

International Feldenkrais Federation
(Fédération Internationale Feldenkrais)

PROFIL DE COMPETENCE

traduction : Marianne Costa
dernière lecture : Annette Orphal

TABLE DES MATIÈRES:

- DIRIGER VOS PROGRÈS
- PROCESSUS ET HISTOIRE
- UTILISATIONS POSSIBLES
- ORGANISATION ET STRUCTURE
- ATTITUDES ET VALEURS
- CULTIVER LA COMPÉTENCE
- DIAGRAMME DE COMPÉTENCE
- CHAMP D'ACTIVITÉ N°1 – Applications de l'apprentissage Feldenkrais
- CHAMP D'ACTIVITÉ N°2 – Dimension personnelle
- CHAMP D'ACTIVITÉ N°3 – Organisation commerciale
- CHAMP D'ACTIVITÉ N°4 – Organisation professionnelle
- CHAMP D'ACTIVITÉ N°5 – Qualité, Recherche et Formation
- GLOSSAIRE DES TERMES SPECIFIQUES
- HISTORIQUE DU PROJET
- BIBLIOGRAPHIE
- REMERCIEMENTS

« Le développement normal est en général harmonieux. Dans le développement, les parties se développent, s'améliorent et se renforcent de telle manière que le tout puisse continuer à avancer vers sa destination générale. Et de la même manière que de nouvelles fonctions apparaissent au cours de la croissance harmonieuse d'un enfant, de même, dans n'importe quel développement harmonieux, de nouvelles possibilités et de nouvelles forces se font jour. »

Moshé Feldenkrais, "Awareness through movement"

("Énergie et bien-être par le mouvement")

DIRIGER VOS PROGRÈS

Où en êtes-vous professionnellement?

En êtes-vous là où vous voulez en être?

Comment pouvez-vous savoir si vous êtes compétent(e) en tant que praticien(ne) de la Méthode Feldenkrais?

En creusant ces questions, nous avons découvert un trésor : le savoir-faire et l'expérience des praticiens Feldenkrais du monde entier. Notre communauté rassemble des personnes venues de tous les horizons, dont nombre d'experts dans d'autres champs professionnels. Chanteurs, scientifiques, enseignants, chauffeurs routiers, thérapeutes, artisans et artistes, ils ont tous une chose en commun : leur pratique de la Méthode Feldenkrais. Nous sommes des milliers de personnes engagées dans ce travail, avec chacun son histoire personnelle, travaillant sur des thèmes similaires, et en quarante ans (depuis la première formation Feldenkrais) nous avons accumulé un gigantesque corpus de connaissance et d'expérience.

Ce projet, le plus vaste dans l'histoire de notre profession, s'appuie sur la participation de plus de 400 praticiens qui ont collaboré à l'élaboration de ce document. Ils ont mis en commun leur expérience, décrit des moments importants de leur développement et réfléchi sur des questionnements nouveaux. Le résultat en est ce profil de compétence.

Le processus a commencé par des questions :

Pourquoi tant de praticiens Feldenkrais cessent-ils de pratiquer?

C'est déplorable mais vrai : seule une fraction des diplômés de formations Feldenkrais sont toujours membres actifs de leur association ou guilde cinq ans plus tard.

Que se passe-t-il pendant ces cinq ans?

En principe, les étudiants diplômés terminent leur formation munis d'une base de compétences communes. L'objectif de la formation et de sa validation par le Directeur éducatif est de leur permettre de commencer à exercer comme praticiens. Mais le processus qui conduit un étudiant fraîchement diplômé à devenir un praticien confiant et expérimenté semble vague et mystérieux. Soudain les praticiens sont face à eux-mêmes, et au lieu d'acquiescer plus de confiance en soi, nombre d'entre eux deviennent insatisfaits et se sentent incompetents.

Comment opérer la transition vers un apprentissage auto-géré?

Ce Profil de Compétence servira de **guide** et de « **carte routière** » à ceux qui souhaitent compléter et approfondir leur compétence. Il n'est ni un test, ni une liste des capacités minimum acceptables, et ce n'est pas non plus une description de la Méthode Feldenkrais. Il se veut plutôt une description très complète de ce qu'un praticien Feldenkrais fait en réalité. Il a été développé par des praticiens pour des praticiens, au cours d'une recherche collective qui s'est étendue sur huit ans.

PROCESSUS ET HISTOIRE

Depuis l'origine de l'IFF, les guildes et associations membres ont exprimé leur préoccupation à propos des problèmes rencontrés dans la réalité par leurs praticiens lorsqu'ils commençaient leur activité professionnelle. La première réponse de l'IFF a été de réaliser une enquête sur les trainings, à laquelle ont participé 422 praticiens. Cela a permis de faire une découverte surprenante : la grande majorité des praticiens se prononçaient en faveur d'une éducation structurée ou d'une supervision consécutive à leur formation, comme faisant partie du processus de formation.

Dans la phase de recherche suivante, l'enquête s'est intéressée à la notion de réussite professionnelle telle que les praticiens l'envisageaient. En 1996, la FGNA (gilde Feldenkrais américaine) a commencé par interviewer 55 praticiens choisis au hasard, puis en 1997 les représentants des associations et guildes auprès de l'IFF ont interviewé 70 praticiens « ayant réussi » à propos de leur réussite. Une enquête à part sur 18 formateurs a eu lieu en parallèle. Les praticiens ont fait part de leur difficulté à mettre en place leur activité, et beaucoup ont attribué leur succès au fait qu'ils apprenaient de leur pratique au fur et à mesure qu'elle avait lieu, qu'ils étudiaient avec leurs pairs et qu'ils continuaient à se former dans divers domaines pertinents tels que l'anatomie, le commerce ou la communication. Il faut remarquer un fait significatif : 100% de ces praticiens considéraient qu'ils avaient déjà réussi dans un métier précédent. Ce qui a soulevé la question de savoir quels autres facteurs, en dehors de la Méthode proprement dite, pouvaient se révéler importants pour la réussite d'une activité de praticien Feldenkrais. En conséquence de tout cela, la décision fut prise de traiter des questions de qualité et de compétence. L'Académie de l'IFF fut fondée et une équipe Compétence fut mise en place.

Une recherche plus intensive commença alors. L'équipe Compétence révisa la littérature existante sur les compétences, et rassembla le matériel nécessaire issu d'autres champs professionnels, parmi lesquels la musique, la santé, le massage, la

psychologie, et la méditation. Les documents de la Méthode Feldenkrais aussi furent mis à contribution, comme les Standards de Pratique et le Berufsbild. Un grand débat commença, pour savoir à quoi devrait ressembler un profil de compétences et comment il devrait être développé. Parallèlement à ce débat, l'équipe continuait son travail. Elle recruta un expert externe pour guider ses recherches et son processus de développement.

Armée d'une nouvelle compréhension des questions complexes qui entourent la notion de compétence, l'équipe revint vers les experts internes, les praticiens Feldenkrais eux-mêmes. Certains écrivirent des histoires sur d'importants moments professionnels et d'autres les analysèrent. Certains « pratiquèrent » avec leurs pairs comme clients et observateurs, et tous relatèrent ces expériences par écrit. Certains identifièrent quelle sorte de préparation, de connaissances, et de capacités (ou habiletés) étaient nécessaires pour agir favorablement dans une situation donnée. L'équipe Compétence recueillit et tria ces informations fournies par 160 praticiens et créa une première version de travail du Profil de Compétence.

Cette première version fut de nouveau ramenée à sa source : les praticiens Feldenkrais expérimentés, pour obtenir leur feedback et leur validation. Dans la phase finale en 2007, des centaines de praticiens de dix pays différents travaillèrent avec ce profil et donnèrent leur feedback à l'équipe sur son contenu, la manière dont il était rédigé et son organisation. Déjà à cette étape précoce, le Profil s'avéra utile, puisqu'il fut considéré comme une aide par les praticiens. Des participants enthousiastes rapportèrent qu'ils en avaient tiré des idées nouvelles et plus de confiance en eux, et qu'ils y trouvaient un outil pour améliorer leur apprentissage et découvrir de nouvelles façons de communiquer professionnellement.

UTILISATIONS POSSIBLES

Dans cette phase finale, les praticiens ont généré de nombreuses idées pour les utilisations possibles de ce profil. Parmi lesquelles :

- permettre à chaque praticien de découvrir ses forces, ses capacités, et des directions ou sources possibles de croissance
- promouvoir un échange d'expériences plus riche entre praticiens
- servir de guide pour la supervision
- offrir un mécanisme pour l'assurance de la qualité
- créer des liens dans la communauté
- faire prendre conscience de la nécessité d'une collaboration dans la communauté
- donner envie aux praticiens de s'engager dans la communauté
- possibilité d'intégrer le profil dans les formations pour orienter les étudiants vers l'apprentissage auto-guidé
- une source d'idées pour une certification basée sur la compétence
- servir de référence pour ceux qui enseignent la Méthode Feldenkrais, depuis la base jusqu'en formation continue
- servir de référence pour une régulation à venir, pouvant être utilisée par les praticiens et par les guildes / associations

Les retours les plus surprenants et significatifs concernaient les ateliers eux-mêmes. Les praticiens de dix pays différents ont confirmé que l'atelier était essentiel pour introduire le profil, et que travailler avec des partenaires et en petits groupes était la manière la plus puissante de donner vie à ce manuel.

