

Technique 1 : Spire Coaching

- 1/ En tant que....., qu'est-ce que tu fais de bien et qu'est-ce que tu pourrais améliorer ?
- 2/ En quoi est-ce un problème, pour toi, tout ça ?
- 3/ Quelles seraient les conséquences pour toi si tu ne t'améliores pas ? (Vois-tu autre chose ?...)
- 4/ Quelle serait la situation idéale ? Qu'est-ce que tu veux vraiment ?

Technique 2 : Les 5 S (résolution de problème)

Symptôme
Source
Situation
Solutions
Saut :

- 1/ Quel est le problème ?
- 2/ Qu'est-ce qui est à l'origine de cela, selon toi ?
(partant du principe que tu es le 1er responsable)
- 3/ Trouves-moi 5 solutions te permettant de résoudre ce problème ; dans ces solutions tu peux en trouver 2 qui peuvent être complètement farfelues.
- 4/ Parmi ces 5 solutions, laquelle te paraît la plus facile à mettre en place maintenant, et sur laquelle du peux t'engager ?
(Quand précisément ? Comment vas-tu t'y prendre ?)
- 5/ Qui dois-tu être et que dois-tu faire pour ne plus jamais rencontrer ce problème ?
(saut quentique)
Est-ce que tu m'autorises à te proposer une autre solution ?
NB : Votre passé de demain, vous le construisez aujourd'hui !

Technique 3 : Entretien de coaching

1.Objectif - 2.Réalité - 3.Options 4.Décisions - 5.Suivi

- 1/ Qu'est-ce que tu veux vraiment ?
- 2/ Où en es-tu aujourd'hui ?
- 3/ Trouves-moi 5 options qui te permettent de passer de 4 à 5, sur les 5 tu peux en trouver 2 complètement farfelues.
- 4/ Laquelle te paraît la plus facile à mettre en place et sur laquelle vas-tu t'engager ?
- 5/ Quand vas-tu faire tout cela ?
- 6 / Et par quoi vas-tu commencer ?

Motivation Process

- 1/ Validation de la personne. Acceptation inconditionnelle. (Bébé)
- 2/ Responsabilisation. Rendre la personne autonome. (Gâteau)
- 3/ Motivation, énergie. Stimulation positive. (verre vitamine)
- 4/ Objectif centré sur l'idéal. (Missile)
- 5/ Haut niveau d'exigence. (Sautoire : on ne baisse pas la barre)
- 6/ Donner des challenges. (Challenger)
- 7/ Fixer des limites claires. (Carte de France)
- 8/ Le suivi, la maintenance. Assistance technique et affective. (Camionnette Darty)
- 9/ Apprentissage constant. (Pupitre d'écolier)
- 10/ Environnement positif et protégé. (Arbre)

Les 7 domaines du coaching

- 1/ L'argent (80 % des demandes)
- 2/ La carrière (la profession)
- 3/ Qualité de vie
- 4/ Les façons d'être
- 5/ Le sens de sa vie
- 6/ Le profit dans le "business"
- 7/ La réussite, le succès personnel

Questions pour vérifier que c'est un vrai objectif

- 1/ Que vises-tu à travers cet objectif ?
- 2/ Que veux-tu vraiment ?
- 3/ Quel est le but, le besoin que tu veux remplir à travers cet objectif ?
- 4/ Que veux-tu atteindre à travers cet objectif ?
- 5/ Quelle ta motivation ?
- 6/ Qu'est-ce que cela va t'apporter ?
- 7/ Que se passe-t-il si tu n'atteints pas ton objectif avant la date que tu te fixes ?

Ou pour trouver l'objectif

- 1/ La fée clochette ? que fait-elle pour toi ?
- 2/ La nuit des miracles, que se passe-t-il ?
- 3/ Fais une liste des 50 choses que tu voudrais garder ou jeter.
- 4/

Le modèle MENTOR

- M** comme Mesurer le décalage : "Que se passe-t-il ?"
- E** comme Ecouter le coaché : "Que peut-il et que veut-il faire ?"
- N** comme Négocier un plan de progrès : "Que faut-il faire ?"
- T** comme Tirer vers le haut compétences et motivation : "Que va-t-on faire ?"
- O** comme Organiser le suivi : "Où en sommes-nous ?"
- R** comme Reconnaître la réussite : "Comment avez-vous fait ?"

