

# Table des matières

<b>Préface</b> . . . . .	11
Pierre CHARTIER	
<b>Remerciements</b> . . . . .	17
<b>Partie 1. Théorie, principes et méthodes</b> . . . . .	19
<b>Chapitre 1. Reféconder la question du « développement des talents »</b> . . . . .	21
1.1. Crise-enjeu : la crise est celle de la pensée. Nous avons oublié d'où nous pensons . . . . .	21
1.1.1. De l'oubli d'un « savoir-penser » . . . . .	21
1.1.2. Un fond de pensée rivé à l'ontologie et à la <i>mathesis</i> . . . . .	23
1.1.3. Ce qui est vrai n'est pas forcément (le) réel . . . . .	27
1.2. Amorcer-introduire : <i>d'où</i> s'amorce la question du développement des talents ? . . . . .	29
1.2.1. Le talent occidental vaut-il en Chine ? . . . . .	29
1.2.2. Déconstruire : déposer une à une les pierres de l'édifice . . . . .	31
1.2.3. Notre langue formate notre manière de « voir » les « talents » . . . . .	32
1.2.4. Talent, côté Occident (remarquable), côté Chine (appréciable) . . . . .	36

<b>Chapitre 2. Méthodologie et principes de travail</b> . . . . .	<b>45</b>
2.1. Ecart-distance : décaler la pensée et l'observation . . . . .	45
2.1.1. Transdisciplinarité-transculturalité : l'en-face féconde . . . . .	45
2.1.2. Regarder au-delà de nos évidences culturelles et intellectuelles . . . . .	48
2.1.3. Reféconder la ressource en apparence « finalisée » . . . . .	51
2.2. Voir-penser : d'où pensons-nous quand nous théorisons ? . . . . .	52
2.2.1. S'entendre sur notre fond d'entente . . . . .	52
2.2.2. Quand les savoirs obstruent l'être, le dire et le faire . . . . .	55
2.2.3. Eduquer les « formes du regardé » . . . . .	58
2.3. Outil-méthode : une manière spécifique d'opérer en situation . . . . .	60
2.3.1. Elaborer un outil de penser pour construire dans la pensée . . . . .	60
2.3.2. Décrire le réel et non écrire ce que l'on pense du réel . . . . .	62
2.3.3. L'Être n'est pas l'humain : dépsychologiser la question du talent . . . . .	67
2.3.4. Donner la définition de ce que peut montrer le « talent » . . . . .	68
 <b>Chapitre 3. Principes opératoires relatifs à la question du « talent »</b> . . . . .	 <b>75</b>
3.1. Intelligence-talent-compétence : à l'amont des mots, des principes dynamiques . . . . .	75
3.1.1. Talent et compétence : des modes opératoires spécifiques . . . . .	75
3.1.2. L'intelligence, un concept utile, pas une réalité . . . . .	78
3.2. Intelligence occidentale (analyser) et intelligence chinoise (apprécier) . . . . .	80
3.2.1. Proximités entre <i>ling</i> et la <i>mètis</i> . . . . .	83
3.2.2. <i>Wuwei</i> : s'attarder au vent . . . . .	86
 <b>Chapitre 4. Potentiel-situation : le potentiel en tant qu'extériorité à « soi »</b> . . . . .	 <b>91</b>
4.1. Sans potentiel, le résultat ne peut s'actualiser . . . . .	91
4.1.1. Le potentiel, une capacité d'expansion . . . . .	91
4.1.2. Un talent sans potentiel n'a aucune « chance » de s'actualiser . . . . .	92
4.1.3. Le potentiel, un support doué d'effet . . . . .	94
4.1.4. Actualisation du potentiel : du latent à l'actif . . . . .	96
4.1.5. L'actualisation du potentiel, une propension discrète et efficiente . . . . .	98

4.2. Mesure-évaluation : la mesure est fixe ; l'évaluation, vaste dans l'entre . . . . .	100
4.2.1. Mesure : un système abstrait symbolique . . . . .	100
4.2.2. L'évaluation : une compétence appréciative de la réalité. . . . .	103
4.2.3. Evaluation des MO.O.N. : observation et corrélation des « formes du regardé » . . . . .	104
4.2.4. Théorie C.U.P. : principe de l'évaluation et de l'actualisation des potentiels . . . . .	108
 <b>Partie 2. Principes et usages opérationnels des MO.O.N.</b> . . . . .	 115
 <b>Chapitre 5. Les modes opératoires naturels (MO.O.N.) : une somme de facultés-habiletés</b> . . . . .	 117
5.1. Composantes-cœur/faculté-habiletés : les MO.O.N., des principes dynamiques complexes. . . . .	117
5.2. Dix MO.O.N. (à ce jour) pour appréhender la somme des activités humaines . . . . .	119
 <b>Chapitre 6. MO.O.N. interpersonnel : empathique-interactionnel</b> . . . . .	 123
6.1. L'empathie : entre Chine et Occident, un en-face collaboratif . . . . .	123
6.2. L'empathie : trois registres opératoires . . . . .	126
6.3. Mandela : l'homme qui observait les « autres » . . . . .	128
6.4. L'interaction : un principe dynamique favorable à l'engagement . . . . .	130
6.5. MO.O.N. interpersonnel, capacités et principes observables . . . . .	133
 <b>Chapitre 7. MO.O.N. kinesthésique : gestuel-matériel</b> . . . . .	 135
7.1. Le cas Célia Granger . . . . .	135
7.2. Une somme d'habiletés spécifiques . . . . .	138
7.3. Mouvement et esthétisme : une cohérence des formes . . . . .	140
7.4. Au cœur de l'entreprise : des habiletés utiles . . . . .	143
 <b>Chapitre 8. MO.O.N. spatial : émulateur-extrapolatif</b> . . . . .	 147
8.1. Spatialiser le monde sans le « voir » . . . . .	147
8.2. Un créateur de mondes : Walt Disney . . . . .	150