ORGANISATION ET STRUCTURE

La très grande diversité des praticiens du monde entier en ce qui concerne leur passé, leur expérience et leurs activités, se reflète dans ce profil. Les praticiens « font du Feldenkrais » de manière professionnelle dans leur pratique privée, dans des cliniques, des écoles, des entreprises. Ils enseignent des PCM, donnent des leçons d'Intégration Fonctionnelle, dirigent leur entreprise et bien d'autres choses encore. Les praticiens servent la méthode et eux-mêmes dans leur organisation professionnelle, leur marketing et leurs efforts de recherche. Les praticiens incarnent aussi la Méthode Feldenkrais dans leurs choix de vie et leur développement personnel. C'est à partir de toute cette riche substance que le Profil de Compétence a évolué.

Étant donnée la complexité de la vie d'un praticien, il peut exister nombre de situations différentes dans lesquelles une action efficace est souhaitable. La structure du profil reflète cette réalité en incluant des catégories et des sous-catégories reliées entre elles (pour illustration voir p. 11 dans l'original).

Au cours du développement de ce profil, cinq **champs d'activité** généraux ont été identifiés. Ils incluent les Applications de l'apprentissage Feldenkrais, la Dimension personnelle, l'Organisation commerciale, l'Organisation professionnelle, ainsi que la Qualité, recherche, formation. Pour certains praticiens certaines de ces catégories ne seront pas pertinentes, tout comme il est probable que chaque praticien sera attiré par certaines catégories, et deviendra plus compétent dans ces domaines-là. Mais si leur intérêt s'élargit, ce profil, avec ses descriptions exhaustives de ce que les praticiens Feldenkrais peuvent faire, peut être un catalyseur puissant pour la croissance personnelle et professionnelle.

Dans chaque Domaine d'Activité on trouvera une description plus spécifique des activités en question, que nous avons appelées Compétences.

Les Compétences ne sortent pas de nulle part. Pour agir avec compétence on a besoin de **Ressources**. Les Ressources sont composées de tout ce que l'on a expérimenté, tout ce que l'on sait et tout ce que l'on peut faire. Naturellement, les praticiens commencent avec des ressources très variées : chaque étudiant entre en formation Feldenkrais avec un arrière-plan personnel et professionnel bien à lui, qui lui assurent une expertise dans quantité de domaines. Dans la même formation on peut trouver des scientifiques, des artistes, des professionnels de la santé et des personnes en retraite de toutes sortes de métiers. Certains seront introvertis et d'autres extravertis, des gens doués pour créer du contact humain et d'autres qui préfèrent régler les choses en solitaire. Mais quel que soit son passé, chacun commence sa formation avec un vaste réservoir de **connaissances, de savoir-faire** et d'expérience ou de **mémoires situationnelles**.

Au cours de la formation, les étudiants enrichissent leur réservoir de ressources. Ils font l'expérience d'un matériel nouveau et celui-ci est filtré par le trésor de connaissance et de sagesse que chacun a apporté au programme de formation. Et bien qu'au cours d'un programme de formation, chaque étudiant reçoive le même matériel et un enseignement basé sur le même curriculum, chaque praticien possèdera, au moment du diplôme, un ensemble de ressources unique.

Une fois devenus praticiens, chaque nouvelle situation offre une occasion d'intégrer des ressources anciennes ou nouvelles. **La compétence est la capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour agir efficacement dans toute situation donnée et à se concentrer sur elles.**

Dans toute situation donnée, par exemple en travaillant avec une personne en individuel, un praticien doit être capable de puiser dans certains types de savoirs ou des savoirs-faire particuliers, dans son expérience ou ses mémoires situationnelles. Mais il lui faut aller au-delà de la mobilisation de ces ressources. Il doit en même

temps capter les besoins et les attentes du client, tout en prenant en compte ses propres attentes personnelles et professionnelles dans cette situation. Cette capacité à synthétiser rapidement des niveaux multiples de sensation, de sentiment et de pensée, puis d'agir avec des intentions claires, demande du temps pour se développer. Une fois qu'un praticien possède ces capacités, pourtant, elles peuvent être appliquées en toutes situations. Voilà pourquoi, dans ce Profil de Compétence, nous les avons classées dans une catégorie particulière intitulée **Compétences Intégrées**.

À mesure que ce profil se développait, deux sortes de Compétences Intégrées sont apparues évidentes. La première s'intitule : **Gérer la Complexité**. À la complexité de la Méthode Feldenkrais elle-même s'ajoute, bien entendu, la complexité de chaque client. Les praticiens Feldenkrais interagissent avec le mouvement en connexion avec le système neuro-anatomique du client, avec ses mouvements développementaux, son histoire personnelle et celle de ses apprentissages, ainsi qu'avec son image de lui-même. L'expérience professionnelle aidant, il devient possible de saisir cette complexité plus rapidement et avec plus de confiance. Cette synthèse rapide peut être décrite comme une compréhension intuitive.

La seconde de ces Compétences Intégrées, **Gérer les Buts**, est plus controversée parmi les praticiens Feldenkrais. En général ils ne se fixent pas de but et ne travaillent pas pour obtenir un résultat spécifique à la fin d'une leçon. Un praticien va plutôt mettre en œuvre son intention pour guider le processus d'une leçon. Les clients en Feldenkrais, par contre, ont souvent un but et des plans orientés vers une réalisation précise. Les clients viennent prendre une leçon Feldenkrais pour se sentir mieux ou pour pouvoir faire quelque chose de manière plus efficace. Et de fait, les praticiens Feldenkrais posent souvent à leurs clients la question de savoir quel est leur désir ou leur but pour cette leçon, ce qui leur permet de développer une intention claire et de rendre la leçon profondément significative pour le client. Par ailleurs, les praticiens ont en général eux-mêmes un ou des buts personnels,

financiers ou professionnels. Les praticiens expérimentés apprennent à maîtriser la tension entre le pur processus et les résultats désirés, restant fidèles à la Méthode Feldenkrais tout en satisfaisant leurs propres attentes et celles de leur client.

ATTITUDES ET VALEURS

En plus des compétences, un certain nombre **d'Attitudes** et de **Valeurs** sont fondamentales pour les praticiens Feldenkrais du monde entier. En fait, indépendamment de la profondeur, de l'étendue, ou de la nature unique des ressources d'un praticien, pour pouvoir réussir, les praticiens dans le monde entier considèrent qu'un praticien Feldenkrais compétent tend à :

- Respecter l'individualité de chaque être humain
- Respecter l'éthique de la profession telle qu'elle est décrite dans le code déontologique national
- Confier au client la responsabilité de son processus d'apprentissage
- Offrir l'occasion d'explorer des actions (mouvements) pour accéder à une liberté de décision
- Embrasser un apprentissage expérimental
- S'engager dans l'exploration de soi par le mouvement
- Communiquer clairement
- Élargir sa perception en explorant des situations, des actions et des relations
- S'abstenir de juger
- Être en permanence dans une attitude de réflexion sur soi
- Continuer d'acquérir du savoir et d'améliorer son savoir-faire
- Maintenir un potentiel de créativité, d'authenticité, de flexibilité, de curiosité et d'ouverture.

Ces Attitudes et Valeurs sont à l'œuvre dans tous les aspects de la vie professionnelle d'un praticien Feldenkrais.

La compétence, comme la Méthode Feldenkrais, est un processus. C'est l'acte intentionnel de rassembler et de synthétiser des informations significatives, de formuler un plan fondé sur ces informations, d'agir conformément à ce plan, de réfléchir au résultat puis d'élaborer un nouveau plan. Ce processus peut se répéter

une douzaine de fois avant même que la leçon ne commence, une centaine de fois pendant la leçon, des millions de fois au cours de la carrière d'un praticien Feldenkrais. Dans ce profil, ce processus est appelé **Compétence en Action**.

CULTIVER LA COMPÉTENCE

« Allongez-vous sur le dos et sentez votre contact avec le sol ».

