

Cleantraining : un projet en cours

C'est un projet de blended learning, qui combine formation en présentiel, un outil de training à distance et un outil de feedback.

Nous proposons un programme de training au management relationnel et au coaching opérationnel à distance, innovant, à la croisée des chemins entre le e- learning, les jeux interactifs et le coaching, dans l'esprit du web e- learning 2.0.

Notre concept est nouveau. Il ne s'agit pas de délivrer via le web des contenus de formations, mais bien d'interactivité. C'est un outils qui questionne l'individu pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation et l'inviter à envisager de nouvelles façons de penser et d'agir dans son quotidien professionnel. Il intègre les univers du E- Learning et des jeux éducatifs, en introduisant de l'intelligence dans le cadre de programmes de formation destiné aux entreprises.

Le développement de ce contenu se fait dès le départ en 2 langues, français et anglais.

Fiche signalétique

Les créateurs, ainsi que l'ensemble des intervenants, sont actuellement des consultants indépendants, ce qui leur permet d'avoir de la souplesse et de la réactivité, sur le plan financier (un minimum de charges fixes), et sur le plan intellectuel (mode de fonctionnement collaboratif et innovant).

Sur le plan juridique, la marque Clean Training est déposée au nom de Sophie de Bryas, à qui appartient sa société Mira Castillo.

Genèse du projet et motivations pour le réaliser

Histoire et genèse de ce projet

Le Clean Training s'appuie sur notre vécu dans les domaines de la communication, de l'enseignement et des nouvelles technologies.

C'est après avoir réalisé l'écriture de modules traitant des conflits pour le compte d'une entreprise internationale, que je prends conscience que les apprentissages, issus notamment des « savoirs émergents » de David Grove, peuvent avoir une utilité très concrète pour les « clients » des formations à distance. Je prends également conscience à cette époque que les compétences de Mira Castillo, en matière de nouvelles technologies ainsi que les miennes, acquises au cours des années précédentes, en matière de développement personnel et en coaching peuvent être complémentaires pour créer une façon nouvelle d'enseigner.

J'utilise, sur moi, les pratiques du clean language, du clean space, des métaphores et de la modélisation symbolique pour créer, inventer et faire émerger ce projet de création de modules de e-learning innovant et basé sur l'intelligence collective.

Mon appartenance à la communauté naissante de la modélisation symbolique et l'expérience de la traduction du livre « Metaphors In Mind » me donne le soutien nécessaire à l'élaboration de ce projet. L'engagement de Christophe Barthe, puis celui de nombreuses personnes par la suite, me permettent de dessiner petit à petit les contours d'un programme de grande envergure. La rencontre avec des entreprises, spécialisées dans la formation me serviront pour tester le marché et comprendre rapidement le besoin de produits innovants, dans ce secteur d'activité en pleine évolution.

Je décide alors, depuis septembre 2006, de m'engager complètement dans cette voie de développement et de recherche. Je prends conscience que je ne peux pas être Chef de Projet car je n'en ai pas les compétences. N'ayant aucune rémunération, je décide, au mois de novembre de chercher une personne sachant réaliser un business plan, en vue d'une élaboration financière de ce projet. Les contacts avec des clients potentiels sont trop longs, d'autres sources de financement doivent être envisagées. C'est en décembre 2006 que je rencontre Sandrine Godefroy, sur les recommandations de Jenifer de Gandt, qui la forme en tant que coach, et qui connaît ses compétences tant dans le domaine commercial que dans le déploiement de grands projets informatiques de solutions de software.

La modélisation symbolique, le clean language et les travaux de Mindel sont des outils révolutionnaires, en particulier pour développement personnel des individus dans l'entreprise, et contribuent à la qualité de la relation qui permet à une équipe et à des individus d'être mature et autonome.

L'accompagnement individuel, sous toutes ses formes, au prix très élevé, avec trop d'intermédiaires, est réservé à une élite ou à des personnes déjà motivées et ne s'inscrit pas toujours dans une volonté de changement. Nous pensons qu'ils montreront rapidement leurs limites.

Nous avons observé qu'il n'existe rien aujourd'hui entre le coaching stratégique et la formation. Or, les DRH et les directions opérationnelles nous expriment clairement le besoin de ce type de modules de training, qui répondent à leurs différentes problématiques de nombre de personnes concernées dans le middle management (chefs de services), donc coût très important, leur répartition géographique multi-sites et multi-pays et leurs composantes multi-culturelles.

Les objectifs que nous poursuivons à travers notre projet ?

Ce projet est au carrefour de nos parcours de vie, personnels et professionnels :

- L'envie de créer un service innovant, utile et rentable. Nous sommes convaincus par l'exemple de la Graham Bank, et dans le courant de pensée des 80 hommes pour changer le monde¹, qui réconcilie (enfin !) ces trois aspects.
- Le besoin de donner un sens à notre travail, en tant que membre d'un système humain et économique mondial en développant l'intelligence collective grâce à la formation et l'information, et en participant à la recherche dans les domaines de la communication en général et de l'apprentissage en particulier.
- Le besoin d'autonomie, de libre-pensée et de responsabilité, que nous partageons et que nous enrichissons à travers les rapports humains de notre équipe et de notre réseau.
- L'envie d'être responsable de notre avenir et de concevoir un produit rentable et éthique.
- La dimension humaine et organique de notre projet, qui utilise la technologie comme support à l'intelligence et aux rapports humains et non l'inverse.

¹ Livre de Sylvain Darnil et Mathieu Leroux, JC Lattès
www.80hommes.com

Nos motivations

- Démocratiser les techniques d'accompagnement et les adapter à des besoins opérationnels, en permettant à tous les salariés de s'en servir comme un outils qui leur permettent de prendre du recul en toute confidentialité et de trouver des solutions concrètes dans leur quotidien professionnel.
- Transmettre un apprentissage, issus des « savoirs émergeants » de David Grove, aux entreprises, qui sont des vecteurs de transmission et de communication majeurs dans une économie mondiale.
- Pouvoir, à terme, faire bénéficier ce savoir, au plus grand nombre, dans des réseaux à vocation sociale.

En résumé, nous souhaitons :

- Participer au développement de l'intelligence collective, grâce à la création de programme d'apprentissage à distance.
- Mettre au service du plus grand nombre, un savoir-faire et des compétences en matière de communication, réservé, au départ à une élite.
- Comprendre et tester les enjeux de demain en explorant les conditions pour « apprendre à apprendre ».
- Créer un environnement d'apprentissage optimal, imaginatif, beau et ludique, afin que nos modules soient utilisés et accessibles.

cleantraining : une mission

Nous souhaitons, à terme, faire profiter, des personnes n'ayant pas accès à la formation. Nous souhaitons, à la fois développer la partie Recherche et Développement, tout en restant en lien avec les besoins du monde qui nous entoure, dans les entreprises et également, au plan social. A terme, nous souhaitons contribuer à l'apprentissage, pour des populations plus défavorisées sur ce plan.