8.3. Double Backflip Tail-Whip : une figure sportive (hautement) complexe . . . . .	154
8.4. Du BMX à la « création » de nouvelles activités économiques . . . . .	156
8.5. L'usage et l'utilité du MO.O.N. spatial en entreprise . . . . .	159
<b>Chapitre 9. MO.O.N. musical : tonal-rythmique . . . . .</b>	<b>163</b>
9.1. La musique est silencieuse (nous dit la Chine ancienne) . . . . .	163
9.2. Percevoir le son de la pluie, (le) reproduire du bout de l'ongle . . . . .	166
9.3. Toucher la terre, la prendre dans sa main, composer <i>Gladiator</i> . . . . .	168
9.4. Un objet sonore rythmique et tonal . . . . .	171
9.5. Sentir les sons, les rendre visibles (audibles) . . . . .	174
<b>Chapitre 10. MO.O.N. linguistique : phonétique-figuratif . . . . .</b>	<b>179</b>
10.1. D'où pense-t-on notre langue et notre écriture ? . . . . .	179
10.2. Ici, une langue « passionnelle » (joueuse), là, une langue « insipide » (silencieuse). . . . .	183
10.3. D'un côté, une langue qui invente, dans l'en-face, une langue qui rend visible . . . . .	188
10.4. Expliquer, expliciter, deux manières d'exploiter le « savoir » . . . . .	192
10.5. Ecrire (donc signifier) une fiche de mission . . . . .	196
<b>Chapitre 11. MO.O.N. mathématique : abstrait-général . . . . .</b>	<b>203</b>
11.1. Les mathématiques : de l'usage spécifique d'un mode opératoire . . . . .	203
11.2. La <i>mathesis</i> : logique pure . . . . .	207
11.3. L'abstrait et le général en entreprise . . . . .	209
11.4. La pensée mathématique chinoise classique, un principe général et fonctionnel . . . . .	214
<b>Chapitre 12. MO.O.N. scientifique : corrélatif-pragmatique . . . . .</b>	<b>225</b>
12.1. Le mode opératoire scientifique : un principe indissociable du réel. . . . .	225
12.2. L'émerveillement de Maria Skłodowska : à l'amont de deux prix Nobel . . . . .	228
12.3. Une manière spécifique de questionner le réel . . . . .	234
12.4. Corréler des mondes sans « lien » apparent : inventer . . . . .	238

<b>Chapitre 13. MO.O.N. naturaliste : classier-apprécier . . . . .</b>	<b>245</b>
13.1. Le concept naturaliste n'est pas l'opérateur (du) naturaliste . . . . .	245
13.2. D'Oppien à Darwin . . . . .	250
13.3. Représenter, discerner, dessiner, nommer : les carnets de terrain . . . .	254
13.4. Classer afin d'apprécier le procès du vivant (base pour le développement des talents) . . . . .	260
13.5. Talents et potentialisation : nouvelle sélection naturelle darwinienne . . . . .	263
<b>Chapitre 14. MO.O.N. extrapersonnel : tentaculaire-multiple . . . . .</b>	<b>271</b>
14.1. Réhabiliter la <i>mêtis</i> : un mode opératoire naturel . . . . .	271
14.2. Avant l'intelligence, la <i>mêtis</i> : de Mêtis à Platon . . . . .	273
14.3. La <i>mêtis</i> , classification de cent mots et expressions grecs. . . . .	276
14.4. Opérer de manière oblique et économe. . . . .	282
14.5. Déployer de la ruse n'implique pas d'être fourbe. . . . .	285
14.6. Le MO.O.N. extrapersonnel chez les animaux . . . . .	293
<b>Chapitre 15. MO.O.N. intrapersonnel : autonome-assertif . . . . .</b>	<b>301</b>
15.1. S'émanciper de « je », ce petit mot (si) encombrant . . . . .	301
15.2. L'émotion, cet aspect incontournable de l'Être . . . . .	305
15.3. Perceptif-affectif : quand l'intériorité se rend disponible à l'extériorité. . . . .	312
15.4. Churchill, Woods, Ouimet et Lowery, Mauduit, etc. . . . .	319
<b>Chapitre 16. Synthèse des dix MO.O.N. . . . .</b>	<b>333</b>
16.1. Les modes opératoires naturels : un concept fonctionnel . . . . .	333
16.2. Composantes-cœur et principes d'évaluation. . . . .	335
<b>Chapitre 17. Applications et principes pour les entreprises . . . . .</b>	<b>341</b>
17.1. Formaliser une fiche opératoire : le <i>TalentHability</i> . . . . .	341
17.2. Potentialisation des talents . . . . .	346
17.3. Postures potentialisantes : mentor, responsable RH, tacticien, leader, stratège, coach . . . . .	353
17.4. Observer, expliciter : principe factuel et objectif de l'évaluation . . .	359

<b>Conclusion</b> . . . . .	367
<b>Annexe. Tableau dynamique des MO.O.N.</b> . . . . .	375
<b>Glossaire</b> . . . . .	381
<b>Bibliographie</b> . . . . .	391
<b>Index des mots</b> . . . . .	411
<b>Index des noms</b> . . . . .	421