La plupart des praticiens Feldenkrais, lorsqu'ils entendent cette phrase familière, entrent dans un état d'investigation heureuse. Lorsqu'un praticien sent les endroits de lui-même en contact avec le sol et ceux qui ne le sont pas, c'est sans jugement. Il n'y a aucune attente selon laquelle un praticien compétent réussirait à obtenir et à garder un contact complet avec le sol. Même si ce simple « balayage » a le potentiel de créer du changement, la force réelle tient au processus de la leçon. Chaque praticien accueille avec un profond enthousiasme ces processus, dont il reconnaît le potentiel à transformer l'expérience de soi.

Le processus de cultiver la compétence peut être aussi confortable qu'une leçon de Prise de Conscience par le Mouvement. Cultiver la compétence est dans le droit fil des Attitudes et Valeurs Feldenkrais. Les praticiens peuvent utiliser ce profil pour découvrir où ils font contact avec le matériel de compétence, et à quels endroits ils se sentent moins à l'aise. Selon les Attitudes et Valeurs, cela ne devrait pas donner lieu à un jugement. Dans un premier temps ce processus, comme une première PCM, est plus satisfaisant s'il est guidé par un enseignant compétent. Les ateliers Compétence facilitent l'intégration de ce matériel avec grâce et aisance. Dans les ateliers, les praticiens apprennent à utiliser les histoires de leurs meilleures et de leurs pires expériences pour redécouvrir leurs propres ressources. Ils apprennent à s'écouter mutuellement, à poser des questions qui dirigent l'autre vers la découverte de soi, et à réfléchir ensemble sur leur expérience.

Ensuite, les praticiens peuvent continuer à utiliser les compétences **d'Auto-Évaluation** et **d'Évaluation entre Pairs** acquises au cours de l'atelier. Ils peuvent continuer à écrire et à réfléchir sur des expériences qui exigeaient ou exprimaient certaines compétences. Ils peuvent aussi travailler à deux ou en petits groupes pour

continuer à utiliser l'Évaluation entre Pairs afin d'écouter, de réfléchir, et de se guider mutuellement dans leur découverte de soi. Les retours des ateliers passés indiquent que les praticiens ont, parmi tous les moyens mis à leur disposition par le Profil de compétence, une préférence pour l'Évaluation entre Pairs.

Le plus souvent, les praticiens Feldenkrais sentent leur contact avec le sol en guise de préparation à l'aventure d'une leçon. Ils sont prêts à mener des expériences portant sur leurs habitudes et des changements possibles. Ils ne se lèvent pas du sol en se sentant fiers ou dégoûtés par leur contact, pour continuer informés mais inchangés. De même, une fois que les praticiens ont senti les proportions de leurs compétences, ils vont commencer à expérimenter des changements. Peut-être qu'un praticien choisira d'approfondir ses compétences dans une catégorie en particulier, et se montrera joyeusement indifférent à plusieurs autres. Un autre praticien se trouvera peut-être profondément intéressé par un nouveau Domaine d'Activité. Ce praticien pourra alors créer un **Plan d'Apprentissage** qui lui fournira les ressources nécessaires pour acquérir cette compétence.

Ce profil est pensé pour servir de guide à ceux qui veulent comprendre et planifier leur croissance professionnelle. Il n'est pas destiné à un usage unique, mais à aider ses utilisateurs à évoluer dans le temps. Certains choisiront de s'en servir quotidiennement. D'autres reviendront cartographier leur progrès une fois par an ou tous les deux ans. D'autres encore préféreront une approche personnelle et tiendront un journal privé de leur développement. D'autres enfin créeront des partenariats et des groupes de soutien pour discuter de ces sujets.

Ce Profil de Compétence est une compilation de savoirs et d'expérience issue de centaines de praticiens Feldenkrais venus de divers pays et d'innombrables expériences précédentes. Il peut être utilisé dès maintenant pour permettre à tous les praticiens de notre méthode de se situer professionnellement, de déterminer où ils veulent arriver, et comment ils peuvent continuer à devenir plus compétents.

« Pour pouvoir servir en pratique, le mode d'action doit être non pas idéal, mais pertinent : qu'on puisse normalement l'utiliser dans la société d'aujourd'hui. Il est inutile d'aspirer à l'idéal d'être meilleur que tout le monde. L'objectif principal est de former une attitude et un nouvel assortiment de réponses qui permettent de s'employer harmonieusement, avec élégance et équilibre, à l'affaire de vivre, au lieu de créer de nouveaux terrains de conflit. En outre, le nouveau mode d'action doit préalablement être adapté à notre environnement présent -- même si tout le monde tombe d'accord que notre structure sociale et notre système d'éducation ont besoin d'être radicalement améliorés si l'on veut qu'ils s'ajustent à une société d'adultes créatifs et matures en évolution. »

(Moshé Feldenkrais - La Puissance du Moi)

DIAGRAMME DE COMPETENCE

Compétences intégrées		Champs d'activité	Compétences Incluant la Compétence en Action	Ressources		
				Connaissances	Aptitudes	Mémoires situationnelles
Gérer les buts	Gérer la complexité	1. Applications de l'apprentissage Feldenkrais	1.1 ... en individuel			
			1.2 ... avec des groupes			
			1.3 ... sur le lieu de travail			
			1.4 ... au sein d'autres professions			
		2. Dimension personnelle	2.1 Développement professionnel			
			2.2 Développement personnel			
			2.3 Préserver son propre équilibre			
		3. Organisation commerciale	3.1 Gestion de la pratique			
			3.2 Marketing			
			3.3 Collaboration interdisciplinaire			
		4. Association professionnelle	4.1 Travailler au sein de son association			
			4.2 Relations publiques			
		5. Qualité, Recherche et Formation	5.1 Assurance et optimisation de la qualité			
			5.2 Recherche			
			5.3 Formation			
Attitudes et Valeurs						

Ce diagramme représente les relations suivantes :

Une "Compétence" est la capacité d'appliquer des "Ressources" dans une situation professionnelle donnée (le "Champ d'Activité").

Les Ressources se subdivisent en trois catégories : "Savoir", "Aptitudes" et "Mémoires situationnelles".

Les "Attitudes et Valeurs" sont à l'oeuvre dans tous les aspects du travail. C'est pourquoi elles sont placées à la base du diagramme.

Les "Compétences Intégrées" affectent tous les aspects de la Méthode, et sont donc également déployées sur toute la hauteur du diagramme.

CHAMP D'ACTIVITE N°1 :

APPLICATIONS DE L'APPRENTISSAGE FELDENKRAIS

COMPETENCE 1.1

TRAVAIL EN INDIVIDUEL

En travaillant avec des clients individuels, les praticiens Feldenkrais facilitent certains apprentissages spécifiques. Le processus d'apprentissage est guidé verbalement (PCM) et/ou de façon non-verbale par le toucher (IF). En conversant avec son client, le praticien explicite, clarifie la demande et les besoins du client et définit un contexte d'action. Le praticien prend en compte l'évolution de l'image de soi de son client. Tout cela stimule pour le client de nouvelles prises de consciences de ses actions et de sa manière de fonctionner. Cette expérience ouvre l'accès à de nouvelles formes d'action, qui peuvent idéalement être intégrées de façon organique dans la vie quotidienne.

Compétence en action

- Observer les mouvements et les explorer par le toucher. Percevoir, à partir de ces mouvements, les intentions inscrites dans le corps du client et son image de soi. Recueillir des impressions et des idées concernant le potentiel d'apprentissage et de développement propre au client.
- Formuler et modifier des hypothèses de travail. Explorer des options de mouvement de manière créative. Préparer l'environnement d'apprentissage pour l'adapter au thème choisi, par exemple en choisissant certaines positions, en utilisant certains accessoires etc.
- Créer et accompagner des situations d'apprentissage en proposant des options

de mouvement rassurantes, inhabituelles et déconcertantes. Aider le client à expérimenter lui-même par le sens du toucher et du mouvement, par la communication non-verbale et verbale, et par un feed-back continu entre une action et la réponse qui lui correspond. Percevoir, en accord avec le client, sa respiration, ses expressions et ses mouvements, tout en faisant varier de façon périodique le champ et l'objet de l'attention (p. ex. : détail / image globale, différencié / non différencié).

