

## **Formation pour l'Entreprise**

**« Maximaliser les ressources, minimaliser les dépenses »**

### **1. CONTEXTE**

Dans l'entreprise (comme dans la vie en général d'ailleurs), une grande part de l'énergie vitale de chacun est consacrée au besoin de sécurité nourri non par une attitude de confiance et d'élan, mais par une attitude de contrôle ou de protection.

Beaucoup d'énergie est ainsi consacrée à se faire valoir comme à se cacher, à prouver aux autres qu'on existe faute de le ressentir intimement ou à se fondre dans la masse à se défendre d'attaques ou à préparer des offensives, à s'enfermer dans des croyances et des préjugés, à éviter les conflits plutôt qu'à les vider, à maintenir des non-dits dans les placards, à contenir le couvercle de la cocotte minute des frustrations accumulées jusqu'à explosion ou implosion, à rivaliser au sein des équipes sensées travailler ensemble, à intriguer pour son avancement, etc. Toute cette énergie est au fond perdue tant pour le bien-être de l'entreprise que pour celui de la personne car elle n'est pas consacrée à l'accomplissement de soi dans la synergie, au plaisir d'accomplir ensemble des choses nouvelles et difficiles, et à la créativité (ce qui pour l'entreprise consiste à créer des biens et des services, soit sa productivité).

### **2. OBJECTIF DE LA FORMATION**

L'entreprise a donc tout intérêt à ce que les êtres humains qui la composent se connaissent bien, c'est à dire soient conscients du sens qu'ils veulent trouver à leur vie et donc de leurs motivations à s'impliquer dans telle activité ou fonction plutôt que telle autre, conscients de leurs talents réels comme de leurs limites sans inhibition ni forfanterie, qu'ils aient la capacité de dire et d'entendre non, d'expliquer leurs désaccords et d'accueillir ceux de l'autre, d'éviter les situations qui pompent l'énergie créatrice et sapent la motivation comme les non-dits, les conflits non résolus, les bruits de couloirs et les angoisses qu'ils véhiculent; qu'ils aient développé la capacité d'exprimer avec aisance et sécurité intérieure leurs sentiments et besoins et d'écouter ceux des autres également avec aisance et sécurité intérieure.

L'apprentissage de cette connaissance et conscience de soi dans la relation à soi et à l'autre comme celui de l'intelligence émotionnelle font largement défaut dans l'éducation familiale et sociale de la toute grande majorité des individus, comme dans les formations scolaires et post-scolaires prodiguée par les écoles, petites ou grandes, ni les universités. Il y a quelque chose à inventer pour le bénéfice de l'individu comme de l'entreprise : une formation stimulant la capacité individuelle à maximaliser ses propres ressources et à minimaliser ses dépenses.

Concrètement cette formation a pour objectif d'aider les individus à apprendre à traiter efficacement colère, déception, frustration, doutes et deuils petits et grands... afin de revenir plus rapidement à un état de bien-être intérieur qui leur permette de se centrer d'avantage sur leur élan de vie, leur élan créateur (que celui-ci soit de diriger l'entreprise ou d'accomplir un travail de dactylo en conscience, c'est à dire dans la conscience de faire partie d'un projet et le plaisir de le servir).

### **3. METHODE**

Pratiquement, un module d'introduction à la CNV (Processus de Marshall Rosenberg) de trois jours (écoute de soi, écoute de l'autre), par équipe de travail de 20 à 30 personnes, "entretenu" par la participation régulière à un groupe de parole animé en CNV (écoute empathique, non jugement, levée des croyances, préjugés et pensées binaires, débusquage des "il faut" contraignants voir coercitifs) au moins une fois par mois ou par deux mois, peut significativement transformer la "façon d'être", voir même l'art de vivre des participants et ainsi « contaminer » bénéfiquement l'entreprise. L'apprentissage de la CNV est essentiellement pratique et implique la participation des personnes : échange, jeux de rôles, mise en situation alternent avec quelques exposés de compréhension de la méthode.

---