



Par la formation-action, le conseil et le coaching Agophore est le partenaire de progrès des entreprises ...Comment ?

La **Formation est à présent au service de l'employabilité, et partenaire clé de l'emploi**. Cette politique de développement impératif implique la professionnalisation active, ou la reconversion pragmatique. Ce sont 2 volets essentiels pour s'adapter en permanence et faire féconder les expériences de chacun.

- ⇒ **La professionnalisation active**, c'est le fait de renforcer ses savoir-faire et savoir-être au fil des évolutions et des exigences des activités professionnelles.
- ⇒ **La reconversion pragmatique**, c'est le fait d'anticiper ou de gérer les tournants de carrière ou les changements de métier en gardant, sur l'essentiel à dégager, une logique personnelle ou professionnelle qui fait sens.

Se mobiliser sur ses moteurs au travail, se vivre en apprentissage permanent, savoir reconfigurer des équivalences de compétences sont autant de postures qui **permettent à chacun de devenir acteur de sa vie professionnelle** en *ajoutant, renforçant, démultipliant* ses compétences, dans une **agilité responsable, tout au long de sa vie**.

Vous l'avez compris, cette nouvelle façon de capitaliser sur ses expériences et de prendre le juste recul modifie la place du « formé » par rapport au « formant ». Le rapport qui s'installe ainsi, à présent, entre le formateur et le futur formé, est un partenariat dynamique qui vise, sur une trajectoire, une étape clé de progrès.

Agophore est très en phase avec cette nouvelle vision de co-responsabilité et de construction dans l'action, ensemble, car elle est dans l'esprit même du coaching qui est son cœur de métier. Nos formations-actions vont dans le sens de cette posture de « présomption de compétences » en face, et font bouger autrement.

Ainsi, Agophore a conçu des formations longues et certifiantes avec reconnaissance RNCP (diplôme d'état), sur sa spécificité « coaching », et des formations courtes, dites « expert » ou « pratiques », qui s'intègrent toutes dans les projets de progrès et les temps de chacun.

Etre compétent aujourd'hui, c'est savoir s'adapter et être compétitif dans un monde toujours plus rapide, complexe, mouvant et incertain. C'est tendre vers, et se **focaliser sur un objectif.** « La compétence », dit G. le Boterf, « c'est l'activation de plusieurs savoirs dans une situation et un contexte donnés ». Ainsi, on porte des compétences ou on est compétent par rapport à tel ou tel besoin, mais on ne l'est pas de manière intrinsèque. C'est comme pour une plante vivante qu'on entretient en permanence avec les saisons. De même, personne n'est « incompetent », il ne porte simplement pas les compétences attendues dans la place qu'il occupe à un moment donné. Et ces précisions sont fondamentales à comprendre pour embarquer aujourd'hui, et faire avancer clairement les personnes et les équipes sur les enjeux des entreprises, permettre à chacun de se situer à sa juste place et dans le respect des trajectoires en jeu. Je l'évoquais plus haut, avec l'information accessible à tous, le manager travaille désormais avec une **présomption des compétences** et non plus d'incompétences, comme hier. Il est au cœur de la valeur ajoutée qu'il génère, agile et responsable et responsabilisant.

Ces nouvelles données renvoient à l'importance du rôle tenu ou de la place occupée dans un environnement. C'est un thème clé dont je parle notamment dans mon dernier ouvrage « **Vers un nouvel exercice du pouvoir** » (EMS).

Aux dirigeants incombe donc, pour faire monter en compétence leurs populations, de **clarifier les objectifs stratégiques**, d'abord, les « **activités** » **que cela impliquera**, et enfin, **les compétences requises**. Et c'est à ce niveau là que la formation agit. C'est-à-dire, qu'il faut mailler l'évolution des stratégies aux évolutions des activités que cela engendre (et des emplois concernés), et donc mettre à plat les **compétences** nécessaires pour réussir les enjeux. L'appropriation de ce qui est reçu (informations, formations) passe par la mise en pratique et le recul pris sur ces étapes. Ce sont des moments qui reviennent en cycles.

En fonction des cycles de vie de l'entreprise et de la capacité de gestion de l'efficacité, efficacité court terme, long terme, **les temps d'équivalence permettront une compétitivité ou une durabilité différente**. De même, il sera très important de repérer les temps individuels et collectifs réservés à quelles natures d'activités chez les salariés. Ces réflexions amènent parfois à **remettre les pendules à l'heure**, notamment par rapport à certains **métiers** (voire rôles) **fantasmés, disparaissants, ou émergents** ?