- Réévaluer ses hypothèses de travail de manière continue. Observer les structures du rythme et du timing de la leçon dans le temps. Vérifier, par l'observation et le dialogue, si des changements se produisent dans la prise de conscience kinesthésique et dans l'image de soi du client. Si c'est utile, réfléchir avec le client sur ce processus.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les textes et documents de base du fondateur de la méthode, de ses premiers assistants et d'autres enseignants : livres, vidéos, transcriptions de leçons, enregistrements audio, ainsi que les vidéos de la formation de Amherst
- Est au courant des principes de la biomécanique (effets de levier, axes de rotation, centre de gravité)
- Utilise le squelette comme référence primordiale
- Utilise l'anatomie fonctionnelle et de surface
- Intègre ses connaissances du développement de l'Homme, du mouvement et de l'enfant
- Connaît les différentes théories de l'apprentissage perceptuel (visuel, auditif, kinesthésique)

- Est au courant de la dynamique relationnelle client/praticien (transfert, projection, jeux de rôles)
- Connaît la physiologie de la perception (p. ex. la loi de Fechner-Weber)
- Connaît différentes théories sur le processus d'apprentissage (par exemple en neurophysiologie, étude de la conscience, philosophie, phénoménologie, pédagogie, neurogenèse, évolution, fonction neuromotrice, perception, etc.)
- Choisit avec attention et avec prudence le langage qu'il ou elle emploie, conscient(e) de l'effet du choix des mots, des images, du ton de sa voix

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Créer un environnement d'apprentissage à la fois sécurisant pour le client, et offrant un niveau adéquat de défis stimulants
- Conduire un dialogue préliminaire lui permettant de découvrir quels sont le point de vue et les intentions du client
- Organiser la qualité, l'intensité et le focus de sa propre attention pour raffiner sa perception
- Employer l'action pour initier, focaliser et apprécier l'apprentissage
- Identifier et confirmer des schémas d'action. Distinguer leurs qualités et leurs changements, tels que fluidité, direction, pression, force, effort musculaire, magnitude. Suivre les schémas et modifier ces qualités. Faciliter chez le client la prise de conscience de ces changements pendant et en conséquence du processus.
- Appliquer les techniques spécifiques et la connaissance méthodologique de l'Intégration Fonctionnelle (par exemple en se référant aux standards de pratique, aux photocopiés des formations, etc)
- Sélectionner diverses stratégies comme des séries de leçons d'IF et de PCM, des variations de séances d'IF ou de PCM, ou les utiliser conjointement (IF

guidées collectives par exemple)

- Être conscient de son auto-organisation pendant le travail et être capable d'en changer de manière appropriée (schémas de pensée, posture/acture, respiration, regard...)
- Recueillir ses pensées pendant et après la leçon et pouvoir consciemment y réfléchir
- Aider le client à intégrer l'expérience de la PCM ou l'IF et la relier avec des activités quotidiennes
- Expliquer des concepts importants et des modèles de la Méthode Feldenkrais au client à mesure que ces concepts deviennent pertinents pour son apprentissage (apprentissage organique, image de soi, fonction, différenciation et intégration du mouvement, etc.)
- Garder à l'esprit qu'un transfert est possible, et établir les limites nécessaires
- Employer à bon escient des accessoires (rouleaux, mousses)
- Évaluer avec le client les expériences acquises après une série de leçons et adapter les leçons à venir en fonction de cette évaluation.

COMPETENCE 1.2

TRAVAIL EN GROUPE

En travaillant avec des groupes, les praticiens Feldenkrais utilisent des instructions verbales pour proposer une série structurée d'expériences en mouvement, en pensée, en sensation et en ressenti. Dans le cadre d'un certain thème, ils guident les participants dans une exploration continue et différenciée de plusieurs options de mouvement, puis ils les aident à intégrer ces nouvelles expériences ou options dans leur vie quotidienne. Ce faisant, ils dirigent l'attention du groupe vers les dimensions du processus d'apprentissage qui dépassent le seul aspect du mouvement pur et simple.

Compétence en action

- Clarifier les besoins, les attentes et les buts des participants. Vérifier la composition du groupe en terme d'expérience, de professions, d'âge, de capacités et de limites, etc.
- Sélectionner et/ou créer des leçons de Prise de Conscience par le Mouvement correspondant au thème choisi, à la composition du groupe, aux buts des participants, et à la fréquence des cours (leçons hebdomadaires, séminaires intensifs d'une journée, ateliers de week-end...).
- Donner une forme au processus d'apprentissage : se concentrer sur le sujet, le rythme, le timing, le langage.
- Demander aux participants de sentir les différences pendant et après la leçon. Observer les changements. Permettre aux participants de parler de ce qu'ils ont vécu pendant la leçon. Guider des discussions de groupe. Réfléchir sur l'expérience d'enseignement et d'apprentissage et son résultat. Ajuster en fonction de cela le plan et le style des futures séances.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les documents originaux de Moshé Feldenkrais (leçons Alexander Yanai, enregistrements audio et vidéo de Moshé Feldenkrais)
- Connaît d'autres sources d'enregistrements, vidéos ou transcriptions de PCM (ateliers et cours divers, curriculums de formation, transcriptions des formations de San Francisco et Amherst)
- Connaît différentes manières de structurer une leçon de PCM
- Comprend les effets du langage, par exemple la conséquence du choix des mots, de l'imagerie, du ton de la voix
- Comprend la dynamique de groupe
- Voit le mouvement comme une expression de l'image de soi
- Comprend les effets des traumatismes

Voir aussi les ressources de la Compétence 1.1

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Se concentrer d'abord sur le processus plutôt que sur un objectif ou un résultat en particulier, un mouvement ou une action
- Intégrer sa propre expérience de PCM dans l'enseignement de la PCM
- Enseigner la PCM de manières variées (gestion du temps, rythmes, stratégies d'apprentissage comme la variation et la limitation, changements de perspective)
- Observer et analyser les actions des clients, et discerner les possibilités

d'amélioration et adapter son enseignement pour optimiser ce potentiel

- Transmettre le contenu des leçons avec clarté
- Employer sa voix (énonciation, volume, intonation) et son langage (vocabulaire, tempo) comme un outil permettant aux participants d'améliorer leur capacité à se percevoir
- Guider un groupe et faciliter la dynamique de groupe
- Utiliser des éléments narratifs pour illustrer et/promouvoir le processus d'apprentissage
- Utiliser les concepts et des modèles de la Méthode Feldenkrais, ainsi que des idées scientifiques, artistiques et culturelles pour promouvoir le processus d'apprentissage
- Convertir des concepts de PCM, ou des leçons de PCM, en thèmes de leçons d'IF
- Réagir de manière appropriée en cas d'urgence somatique ou émotionnelle

COMPETENCE 1.3

LE FELDENKRAIS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les praticiens Feldenkrais questionnent et observent des individus et/ou des groupes au travail (tâches ménagères, usines, bureaux, activités sportives ou artistiques, artisanat, commerce, enseignement etc.). En utilisant les principes et les techniques de la Méthode Feldenkrais (PCM, IF, perception de soi) dans l'environnement professionnel, ils enseignent à leurs clients comment rendre leur action plus efficace, plus agréable et plus expressive.

Compétence en action

- Clarifier les sujets qui intéressent le client, ses problèmes et ses buts, ainsi que ses ressources. Observer et analyser les activités sur le lieu de travail. Reconnaître et articuler des possibilités d'optimisation (mouvement, ergonomie, usage de soi)
- Générer des stratégies pour faciliter un changement dans l'environnement professionnel et/ou pour les professionnels au travail. Planifier des activités appropriées à l'environnement en question (conférence, PCM, IF, exercices de perception de soi)
- Amplifier la prise de conscience par les clients des mouvements et schémas d'action habituels, spécifiques à la profession en question. Proposer des expériences alternatives en utilisant des moyens verbaux et non-verbaux
- Interroger les clients et les observer après intervention dans leur contexte professionnel. Réfléchir et ajuster le plan de travail en fonction de ces observations

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les structures et fonctions de l'environnement professionnel (entreprises et organisations)
- Est au courant des éléments de base de la psychologie du travail
- Est conscient des formes d'interaction et de collaboration pertinentes à tel environnement professionnel

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- S'intégrer avec respect dans les structures professionnelles existantes
- Reconnaître les facteurs appartenant à l'environnement et aux processus professionnels, qui ne sont pas susceptibles de changer
- Gérer efficacement les nombreuses questions engendrées par l'exigence de performances exceptionnelles (milieux sportifs, professions artistiques, cadres dirigeants)
- Différencier les exigences qui tiennent à l'environnement professionnel ou aux tâches spécifiques à accomplir, des réponses habituelles du travailleur
- Adapter la stratégie d'enseignement aux conditions et au lieu de travail (par exemple IF ou PCM plus courtes, langage adapté à la situation)
- Communiquer efficacement sur les bénéfices potentiels du Feldenkrais en milieu professionnel (avec les employés, les cadres et les instances dirigeantes)

COMPETENCE 1.4

FAIRE DU FELDENKRAIS AU SEIN D'UNE AUTRE PROFESSION

Certains praticiens Feldenkrais travaillent de manière prédominante dans un autre domaine professionnel (écoles, management, musique, danse, sports, avec les animaux...). Dans ces domaines, ils utilisent la Méthode pour améliorer les aptitudes émotionnelles, intellectuelles, artistiques ou physiques de leurs clients. Ils peuvent aussi utiliser la Méthode pour améliorer le fonctionnement et /ou promouvoir le développement d'une organisation.

