Pierre Guilbert booste vos équipes

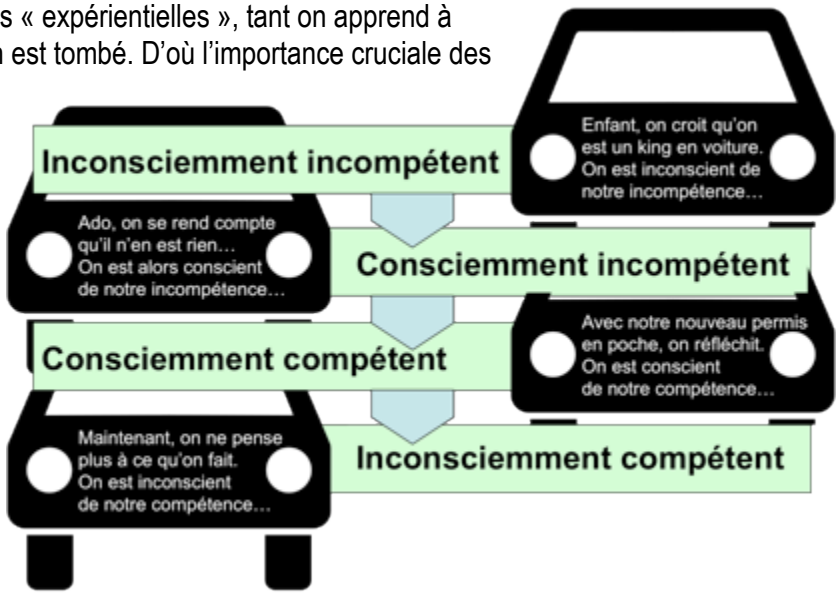
La formation durable

> *Comme le développement durable, la formation durable constitue le point de rencontre entre trois préoccupations : l'économique, le social et l'écologique. L'écologie s'entend ici comme portant sur les interactions entre l'humain et son milieu.*

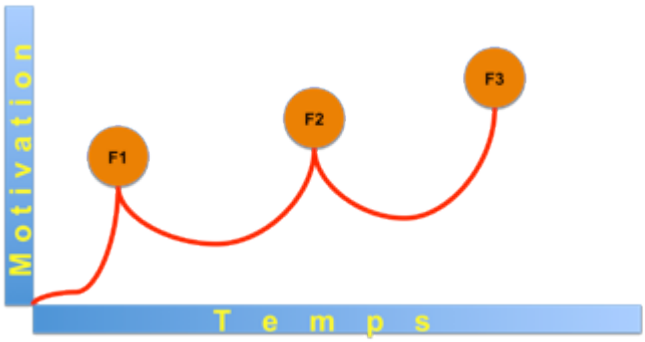
Si j'attribue à mes formations une épithète un peu galvaudée, ça n'est pas pour répondre à un phénomène de mode. C'est bien au contraire pour m'inscrire dans les principes du développement durable, lequel travaille le présent dans le respect du futur. C'est le challenge de mes formations : qu'elles trouvent leur efficacité tant sur le court que sur le long terme.

La *formation durable* se distingue par les caractéristiques suivantes :

- Mes formations visent à l'amélioration de la relation au sein des équipes. Pour ce faire, elles cherchent à favoriser la meilleure responsabilisation des uns et des autres. Elles cherchent autant à ce que les « persécuteurs» cessent de l'être et à ce que les victimes décident de ne plus l'être. Fondamentalement, elles amènent les participants à prendre conscience de leurs propres ressources.
- Dans ce sens, les participants aux formations, centrées sur l'humain plus que sur les procédures, sont sujets et non objets. Toutes les formations ont un programme concerté avec le commanditaire, mais elles restent flexibles, de manière à s'adapter aux attentes des participants. Elles requièrent donc une implication personnelle optimale, condition sine qua non à l'efficacité des formations, mais également à la mise en pratique de leurs acquis dès le lendemain.
- La formation durable ne repose jamais sur la culpabilisation, la peur, la logique négative, mais bien sur la pensée positive et le plaisir, en enseignant d'autres voies pertinentes. Elles génèrent « l'énergie de l'espoir », et non celle du désespoir.
- Les formations sont dites « expérientielles », tant on apprend à tenir debout parce qu'on est tombé. D'où l'importance cruciale des jeux de rôle et de leur débriefing. Il vaut mieux se planter en exercice et dans un climat bienveillant qu'en situation réelle, parfois conflictuelle.
- Les formations expérientielles visent à faire passer de « l'incompétence inconsciente » à la « compétence inconsciente ».



- La formation durable entend favoriser l'adoption et la maîtrise par chaque participant de son « Jiminy Cricket », cette petite voix de conscience de Pinocchio qui le conseille positivement en toute occasion. Lors de situations de crise, de stress ou de conflits, les personnes doivent rester maîtres de leur communication, de la relation. En visant le résultat positif plus que l'enlisement dans le conflit. C'est ce Jiminy Cricket qu'il faut comprendre et adopter lors des formations.
- Au-delà des acquis qu'elles permettent en termes de compétences, mes formations entendent jouer un rôle crucial dans la dynamique de la motivation des collaborateurs. Les stagiaires sortent enthousiastes des formations. Parce qu'ils ont des réponses concrètes à leurs besoins. Mais aussi parce qu'ils entrevoient un nouveau champ du possible.
- Chassez l'habituel, il revient au galop ! Les formations s'insèrent dans un processus global, avec la nécessité de piqûres de rappel ou d'autres formations. Ce faisant, la courbe de motivation qu'entend générer une politique de formation se veut en constant progrès et marquer durablement la dynamique de l'entreprise.



- La formation durable génère un résultat « Win Win Win » : gagnant pour le participant, gagnant pour ses collègues, gagnant pour son entreprise.
- Je préconise systématiquement la présence du top management à mes formations. Cela donne la valeur à celles-ci, en même temps que cela permet le partage de valeurs et d'un vocabulaire commun. En outre, le terrain de la formation tient dès lors davantage compte du terrain réel.
- Toute formation répond à un besoin. Ce besoin doit être ressenti par le stagiaire. Il faut qu'il « ait faim » de la formation. Celle-ci fait alors l'objet d'un accord entre le stagiaire et sa hiérarchie. J'encourage, et conseille, cette démarche en amont de la formation.
- Si mes formations supposent la capacité des participants à traverser une « zone inconfortable », elles restent toutefois « énergisantes ». Elles privilégient le « parler vrai », l'assertivité, l'efficacité.
- Les formations se terminent systématiquement par une évaluation, par les stagiaires, mais également par une ébauche de plan d'action, à mettre en œuvre dès le lendemain, avec des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, inscrits dans le Temps).
- Je préconise également, en aval, un entretien entre stagiaire et sa hiérarchie, de manière à garantir la meilleure intégration possible des acquis de la formation dans l'organisation du travail, et plus globalement au sein de l'entreprise.
- Mes formations, quels qu'en soient les sujets, s'inscrivent dans une recherche de cohérence, laquelle est un des enseignements primordiaux pour l'amélioration de la relation avec les autres : dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit.
- C'est dans ce sens que mes formations s'inspirent également du développement durable. L'exemple est un des modes de communication les plus efficaces. Un soin tout particulier est dès lors apporté à tous les aspects de l'organisation de la formation (choix du lieu, modes de transport, qualité des repas, matériaux utilisés, consommation de l'énergie). Et ces aspects sont communiqués aux stagiaires, afin qu'ils intègrent cette préoccupation en lien avec les valeurs de leur entreprise.