7 règles de l'épanouissement personnel

Règle N°1 :

Le rapport que nous entretenons avec notre physique

- 1/ L'acceptation de soi
- 2/ L'estime de soi
- 3/ Le respect de soi
- 4/ Le plaisir

Règle N°2 :

Accepter les leçons de la vie

- 1/ L'écoute
- 2/ Le choix
- 3/ La justice
- 4/ Sérendipity

Règle N°3 :

Distinguer l'erreur de la faute

- 1/ La compassion
- 2/ Le pardon
- 3/ L'éthique
- 4/ Le sens de l'humour

Règle N°4 :

Redondance des leçons de vie

- 1/ La prise de conscience
- 2/ La volonté personnelle
- 3/ La causalité
- 4/ La patience

Règle N°5 :

L'apprentissage permanent

- 1/ La capitulation
- 2/ L'engagement
- 3/ La flexibilité

Règle N°6 :

L'envie de changement permanent

- 1/ La gratitude
- 2/ Le détachement
- 3/ L'abondance

Règle N°7 :

Utiliser le mirroring

- 1/ La tolérance
- 2/ La clarté
- 3/ Le soutien

Les 7 piliers de vie

- 1/ Intégrité
- 2/ Besoins
- 3/ Valeurs
- 4/ Etre inconditionnellement constructif
- 5/ Poser les limites
- 6/ Vérifier le réseau relationnel
- 7/ Rendre le présent parfait

Le savoir-être du coach en 9 points

- 1/ Source d'inspiration
- 2/ Attitude de service
- 3/ Passion d'aider les autres à apprendre, à évoluer et à se dépasser
- 4/ Standards de qualité élevés
- 5/ Honnêteté et intégrité
- 6/ Focalisation
- 7/ Sens de l'action
- 8/ Qualité d'écoute
- 9/ Dimension déontologique

Niveaux d'apprentissage

- Étape 1 : Inconsciemment incompétent ==> Découverte
- Étape 2 : Consciemment incompétent ==> Acquis des compétences
- Étape 3 : Consciemment compétent ==> Maîtrise
- Étape 4 : Inconsciemment compétent ==> Nécessité de transmettre
- Étape 5 : Consciemment compétent ==> Pédagogie

Les niveaux logiques

1/4 d'heure à 20 minutes

0

Le client se détend et fait abstraction de tout.
Auto-évalue de 1 à 10 son niveau d'estime de soi et sa confiance en soi. On lui demande de s'imaginer avec une énorme confiance en lui, et d'estime de lui-même.

1/ Environnement

Tu es investi d'une très grande confiance, qui modélises-tu ? A qui ressembles-tu ?

2/ Comportement

Quels comportements ? Quels actes poses-tu ?

3/ Capacités

Que pourras-tu faire ?

4/ Croyances, valeurs

Qu'est-ce que ça va te permettre de croire ? Quelle valeur ça va nourrir chez toi ?

5/ Identité

Qui es-tu ?

6/ Mission

Apporte une tranquillité à la personne. Se sent dans son rôle.

Puis remonter les niveaux logiques jusqu'au niveau 0, en laissant la personne le temps de s'imprégner de ses états émotionnels à chaque étape.

Technique du modèle potentiel

- 1 - Pense à une personne que tu connais directement ou indirectement et de qui tu pourrais dire qu'elle a (par exemple : confiance en elle) ? (le Héro)
- 2 - Qu'est-ce qui chez elle prouve qu'elle a confiance en elle ?
Qu'est-ce qui est observable et qui démontre qu'elle a confiance en elle ?
- 3 - Choisis parmi ces critères, les 5 plus indispensables à la confiance en soi.
- 4 - Placer ces critères par ordre d'importance
- 5 - Placer la personne dans le cercle où elle visualisait son héro.

Technique du miracle des niveaux logiques (Erickson)

1 - Imagine que cette nuit, un miracle ait lieu, demain matin tu te réveilles et tu possèdes... (la confiance en soi)

2 - A quoi sais-tu que tu as (confiance en toi) ?

3 - Choisis parmi ces critères, les 5 plus indispensables à la confiance en soi.

4 - Placer ces critères par ordre d'importance.

5 - Lui demander d'auto-évaluer sa confiance en lui dans chacun des domaines sur une échelle de 0 (je ne maîtrise du tout) à 10 (je suis un expert en ce domaine) en termes d'environnement, de comportements, de capacités, de croyance/valeurs, d'identité, de spiritualité ou de mission personnelle.