Au sein de ces autres domaines, les praticiens Feldenkrais appliquent la pensée, les principes et les techniques de la Méthode Feldenkrais pour informer et optimiser des compétences professionnelles.

Compétence en action

- Reconnaître les situations dans lesquelles une approche Feldenkrais pourrait être bénéfique.
- Créer un plan pour intégrer des éléments, des approches et des idées Feldenkrais dans ce domaine professionnel. Identifier et mettre en œuvre les ressources nécessaires.
- Incorporer ce plan à la profession initiale. Maintenir l'intégrité des idées Feldenkrais tout en respectant les limites de son rôle professionnel.
- Observer les résultats personnels, professionnels et organisationnels de ce plan, et réfléchir sur eux. Ajuster en conséquence.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais qui travaille dans une autre profession :

- Est conscient des aspects de sa profession qui peuvent être améliorés par les principes et l'approche Feldenkrais
- Comprend le comportement approprié dans sa profession initiale (relations, communication, déontologie)
- Connaît le langage approprié dans la profession en question et son potentiel pour intégrer la Méthode Feldenkrais
- Connaît les textes qui peuvent aider à intégrer / expliquer les bénéfices potentiels de la Méthode Feldenkrais dans un champ professionnel donné
- Est au courant d'autres méthodes pertinentes (Technique Alexander, Eutonie, Rolfing, Ideokinesis, psychologie somatique, kinésithérapie...)
- Connaît les équipements, le matériel et les procédures spécifiques à sa profession initiale

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais qui travaille dans une autre profession est capable de :

- Intégrer l'expérience et les connaissances des deux professions
- Mettre les activités et la littérature professionnelles en relation avec la Méthode Feldenkrais
- Adapter les principes, éléments et techniques de la Méthode Feldenkrais à son propre secteur professionnel
- Utiliser les principes fondamentaux de la Méthode Feldenkrais
- Communiquer efficacement les idées Feldenkrais aux membres de son propre champ professionnel
- Créer un réseau de praticiens Feldenkrais travaillant dans des situations professionnelles similaires, pour communiquer et collaborer ensemble.

CHAMP D'ACTIVITE N° 2: DIMENSION PERSONNELLE

COMPETENCE 2.1 DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les praticiens Feldenkrais raffinent et développent continuellement leurs connaissances professionnelles, leurs aptitudes et leurs attitudes.

Compétence en action

- Noter les zones d'expertise et de sous-développement dans le cadre de sa propre pratique Feldenkrais. S'informer sur les opportunités d'apprentissage disponibles (post-formations, séminaires, groupes d'étude, supervision, travail avec un mentor...).
- Mettre en forme un plan d'apprentissage. Identifier et allouer les ressources nécessaires (temps, argent, enseignants...).
- S'appliquer ledit plan d'apprentissage. Intégrer les nouvelles connaissances dans sa pratique Feldenkrais, et partager son expérience avec des collègues.
- Évaluer les changements dans le développement professionnel. Ajuster en conséquence le plan d'apprentissage et identifier d'autres occasions de formation et d'apprentissage.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Est au courant des offres de post-formations de diverses sources (association professionnelle, enseignants, assistants, autres praticiens, post-formations, académie de l'IFF, supervision...)
- Connaît les ressources professionnelles (bulletins, internet, livres et publications, formateurs Feldenkrais, IFF...)
- S'intéresse à d'autres méthodes d'éducation somatique
- Est au courant des travaux et résultats de recherche en lien avec la Méthode Feldenkrais
- S'intéresse aux discours culturels (linguistique, philosophique, artistique, sociétal, psychologique...) qui peuvent avoir un effet sur son développement au sein de la Méthode Feldenkrais

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Initier des processus d'apprentissage professionnel
- Développer un style individuel pour pratiquer la Méthode
- Intégrer l'expérience du mouvement et la conscience squelettique pour stimuler l'apprentissage et intégrer de nouvelles connaissances dans sa pratique
- Assumer la responsabilité de son travail en individuel et en groupe
- Gérer les interactions de manière responsable
- Réfléchir sur son propre style de travail

COMPETENCE 2.2

DEVELOPPEMENT PERSONNEL

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais sont en quête d'apprentissage et de maturation perpétuels. Ils cultivent leur curiosité et dirigent sans relâche leur propre développement.

Les crises professionnelles et les plateaux dans le développement sont appréciés comme les effets nécessaires et inévitables d'un processus de développement réussi.

Compétence en action

- Apprécier l'état présent de son développement personnel et professionnel.
Raffiner la conscience de ses propres racines culturelles, intellectuelles, émotionnelles et professionnelles. Observer les ressentis de force et de faiblesse
- Reconnaître son propre développement potentiel et identifier les zones susceptibles d'amélioration et de croissance
- Utiliser les leçons et principes Feldenkrais pour développer son image de soi et se développer sur le plan émotionnel/physique/cognitif. Explorer d'autres moyens pour intégrer et soutenir sa propre croissance
- Évaluer et apprécier les changements et avancées développementaux. Modifier son plan pour développer plus avant son potentiel

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît divers moyens disponibles pour réfléchir sur ses propres actions (supervision, démarches thérapeutiques diverses, auto-évaluation...)
- Est au courant des discours culturels (linguistique, philosophique, artistique, sociétal, psychologique...) qui peuvent avoir un impact sur son propre développement
- Regarde en face ses propres forces et faiblesses

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Utiliser la PCM pour l'exploration et le développement de soi
- Créer une vision de son propre futur
- Avoir une démarche d'introspection vis à vis de ses propres ressentis, pensées, perceptions et idées
- S'ouvrir à de nouvelles expériences d'apprentissage (par exemple accepter d'être un débutant)
- Supporter l'incertitude
- Chercher de nouvelles perspectives sur soi et remettre en question ses lignes de conduite

COMPETENCE 2.3

PRESERVER SON PROPRE EQUILIBRE

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais sont conscients de ce que la vie est un processus. Ils emploient leurs connaissances et aptitudes à préserver ou à retrouver leur équilibre vital.

Compétence en action

- Observer en soi les indicateurs physiques, émotionnels et cognitifs de l'équilibre. Prendre en compte le retour de ses pairs à ce propos et réfléchir sur la perception qu'ils ont de son état d'équilibre. Considérer les facteurs internes et externes qui peuvent influencer cet équilibre. Explorer les diverses possibilités d'améliorer son équilibre.
- Établir un plan réaliste pour préserver ou rétablir l'équilibre
- Prendre des mesures appropriées à la situation pour garder ou rétablir son équilibre (établir des limites, se donner du temps pour se relaxer, faire régulièrement des PCM, accepter les offres de soutien professionnel, faire du sport, changer ses habitudes alimentaires...)
- Observer et ressentir les effets de ces mesures et les évaluer. Ajuster si besoin.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Comprend les concepts de l'équilibre dans un environnement complexe
- Connaît les sources d'assistance professionnelle disponibles (supervision,

démarches thérapeutiques diverses)

- Connaît des méthodes et des stratégies pour influencer son équilibre et/ou sa santé physique et mentale
- Sait gérer son temps

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Développer et maintenir une conscience de son image de soi
- Être attentif à ses sensations, ses sentiments et ses pensées
- Répondre avec respect à ses propres besoins physiques, émotionnels ou mentaux
- Savoir s'observer et se rediriger en situation de travail (dépense d'énergie, respiration, posture/acture)
- Appliquer la Méthode Feldenkrais et ses principes pour promouvoir son propre bien-être
- Apprécier les sources de joie et de relaxation (comme le rire, les relations affectives, l'amour)
- Considérer ses propres "défauts" ou "échecs" comme des occasions d'apprendre
- Utiliser l'aide que peuvent procurer supervision, thérapie ou conseil

CHAMP D'ACTIVITE N° 3: ORGANISATION COMMERCIALE

COMPETENCE 3.1 GESTION DE LA PRATIQUE

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais gèrent un cabinet ou un lieu d'exercice qui constitue leur entreprise professionnelle.