Pour ajuster les acquis, les potentiels et moteurs des salariés, nos accompagnements s'intéressent ainsi de près, chez les entreprises aux :

- **Activités clés,**
- **Conditions de travail pour les réussir,**
- **Critères de performances et modes d'appréciation,**
- **Ressources à disposition et connexions,**
- **Modes de management et de communication,**
- **Projets de l'entreprise.**

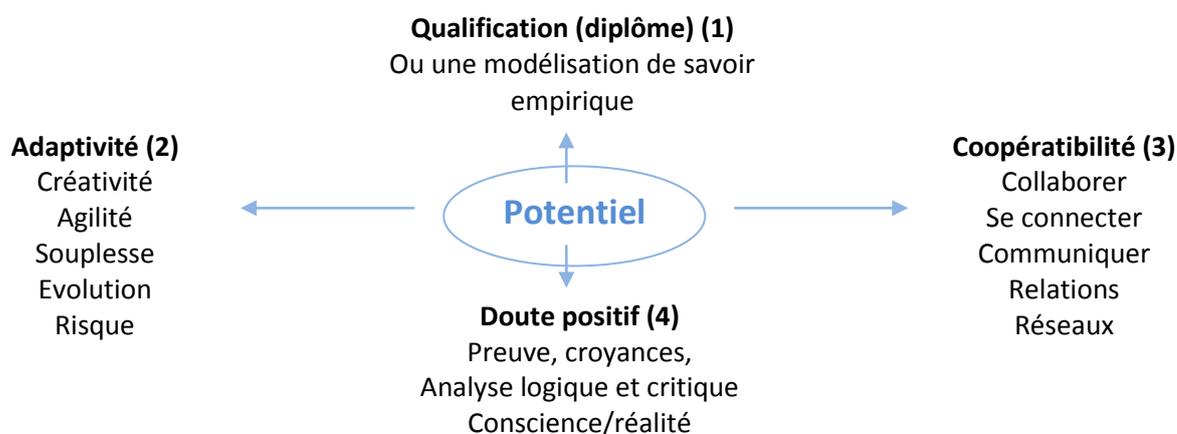
La compétence, c'est donc « le savoir-faire en contexte donné ». Elle mobilise le potentiel pour l'ajuster dans l'activité et créer de **l'expérience (somme d'activités éprouvées)**. L'expérience n'est pas transmissible en tant que seul transfert d'expertises car elle doit être accouchée par celui qui la porte. Elle est toutefois communicable, et donc, lue par l'autre en face (depuis où il en est).

Qu'est-ce qui fait réussir quelqu'un ou une équipe à un moment donné ?

C'est bien **lorsque ses potentiels sont respectivement stimulés par :**

- les savoirs,
- l'adaptivité certaine,
- la coopérabilité,
- la capacité positive à douter.

pour réaliser quelque chose (résultat), que se **transforme alors la personne elle-même** par le fait d'avoir fait, agit dans une visée.



C'est pour cela que l'apprentissage est un processus dynamique, complexe et **fondamental** où **chacun se transforme lui-même en transformant** l'activité écrien.

Consolidés et modélisés, ce sont **les know-how** de l'entreprise qui sont ainsi capitalisés par les hommes et les femmes qui les portent, et qui se mettent au cœur de la valeur ajoutée de l'entreprise.

C'est ce que l'on en fait qui importe (**retours sur expériences**).

Cela renvoie à la colonne vertébrale de chacun, qui saura construire son sens. Car l'entreprise ne peut pas le lui injecter. Elle peut en revanche lui suggérer ce sens, et motiver la personne (lui donner un motif de le prendre, ou de faire).

Ce qui émerge de ce qui est signifié et reçu devient alors essentiel :

la signification exogène envoyée (par l'entreprise, par exemple) →  ← et la réceptibilité de la personne en face (avec son propre back-ground).

En termes de points d'entrées, ce ne sont donc pas pour nous tant les **demandes** et les **besoins** qui importent pour avancer en cohérence dans la montée des équipes aujourd'hui, mais bien **la préhension des objectifs stratégiques** et des moyens que l'entreprise est prête à donner à ses ambitions.



Vous l'avez compris, la Formation fait partie des moyens mais s'inscrit dans un partenariat serré avec l'entreprise car **la montée en compétence passe par l'activité et les enjeux actuels sont clés pour réussir nos ambitions de demain.**