actif avant l'existence même des processus de formation et de certification au coaching.*
- Accompagnements individuels de cadres d'entreprises et d'institutions (*ainsi que de particuliers*) depuis 1994

**CV complet , références, échos de stagiaires disponibles sur [www.eurysthee.com](http://www.eurysthee.com)**