Compétence en action

- Surveiller les réglementations émises par le gouvernement, ainsi que les standards de pratique ou code de déontologie de son association professionnelle.
- Définir des objectifs professionnels (vision et ambitions, planification budgétaire, hiérarchisation des tâches...). Planifier des systèmes et allouer des ressources permettant de gérer efficacement son entreprise (planning des rendez-vous, achat de matériel, gestion de l'espace...).
- Répondre à sa correspondance et aux appels téléphoniques. Prendre et honorer les rendez-vous. Exécuter les tâches administratives. Acheter le matériel professionnel. Émettre des factures, traiter les paiements, s'acquitter de ses obligations financières.
- Vérifier si les objectifs ont été atteints. Ajuster en fonction de cela les buts et la pratique commerciale.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les réglementations émises par le gouvernement, les standards de pratique et le code déontologique de son association
- Sait comment obtenir de l'assistance pour gérer sa pratique
- Connaît les fondamentaux du management d'une petite entreprise (comptabilité, impôts, projections)

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Agir comme un entrepreneur
- S'affirmer dans les négociations
- Organiser son emploi du temps au quotidien
- Utiliser les technologies de l'information à son avantage
- Évaluer ses décisions commerciales (factures, offres, réclamations, opportunités)
- Reconnaître une situation commerciale délicate et la résoudre efficacement
- Prendre en charge les tâches de base de son entreprise (gestion du courrier, téléphone...)
- S'exprimer efficacement à l'écrit et à l'oral

COMPETENCE 3.2

MARKETING

Les praticiens Feldenkrais animent curiosité, respect et intérêt public pour leurs services. Ils emploient une variété de techniques et de modalités pour promouvoir leur travail et la Méthode.

Compétence en action

- Etudier et analyser le marché. Identifier les opportunités. Apprendre quelles sont les ressources disponibles pour une assistance marketing de la part des associations ou guildes locales, régionales et professionnelles.
- Déterminer les marchés cibles ; établir des objectifs marketing et les services à proposer. Créer une ligne du temps et un budget. Planifier sa publicité. Préparer conférences, discussions et négociations.
- Mettre en oeuvre un plan marketing, des mesures publicitaires et créer des événements marketing (campagnes de publicité, conférences, démonstrations, ateliers ouverts au public, création et maintenance d'un site web, production et distribution de tracts et de brochures, négocier ses conditions..)
- Évaluer le succès du plan marketing et le réorienter en conséquence.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les communautés susceptibles d'être intéressées par son travail, les publics cible, et les possibilités de réseau

- Connaît les principes et les stratégies de base du marketing pour petites entreprises
- Connaît les ressources disponibles, locales et/ou proposées par l'association professionnelle, pour l'assistance marketing (kits de marketing, concepteur de site web, ateliers...)
- Sait constituer et utiliser un fichier clientèle.

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Analyser le marché local ou régional et détecter les services similaires
- Identifier des groupes cible et les approcher en utilisant la publicité adéquate
- Superviser le design et la production de son propre matériel publicitaire
- Donner des conférences intéressantes
- Donner des démonstrations publiques efficaces de PCM et d'IF
- Collaborer avec des collègues praticiens sur des projets marketing régionaux
- Écrire ou préparer des anecdotes et récits de pratique pour promouvoir la compréhension et le respect de la Méthode Feldenkrais
- Rendre sa pratique et son lieu de travail attrayants pour les clients.

COMPETENCE 3.3

COLLABORATION INTERDISCIPLINAIRE

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais collaborent avec des experts d'autres professions pour développer des idées, des projets et établir de nouveaux buts.

Compétence en action

- Chercher à connaître d'autres champs professionnels. Identifier les points communs et/ou des domaines potentiels de bénéfice mutuel.
- Planifier des projets qui mettent en évidence les points communs et/ou les bénéfices mutuels pour toutes les professions impliquées. Clarifier les responsabilités et les buts.
- Collaborer avec ses partenaires pour exécuter le projet. Intégrer la Méthode Feldenkrais selon le plan prévu.
- Évaluer les résultats, réfléchir et ajuster en conséquence le projet de collaboration.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les méthodes et les champs professionnels et/ou scientifiques pertinents
- Connaît des stratégies pour incorporer des principes Feldenkrais dans d'autres domaines et projets et vice versa

- Est au courant des conférences et symposiums auxquels il peut soit assister, soit participer en présentant les principes Feldenkrais et en proposant sa collaboration

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Établir des réseaux professionnels interdisciplinaires efficaces
- Démontrer les bénéfices de la collaboration entre praticiens Feldenkrais et autres professionnels
- Articuler les points communs interdisciplinaires, le potentiel pour un bénéfice mutuel, et proposer des projets
- Conserver sa souplesse et son intégrité dans le cadre d'un projet commun

CHAMP D'ACTIVITE N° 4: ORGANISATION PROFESSIONNELLE

COMPETENCE 4.1

TRAVAILLER AU SEIN DE SON ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais s'informent sur les questions qui agitent leurs associations et instances régionales, nationales et internationales. Ils contribuent, en fournissant des informations et en partageant leurs opinions, à former les buts desdites associations. Ils travaillent à réaliser ces buts en participant à des groupes de travail et à des projets, mais aussi en assumant des responsabilités dans les conseils d'administration et comités.

Compétence en action

- S'orienter vers les structures, les fonctions et les objectifs de son association.
Déterminer les besoins et les attentes des membres de l'association. Engager le dialogue sur le développement de l'association et dans la société en général. Identifier les zones d'insuffisance et les qualifications ou ressources nécessaires pour remplir les rôles vacants au sein de l'association.
- Réfléchir à la contribution que l'on pourrait apporter à son association. Se donner les moyens (temps et ressources) de remplir ce rôle.
- S'engager dans les tâches ou le rôle en question, et participer en conséquence.
- Analyser et apprécier les résultats de son travail à la fois d'un point de vue personnel et du point de vue de l'association. Modifier en conséquence son activité ou son rôle.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît la structure, la fonction et les processus de son association
- Connaît les lois, les statuts et les réglementations qui s'appliquent aux bénévoles de l'association
- Connaît le système éducatif et de santé, ainsi que d'autres systèmes sociaux et légaux pertinents de son pays
- Sait comment se former en travail organisationnel (gestion des équipes, ressources humaines, comptabilité, gestion des conflits, communication, management...)

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Reconnaître et formuler les besoins des membres de sa communauté
- Communiquer au sein de son association aussi bien qu'avec d'autres associations
- Cultiver des relations professionnelles basées sur des valeurs partagées et des buts communs
- Travailler en équipe dans un esprit de respect mutuel
- Résoudre les conflits. Recourir si besoin est à une aide extérieure à l'association
- Tenir un rôle exécutif (tâches du conseil d'administration, direction de projets, modération de discussions...)
- Continuer à se former pour améliorer ses performances au sein de l'association
- Communiquer dans plusieurs langues
- Comprendre et établir des liens entre les objectifs de son association et ses projets actuels.

COMPETENCE 4.2

RELATIONS PUBLIQUES

En tant que membres de leur association professionnelle, les praticiens de la Méthode Feldenkrais travaillent à diffuser une image publique et à obtenir la reconnaissance de la Méthode Feldenkrais. Dans ce but il créent des images verbales et visuelles de la Méthode Feldenkrais qu'ils présentent à des publics spécifiques via les médias et activités appropriés (articles, conférences, interviews, etc.)

Compétence en action

- S'informer sur les tendances culturelles, économiques, scientifiques et politiques afin de trouver des points de contact pour des activités de relations publiques.
- Concevoir et développer des activités de relations publiques (événements informatifs, forums publics, événements Feldenkrais, articles, conférences, démonstrations du travail, radio, télévision, production vidéo, travail en réseau, etc). Identifier et mobiliser les ressources nécessaires pour chaque activité.
- Organiser et exécuter des activités de relations publiques au niveau local, régional, national et international. Rencontrer les représentants d'organismes pertinents. Rapporter à ses collègues les résultats de ces rencontres et activités.
- Évaluer la réaction des médias concernés et le résultat des activités engagées.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les exigences fondamentales du travail de publicité
- Sait quelle est l'organisation et l'efficacité de chaque type de média et comment y avoir accès
- Est au courant des efforts passés et présents de son association en matière de relations publiques, et de ses projets dans ce domaine

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Mettre ses compétences en marketing, en collaboration interdisciplinaire et en relations publiques à la disposition de son association
- Définir des publics cible potentiels pour un travail de relations publiques
- Prendre en charge une planification à court, moyen et long terme
- Définir et hiérarchiser des objectifs pour un travail de relations publiques
- Dialoguer de manière privée ou publique avec ses collègues, des représentants des médias ou des figures publiques

CHAMP D'ACTIVITE N° 5: QUALITÉ, RECHERCHE ET FORMATION

COMPETENCE 5.1 ASSURANCE ET OPTIMISATION DE LA QUALITE

Les praticiens de la Méthode Feldenkrais s'engagent à évaluer continuellement leur compétence et les services qu'ils offrent en les comparant avec les standards de pratique et le code déontologique de leur association professionnelle. Ce processus peut être mené individuellement par le praticien, ou en association avec des collègues.