6 - Lui faire poser des actions (plan d'actions) en lui faisant reprendre chacun de ces critères et demander au coaché ce qu'il peut faire pour passer à la note supérieure presque immédiatement (par exemple de 5 à 6) etc.

7 - Effectuer le même travail avec les critères de niveaux logiques, on peut en plus utiliser la technique des stratégies d'apprentissage.

Technique 1 : Spire Coaching (Situation-Problème-Implication-Résultat)

- 1/ En tant que....., qu'est-ce que tu fais de bien et qu'est-ce que tu pourrais améliorer ?
- 2/ En quoi est-ce un problème, pour toi, tout ça ?
- 3/ Quelles seraient les conséquences pour toi si tu ne t'améliores pas ? (Vois-tu autre chose ?...)
- 4/ Quelle serait la situation idéale ? Qu'est-ce que tu veux vraiment ?

Technique (scénario de vie) : Spire Inversé (Situation future - Possibilités -Implication conséquences positives - Résultats espérés, escomptés)

Technique 2 : Les 5 S (résolution de problème)

Symptôme : la procrastination

Source : manque d'énergie

Situation : Si j'ai bien compris vous reportez les actions par carence d'énergie

Solutions : s'affirmer afin de ne pas tout prendre en termes d'action

Saut : apprendre à poser des limites à mon environnement

- 1/ Quel est le problème ?
- 2/ Qu'est-ce qui est à l'origine de cela, selon toi ?
(partant du principe que tu es le 1er responsable)
- 3/ Trouves-moi 5 solutions te permettant de résoudre ce problème ; dans ces solutions tu peux en trouver 2 qui peuvent être complètement farfelues.
- 4/ Parmi ces 5 solutions, laquelle te paraît la plus facile à mettre en place maintenant, et sur laquelle tu peux t'engager ?
(Quand précisément ? Comment vas-tu t'y prendre ?)
- 5/ Qui dois-tu être et que dois-tu faire pour ne plus jamais rencontrer ce problème ?
(saut quantique)
Est-ce que tu m'autorise à te proposer une autre solution ?
NB :Votre passé de demain, vous le construisez aujourd'hui !

Technique 3 : Entretien de coaching

1.Objectif - 2.Réalité - 3.Options - 4.Décisions - 5.Suivi

- 1/ Qu'est-ce que tu veux vraiment ?
- 2/ Où es-tu aujourd'hui ?
- 3/ Trouves-moi 5 options qui te permettent de passer de 4 à 5, sur les 5 tu peux en trouver 2 complètement farfelues.
- 4/ Laquelle te paraît la plus facile à mettre en place et sur laquelle vas-tu t'engager ?
- 5/ Quand vas-tu faire tout cela ?
- 6 / Et par quoi vas-tu commencer ?

Motivation Process

- 1/ Validation de la personne. Acceptation inconditionnelle. (Bébé)
- 2/ Responsabilisation. Rendre la personne autonome. (Gâteau)
- 3/ Motivation, énergie. Stimulation positive. (verre vitamine)
- 4/ Objectif centré sur l'idéal. (Missile)
- 5/ Haut niveau d'exigence. (Sautoire : on ne baisse pas la barre)
- 6/ Donner des challenges. (Challenger)
- 7/ Fixer des limites claires. (Carte de France)
- 8/ Le suivi, la maintenance. Assistance technique et affective. (Camionnette Darty)
- 9/ Apprentissage constant. (Pupitre d'écolier)
- 10/ Environnement positif et protégé. (Arbre)

Les niveaux logiques

C'est un processus extraordinaire de généralisation, c'est-à-dire qu'il permet de généraliser nos apprentissages. De voir en quoi le changement peut être généralisé.

Situer à quel niveau logique parle le client.

1/ Environnement :

Où je suis

Contexte, lieu, personnes, lien que j'ai avec ces personnes.

Qu'aimeriez-vous changer dans votre environnement proche ?

2/ Comportement :

Ce que je fais

Reflets de vous-même, Quelles actions je pose. Mon comportement, paroles et actions. Ce que j'exprime, ce que l'on perçoit de moi. Quels types de comportements devez-vous développer ?

3/ Capacités :

Ce que je peux.

Mes capacités, mes savoir-faire et ressources. Les connaissances dont je dispose.