Compétence en action

- Apprendre à connaître les standards de qualité / de pratique et le code déontologique des associations professionnelles. Se familiariser avec les méthodes générales d'évaluation de la qualité.
- Utiliser des processus systématiques pour évaluer la qualité de son propre travail et planifier des mesures d'optimisation de qualité.
- Discuter / réviser les questions d'assurance et d'optimisation de la qualité avec ses clients et ses collègues. Mettre les standards de pratique et le code déontologique à la disposition de sa clientèle.
- Réfléchir aux résultats de ces processus d'assurance et d'optimisation de la qualité et les améliorer si nécessaire. Cela peut impliquer le praticien seul, ou en association avec d'autres collègues.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les standards de pratique et le code déontologique de son association professionnelle
- Est au courant des méthodes générales d'évaluation de la qualité (observation et réflexion, enquêtes, entretiens...)
- Est au courant des méthodes d'assurance de la qualité spécifiques à son domaine professionnel

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Concentrer alternativement son attention sur son expérience de travail proprement dite et sur la réflexion qui en découle
- Articuler la relation entre l'expérience et les résultats
- Discuter l'assurance et l'optimisation de la qualité avec ses collègues et des professionnels d'autres disciplines. Considérer avec respect les solutions possibles pour améliorer la qualité du travail
- Employer divers outils d'évaluation de la qualité, comme la consultation avec des collègues, l'observation et le feedback, l'auto-évaluation et l'évaluation entre pairs
- Établir des priorités pour les tâches de maintien et d'optimisation de la qualité
- Prendre des mesures pour améliorer la qualité de son travail
- Accueillir et traiter les réclamations des clients en cohérence avec le règlement de son association professionnelle

COMPETENCE 5.2

RECHERCHE

Les praticiens Feldenkrais contribuent au développement de la Méthode en utilisant des procédures scientifiques reconnues pour questionner leur travail. Ils organisent et administrent leurs propres projets de recherche, ou participent à un projet existant. Ils communiquent les questions soulevées par leur recherche, leurs résultats, leurs méthodes, ainsi que les principes Feldenkrais à des associations professionnelles et à des professionnels de la recherche.

Compétence en action

- Choisir un sujet et se documenter sur la littérature existant dans ce domaine.
- Formuler une problématique de recherche, une hypothèse, et sélectionner des méthodes de recherche et d'analyse des données
- Recueillir systématiquement les données pertinentes, qualitatives et/ou quantitatives, analyser les résultats, et rendre les détails de cette étude disponibles aux individus ou aux groupes intéressés.
- Réfléchir aux résultats de cette recherche et ses applications possibles.
Proposer des recommandations pour un travail de recherche dérivé.

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît des méthodes de recherche applicables au travail Feldenkrais

- Est au courant des recherches pré-existantes et en cours dans le domaine Feldenkrais
- Est au courant des recherches pré-existantes et en cours dans les autres domaines pertinents
- Possède une connaissance de divers concepts scientifiques, y inclus ceux auxquels Moshé Feldenkrais a fait référence dans son travail
- Sait où publier ses résultats et avec quels avantages

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Revisiter et résumer la littérature de recherche concernant un sujet donné
- Formuler, décrire et étudier des hypothèses
- Recueillir et analyser des données qualitatives et/ou quantitatives
- Documenter et présenter les travaux et résultats de sa recherche d'une manière qui fasse sens
- Conduire un projet de recherche dans le contexte de sa propre pratique Feldenkrais
- Établir un dialogue professionnel avec d'autres chercheurs autour de leurs buts et intérêts communs

COMPETENCE 5.3

FORMATION

Des praticiens Feldenkrais enseignent à d'autres praticiens, les soutiennent, les observent et leur offrent du feedback. Cela peut avoir lieu dans le cadre de la formation professionnelle de base, de post-formations, d'ateliers, de cours, de stages, de séances de supervision ou de mentoring. Les praticiens de la Méthode Feldenkrais conceptualisent et organisent des activités individuelles ou en groupe pour enrichir, amplifier et améliorer la pratique de la Méthode Feldenkrais.

Compétence en action

- Raffiner la conscience de ses propres compétences d'enseignement et de ses domaines d'expertise. Analyser les besoins et les intérêts de la communauté Feldenkrais
- Conceptualiser un programme et un plan. Identifier et mettre en œuvre les ressources nécessaires
- Enseigner, superviser, assumer le rôle de mentor en utilisant diverses méthodes d'enseignement
- Évaluer les réponses des étudiants et collègues pendant et après le programme. Réfléchir aux retours et améliorer en conséquence les programmes à venir

Ressources

Connaissances

Un praticien Feldenkrais :

- Connaît les directives nationales et internationales de formations
- Connaît la structure des programmes de formation et les discussions actuelles concernant les formations professionnelles de base et les post-formations
- Est au courant des diverses théories de la réflexion sur soi dans le processus d'apprentissage et du transfert d'apprentissage
- Est au courant des concepts, des résultats de recherche et des approches utilisés dans d'autres professions similaires
- Connaît les étapes de l'apprentissage

Aptitudes

Un praticien Feldenkrais est capable de :

- Synthétiser diverses formes de feedback et d'information tout en enseignant
- Reconnaître les besoins des étudiants et y répondre de manière appropriée.
Adapter continuellement son enseignement et ses méthodes à ces besoins
- Utiliser efficacement le matériel original Feldenkrais
- Créer un contexte d'apprentissage où l'on puisse alterner aisément entre l'expérience pratique et la réflexion théorique
- Faciliter une transition fluide entre lui-même et d'autres enseignants
- Créer un contexte dans lequel les étudiants puissent eux-mêmes diriger leur apprentissage
- Discuter avec ses collègues de ses expériences de formation, à la fois du point de vue de l'enseignement et de celui de l'apprentissage
- Décrire ses expériences et y réfléchir par écrit

GLOSSAIRE DES TERMES SPECIFIQUES

utilisés dans ce profil.

Aptitude :

Aptitude sensori-motrice. Un des trois types de ressources.

Attitudes et Valeurs :

La manière dont notre profession assigne une valeur et de l'importance à des attributs et/ou des idées. Elles fournissent le contexte qui nous permet d'interpréter et d'utiliser des compétences et ressources.

Auto-Evaluation :

Un processus de découverte. On réfléchit sur une compétence ou un groupe de compétences et les ressources associées, puis on écrit un récit de pratique professionnelle qui illustre ou démontre l'utilisation de cette ressource. Cela peut supposer de noter le degré de confort ou d'expérience que l'on a dans cette situation et vis-à-vis de cette ressource.

Champ d'activité :

Les circonstances dans lesquelles agit un praticien Feldenkrais. Constituées de : Applications de l'apprentissage Feldenkrais, Dimension personnelle, Organisation commerciale, Association professionnelle et Qualité, Recherche, Formation.

Compétence en action :

L'action de trier, de choisir et d'appliquer des ressources dans une situation donnée, en évaluant la réponse et en planifiant les actions à venir. Dans ce document, chaque compétence inclut une description qui reflète ce genre de processus.

Compétence :

La capacité à mobiliser et à cibler les ressources nécessaires pour agir avec succès dans une situation donnée.

Compétences intégrées :

Une synthèse spécifique de connaissance et d'expérience. Elles ne peuvent pas être attribuées à une compétence en particulier, ou plutôt, les Compétences Intégrées peuvent s'appliquer en toutes situations. Dans le développement de ce profil, elles ont été divisées en deux compétences essentielles : « Gérer la complexité » et « Gérer les buts ».

Connaissance :

Faits, vérités et principes, concepts, directives et définitions que l'on peut relier entre eux de diverses manières. Un des trois types de ressources.

Evaluation entre pairs :

Un processus de découverte pratiqué à l'aide d'un partenaire. Le partenaire écoute attentivement et pose des questions prudentes pour pouvoir ajouter des détails et/ou déplacer son attention pendant que son partenaire réfléchit sur une compétence et l'auto-évaluation associée. Si le praticien le demande, son partenaire peut lui donner des feedbacks spécifiques.

Mémoires situationnelles :

Le trésor intérieur d'histoires et de souvenirs qui peuvent influencer nos actions. La référence spontanée à ce stock de mémoire est souvent appelée action « intuitive ».

Plan d'apprentissage :

Une stratégie écrite qui reflète les désirs d'un praticien vis-à-vis de son développement professionnel, fondé sur les découvertes qu'il aura faites pendant son auto-évaluation ou au cours de l'évaluation entre pairs.

Ressources :

La culmination de ce que l'on a appris, expérimenté et utilisé jusque-là. Les ressources incluent la connaissance, les aptitudes et les mémoires situationnelles. Bien qu'une ressource puisse être appliquée dans différents domaines d'activité, dans ce document, par souci de simplicité, chaque ressource n'a été listée qu'une seule fois.

HISTORIQUE DU PROJET

Ce profil de compétence est la résultante d'un processus de recherche sociale qualitative qui suppose, à toutes les étapes de son développement, la participation de praticiens Feldenkrais. Ils se sont impliqués pour explorer diverses méthodologies possibles de recherches, pour rassembler des récits de pratique (descriptions phénoménologiques), incorporer les processus utilisés dans les ateliers, réviser la littérature, autant théorique que spécifique à la Méthode Feldenkrais. Ce processus s'est déroulé sur plusieurs années.