4/ Croyances

Ce que je crois

Mes valeurs ressources ou limitantes. Ce qui est important pour moi. Toutes les permissions sont au niveau des croyances. C'est quelque chose qu'on se raconte à soi-même ; on fait tout pour donner raison à ses croyances.

Quand on fait sauter les croyances, il faut être en assistance affective avec son client. Est-ce que nos croyances nous appartiennent, qui pense cela ? La façon dont je perçois et interprète...

5/ Identité

Ce que je suis

Qui je suis, qui je peux devenir, qui je veux devenir ? Notre réalité est une réalité. Quelle réalité est la mienne ?

Quelle réalité je me suis construite et est-ce que mes idées me font avancer.

Ce à quoi j'appartiens. Ce qui donne sens à ma vie. Ce que je deviens. Mon identité essentielle. Mes différents rôles.

6/ Mission (spiritualité)

Au-delà de moi

A quoi je me sens relié, ma légende personnelle, ma contribution au monde, mon legs au monde.

Coaching de l'estime de soi

1/ Identifier les besoins d'apprentissage

Amour de soi, Image de soi, confiance en soi, ou les trois.

Question : Si tu dois travailler sur l'estime de soi, sur quels points veux-tu travailler ?

2/ Choisir une des 2 techniques :

- **Technique du "modèle potentiel" ou "Technique du miracle des niveaux logiques"**

Technique du modèle potentiel

1 - Pense à une personne que tu connais directement ou indirectement et de qui tu pourrais dire qu'elle a (par exemple : confiance en elle) ? (le Héro)

2 - Qu'est-ce qui chez elle prouve qu'elle a confiance en elle ?

Qu'est-ce qui est observable et qui démontre qu'elle a confiance en elle ?

3 - Choisis parmi ces critères, les 5 plus indispensables à la confiance en soi.

4 - Placer ces critères par ordre d'importance

5 - Placer la personne dans le cercle où elle visualisait son héro.

Technique du miracle des niveaux logiques (Erickson)

1 - Imagine que cette nuit, un miracle ait lieu, demain matin tu te réveilles et tu possèdes... (la confiance en soi)

2 - A quoi sais-tu que tu as (confiance en toi) ?

3 - Choisis parmi ces critères, les 5 plus indispensables à la confiance en soi.

4 - Placer ces critères par ordre d'importance.

5 - Lui demander d'auto-évaluer sa confiance en lui dans chacun des domaines sur une échelle de 0 (je ne maîtrise du tout) à 10 (je suis un expert en ce domaine) en termes d'environnement, de comportements, de capacités, de croyance/valeurs, d'identité, de spiritualité ou de mission personnelle.

6 - Lui faire poser des actions (plan d'actions) en lui faisant reprendre chacun de ces critères et demander au coaché ce qu'il peut faire pour passer à la note supérieure presque immédiatement (par exemple de 5 à 6) etc.

7 - Effectuer le même travail avec les critères de niveaux logiques, on peut en plus utiliser la technique des stratégies d'apprentissage.

Les stratégies du changement

Transformez les plaintes en objectifs en modifiant la formulation des choses. Pour cela, il vous faut vous demander quel besoin se cache derrière la plainte, donc rechercher une solution à cette plainte.

Choisir des objectifs adaptés, c'est-à-dire des objectifs qui dépendent de nous, qui peuvent être répétés régulièrement, qui sont réalistes, précis et qui présentent un réel intérêt pour vous.

Procéder par étape. Il est bon de réfléchir à la notion d'étapes intermédiaires entre votre point de départ et votre objectif, donc entre réalité et votre rêve ou but.

CROYANCES ET VALEURS

Nos croyances nous permettent de répondre aux questions commençant par le mot **“Pourquoi ?”**

Nos valeurs représentent le “dessus du panier” de nos croyances. Ce sont nos convictions essentielles, ce qui est le plus important pour nous. Elles sont étroitement liées à notre identité et génèrent des besoins dont la satisfaction conditionne notre bonheur. Elles répondent à la question **“Pour quoi ?”**.

Questionnement pour cerner les croyances : (P 16 séminaire 2)

Constatation des faits. Niveau du comportement, de l'action

- Pourquoi ai-je ce sentiment de découragement ?

Mise à jour d'une croyance concernant les capacités. Il serait possible d'approfondir cet aspect par des questions telles que :

- “Que m'apporteraient plus de méthode et de concentration ? Comment les obtenir ?

- Pourquoi est-ce que je n'avance pas assez vite ?

Faire apparaître ce qui est important pour moi dans le contexte présent permet de mettre en évidence une ou plusieurs valeurs. Ici, la réussite et le regard des autres sur soi :

- Est-ce le fait de manquer de méthode et de concentration qui me contrarie, ou bien la crainte de ne pas atteindre mon objectif ?

- Pourquoi ? En quoi est-ce important pour moi d'atteindre mes objectifs ?

- Si réussir et montrer ma réussite est important pour moi, n'est-ce pas cela doit correspondre à quelque chose de profond en moi... Qu'est-ce que cela me révèle sur moi et sur mes besoins fondamentaux ?

- Qu'est-ce qui fait que j'ai besoin d'estime ?

Nous voici au niveau des convictions concernant l'identité, la personnalité profonde.

Discerner croyances favorables et défavorables

Percevoir en quoi une croyance peut nous être utile ou au contraire en quoi elle peut constituer un frein à notre épanouissement en posant les questions suivantes :

- Quels sont les avantages de cette croyance ? Pour moi et pour autrui.

- Que me permet-elle de faire, de réaliser, de gagner ?

- Que me permet-elle d'éviter comme inconvénients, comme risques ?

Et de façon complémentaire :

- Quels sont les inconvénients de cette croyance ? Pour moi et pour autrui.

- Que m'empêche-t-elle de faire, de réaliser, de gagner ?

- De quels atouts empêche-t-elle le développement ?

GESTION DES CROYANCES **(Grille de gestion des croyances p 32, séminaires 3)**

Raison d'être de cette technique = passer des émotions chaudes aux émotions froides

1/ IDENTIFIER LA CROYANCE LIMITANTE

A1 : Clarifier la situation dérangeante (déclencheur)

Exemple :

- *"Je joue de la musique et je ne sais pas lire et déchiffrer la musique. Je n'ai pas la patience d'apprendre à déchiffrer."*

B3 : Identifier les systèmes de croyances et inscrivez le plus d'éléments possible (croyances)

- Pour quelle raison ?

- *"Parce que je n'en suis pas capable"*

- As-tu une preuve logique de cela ? Qu'est-ce que tu te dis dans ce cas là ? Qu'est-ce que tu imagines ? Et puis quoi encore ? (extraire le plus possible d'éléments)

C2 : Rendre conscient le champ émotionnel et les comportements

(Dans notre exemple : le jugement du père)

2/ PRISE DE CONSCIENCE (spire)

Situation : Où en es-tu aujourd'hui ?

- *"Je ne peux pas jouer de grandes symphonies"*

- En quoi est-ce un problème, pour toi, tout ça ?

- *"C'est le jugement de mon père"*

- Quelles seraient les conséquences pour toi si tu ne t'améliores pas ?

- *"Je ne pourrai pas m'affranchir du jugement de mon père"*

- En quoi est-ce un problème pour toi de ne pas t'affranchir de ton père ? Qu'est-ce que cela implique ?

- *"Je ne peux pas m'épanouir"*

- Quelle serait la situation idéale ? Qu'est-ce que tu veux vraiment ?

- *"Etre un adulte", "Etre libéré"*

3/ CROYANCE RESSOURCE IDÉALE (écrire les critères, contre croyances -le contraire-)

D4 : Désamorçeur - Ouvrir de nouvelles portes, une nouvelle vision

Discuter la croyance, on cherche des interprétations différentes.

Mettre en place un désamorçeur, ramollir la croyance : Pense à un personnage qui serait un modèle. Une personne dont tu respectes l'avis, qui est de bon conseil pour toi, que dirait-elle de la situation ? Comment réagirait-elle ? Quelle genre de chose est-ce qu'elle se dit ?

- *"Elle me dirait de m'autoriser à m'affranchir de l'avis de mon père"*

- As-tu vraiment la certitude que ? Qu'est-ce qui prouve que ? En quoi le fait de ? Sur quoi est-ce que tu te bases pour affirmer cela ? Quelle évidence factuelle, logique tu as ? Qu'est-ce qui fait que tu te mets dans cet état là ?

- Quel effet ça va avoir sur toi maintenant que tu sais... A quoi tu verras que tu t'autorises à t'affranchir de l'avis de ton père ?

- *"Je pourrai l'appeler sans appréhension"*

4/ AUTO-EVALUATION :

Quel affect émotionnel (auto-évaluation Croyance Négative (1 à 10) ?