1992 Assemblée de l'IFF, Paris.

1993 Assemblée de l'IFF, Paris.

1994 Assemblée de l'IFF, Tel Aviv : groupe de travail sur le résultat des formations.

1995 Assemblée de l'IFF, Heidelberg : groupe de travail sur le résultat des formations

1996 Assemblée de l'IFF, Bâle. Enquête de la FGNA : un instantané de notre pratique

1997 Assemblée de l'IFF, Bâle. Enquête de l'IFF auprès des praticiens et des formateurs: la réussite dans la Méthode Feldenkrais.

1998 Mai, Assemblée de l'IFF à Soesterberg. Un « Balayage de la communauté » a déplacé l'attention de l'IFF des formations vers les praticiens et le champ professionnel. Un agenda pour une recherche sur la compétence a été proposé.

1999 Mai, Assemblée de l'IFF à Baltimore : un processus d'Enquête Appréciative mène à deux questions : comment améliorer la qualité du travail des praticiens, et comment se focaliser sur les compétences. L'assemblée vote la création d'un groupe de recherche sur le thème « Qualité et Compétence » chargé d'identifier les

« compétences centrales » dans la Méthode. Un comité Qualité et Compétence est désigné.

2000 Mai, Assemblée de l'IFF à Neuburg : ateliers de réflexion Qualité et Compétences.

2001 Mai, Assemblée de l'IFF à Kassel: différents exercices sont mis à l'essai : interviews, activités en forme d'IF et de PCM pour tenter d'identifier les compétences. L'idée d'une Académie IFF est adoptée.

2002 Mai, Assemblée de l'IFF à Skotteveig : vote d'un budget pour le projet pilote « compétence ». Le questionnaire pilote est utilisé lors de l'Assemblée. Un questionnaire pilote est utilisé lors de l'Assemblée. Dr. W. Goetze, psychologue en organisation industrielle, est engagé à titre de consultant.

2003 Mai, Assemblée de l'IFF à Soesterberg : un budget de 3 ans est alloué au Projet Compétence.

2004 Un atelier pilote a lieu à Stuttgart, d'autres ateliers à Hamburg. Un rapport très complet a été rédigé sur les trouvailles consécutives à ces ateliers. Un comité consultatif est formé.

2005 Atelier à San Francisco

Assemblée de l'IFF à Berlin : le rapport du projet est présenté. Un atelier a lieu lors du Congrès Feldenkrais Européen de Berlin.

Mai-Juin, Zürich : une équipe Compétence de 3 personnes rédige une première version du Profil.

Octobre 2005: l'équipe « Compétence » se réunit à New York, pour réviser ce texte et en produire une version en anglais, qui est envoyée au Comité Consultatif.

2006 : 33 experts de la communauté professionnelle Feldenkrais donnent leur retour sur la première version du profil. En Mars, 15 praticiens expérimentés rédigent des commentaires écrits. En Avril, un atelier se tient à Stuttgart pour valider le profil par évaluation individuelle et entre pairs.

Assemblée de l'IFF à Soesterberg: l'Assemblée vote en faveur de la continuation du projet pendant deux années supplémentaires, jusqu'à ce que le Profil acquière une forme définitive.

2007 Janvier, Soesterberg : formation des moniteurs pour l'atelier Compétence. L'équipe de transition se réunit, une nouvelle équipe Compétence est formée. La première version du Profil est traduite dans sept langues des pays membres de l'IFF. De février à septembre, 13 ateliers de feedback sur le Profil de Compétence sont organisés dans 10 pays : USA, Hollande, Israël, France, Autriche, Italie, Allemagne, Norvège, Suède et Suisse.

Octobre : l'équipe Compétence incorpore le feedback de tous les ateliers et commence à rédiger la version définitive du Profil.

2008 Janvier: l'équipe Compétence termine la version finale.

Mai : le Profil de Compétence est présenté lors de l'Assemblée de l'IFF à Soesterberg.

BIBLIOGRAPHIE

Buck, B. (1993). Die Verneinung des Fremden. Arbeit, Bildung und die Kultur des Subjekts. Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (*la négation de l'altérité. Travail, éducation et culture du sujet*)

Le Boterf, G.: De la compétence à la navigation professionnelle, Les Editions d'Organisation, Paris, 1997.

Le Boterf, G.: Construire les compétences individuelles et collectives, Editions d'Organisation, Paris, 2000.

Le Boterf, G.: Die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen evaluieren: die Grundfragen, in: Kompetenzen aufbauen, Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von SekundarlehrerInnen (wbz), Sonderheft 4, S. 21-37, 2000. (*évaluer l'efficacité des mesures éducatives*)

Charles, M.: Entwicklung von Kompetenz – ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 1999. (*développement de la compétence : un nouveau paradigme pour l'apprentissage à l'école et au travail*)

Dryfus, H. L.: A Phenomenology of Skill Acquisition as the basis for a Merleau-Pontian Nonrepresentationalist Cognitive Science. Department of Philosophy, University of California, Berkeley ND. (*Phénoménologie de l'acquisition des compétences*)

Effe: Kompetenzen: Portfolio – von der Biografie zum Projekt. Bern: h.e.p. Verlag, 1, Auflage, 2001. (*Compétences : portfolio -- de la biographie au projet*)

Feldenkrais, M.:

L'énergie par le mouvement (Éditions Dangles, Paris 1993)

La puissance du Moi. Ed Robert Laffont.

Ginsburg, C., Haller, J. & Walterspiel, B.: The Phase II Report: Competencies and the Educational Plan, European and North American Feldenkrais Training

Accreditation Boards. Vienna, 2002.

International Feldenkrais Federation: Standards of Practice of the Feldenkrais Method, Paris, 1994.

Kaiser, H.: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005. (*concevoir des formations efficaces : le modèle des compétences concrètes*)

Jarvis, P.: The Practitioner-Researcher: Developing Theory from Practice, San Francisco, Jossey-Bass, 1999.

Lester, S.: From map-reader to map-maker: moving beyond knowledge and competence, in O’Rielly, D., Cunningham, L., and Lester, S., Developing the capable practitioner: professional capability through higher education. London, Kogan Page, 1999.

Maturana, H.R.: Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit, Braunschweig, Vieweg, C (1982) (*Cognition : l’Organisation et l’inscription corporelle de la réalité*)

Maturana Humberto et Francisco Varela, L’arbre de la connaissance, Addison-Wesley France, Paris, 1994.

Mostert, P.: Turn Toward Competencies, Australian, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards, Vienna, 2001.

National Office of Overseas Skills Assessment: Occasional Paper No. 1, Establishing Competency- Based Standards in Professions, Canberra, 1990.

National Office of Overseas Skills Assessment: Occasional Paper No. 2, Competency-Based Assessment in the Professions, Canberra, 1990.

National Organisation for Competency Assurance, To Assure Continuing Competency: A Report of the National Commission for Certifying Agencies, Washington, 1981.

National Organisation for Competency Assurance, Continuing Competency: An Overview, Washington, 1984.

Neuweg, G.H.: Könnerschaft und implizites Wissen. Münster, Waxmann, 2001 (*expertise et connaissance implicite*)

Pieper, B. and Weise, S.: Feldenkrais: Tasks, Activities, Development of a New Profession, Vocational Profile Commissioned by the German Feldenkrais Guild, Bibliothek der Feldenkrais-Gilde e.V. Nr 12, Munich, 1996.

Polanyi, M.I: The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1967. (*La dimension tacite.*)

Raven, J., Stephenson, J. (Editors): Competency in the Learning Society, New York, Peter Lang, New York, 2000.

Rauner, F: Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 95 (3), S. 442-446, in: Kaiser Hansruedi: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

Salmoni, A.W.: Motor Skill Learning. In: Holding, D.H. (ed.) Human Skills, Chichester, John Wiley & Sons, 197-277, in: Kaiser, H. (2005), Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

Schön, D.A.: The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books, New York, 1983.

Schön, D. A., Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions, Jossey-Bass, San Francisco, 1987.

REMERCIEMENTS

Pendant 8 ans, de nombreuses personnes ont dédié un temps précieux au développement de ce Profil de Compétence. Ces participants seraient trop nombreux pour qu'on les nomme tous ici. Nous voulons néanmoins exprimer notre profonde appréciation et nos remerciements aux membres des équipes du projet :

Anat Aviv-Yeffet, Israel

Rob Black, Canada

Rineke Brinkhoff, Hollande

Candy Conino, USA

Staffan Elgelid, USA, Suède

Dwight Pargee, USA

Markus Riesen, Suisse

Wolfgang Säckl, Autriche, Allemagne

Cliff Smyth, USA, Australie.