Quel est l'impact émotionnel (auto-évaluation positive) (1 à 10)

5/ TECHNIQUE DE LA STAR SPATIALE, si CN Croyance Négative > 5 et faire un pont dans le futur

==> Projection dans le présent et dans l'avenir.

E5 : Effets - Changements générés

Si tu interprètes cette situation comme ça, quelle différence cela fait pour toi ? et on note l'effet.

STRATÉGIE D'ACCOMPAGNEMENT EMOTIONNEL : "LES 7 P"

- 1/ **Présentation**
- 2/ **Perception**
- 3/ **Pluralité**
- 4/ **Prioriser**
- 5/ **Positiver**
- 6/ **Planifier**
- 7/ **Programmer**

1/ **Présentation ==> Situation**

Le coaché présente la situation où la gestion de son émotion est difficile.

Question : Quelle est la situation ?

2/ **Perception ==> Ressenti**

Cette fois le coaché, exprime son ressenti, son malaise et la ou les émotions qui le dérangent.

Question : Qu'est-ce que tu ressens précisément ?

3/ **Pluralité ==> Mise en évidence de plusieurs sentiments**

On amène à la conscience du coaché qu'il peut vivre plusieurs sentiments dans une même expérience et qu'il convient de les identifier.

Question : Selon toi, quels sont les différents sentiments qui composent cette expérience émotionnelle ?

Et si ce ressenti était une sensation de plusieurs émotions ?

Aider le coaché en lui énumérant différentes émotions pouvant composer son émotion, seulement après qu'il se soit exprimé. Le nombre de sentiments dépassent rarement les 3.

4/ **Prioriser ==> %**

Le coaché va hiérarchiser en pourcentage la place que prend chacun des sentiments dans son expérience.

Question : Quelle importance donnes-tu à chacun de ces sentiments en pourcentage ?

Notez chacune des émotions et le résultat qui l'accompagne.

5/ **Positiver ==> Le message**

Le coaché clarifie alors le message que lui envoie l'émotion et prend conscience de sa raison d'être.

Question : Si chaque sentiment était porteur d'un message de changement pour toi, quel serait le message de chacun de tes sentiments ?

Une fois que le client s'est exprimé, vous pouvez vous mettre en assistance et compléter la compréhension du message de chaque sentiment.

6/ **Planifier ==> Actions à poser**

Identifier les signaux actions, et amener le coaché à clarifier les actions à poser afin de répondre à l'intelligence de l'émotion.

Question : Quelles sont les actions que tu dois poser en réponse à chaque sentiment ?

Une fois que le client s'est exprimé, vous pouvez vous mettre en assistance et compléter la liste des actions à poser.

7/ **Programmer ==> Imaginer la prochaine fois**

Organiser le suivi dans le temps des actions.

Question : Par quoi vas-tu commencer ?

A ce stade le client devient intelligent par rapport à ces émotions et vous pouvez dégager son émotion "lourde" par le Process de Transformation Emotionnelle.

STRATÉGIE POUR DECOUVRIR SON OMBRE

I- A l'aide de questions :

Question 1 : Quels sont les aspects les plus flatteurs de votre égo social, ce que vous aimeriez voir reconnu par les autres ? Quels sont les qualités ou traits contraires que vous avez dû refouler ? (Image sociale)

Question 2 : Quels sujets de discussion avez-vous tendance à éviter dans vos conversations ? (révèlent votre peur de dévoiler un côté de vous-même)

Question 3 : Dans quelles situations vous sentez-vous devenir nerveux, hypersensible, sur la défensive ? Quel type de remarque vous fait réagir ? La vivacité de votre réaction vous étonne-t-elle vous-même ? Si oui, c'est signe qu'on vient de piétiner une zone de vous-même que vous n'acceptez pas.

Question 4 : Dans quelle situation avez-vous le sentiment d'être inférieur ou de manquer de confiance en vous-même ?

Question 5 : Dans quelles situation éprouvez-vous de la honte ? Dans quel domaine paniquez-vous à l'idée de laisser paraître une faiblesse ? Vous sentez-vous embarrassé si on vous demande d'accomplir une activité quelconque (parler ou chanter en public) par ex. ?

Question 6 : Etes-vous porté à vous offusquer d'une critique faite à votre endroit ? Quelle sorte de critiques vous agace vous-même ? Une réaction violente à une remarque signale encore une fois qu'une facette de votre ombre vient d'être mise à nu.

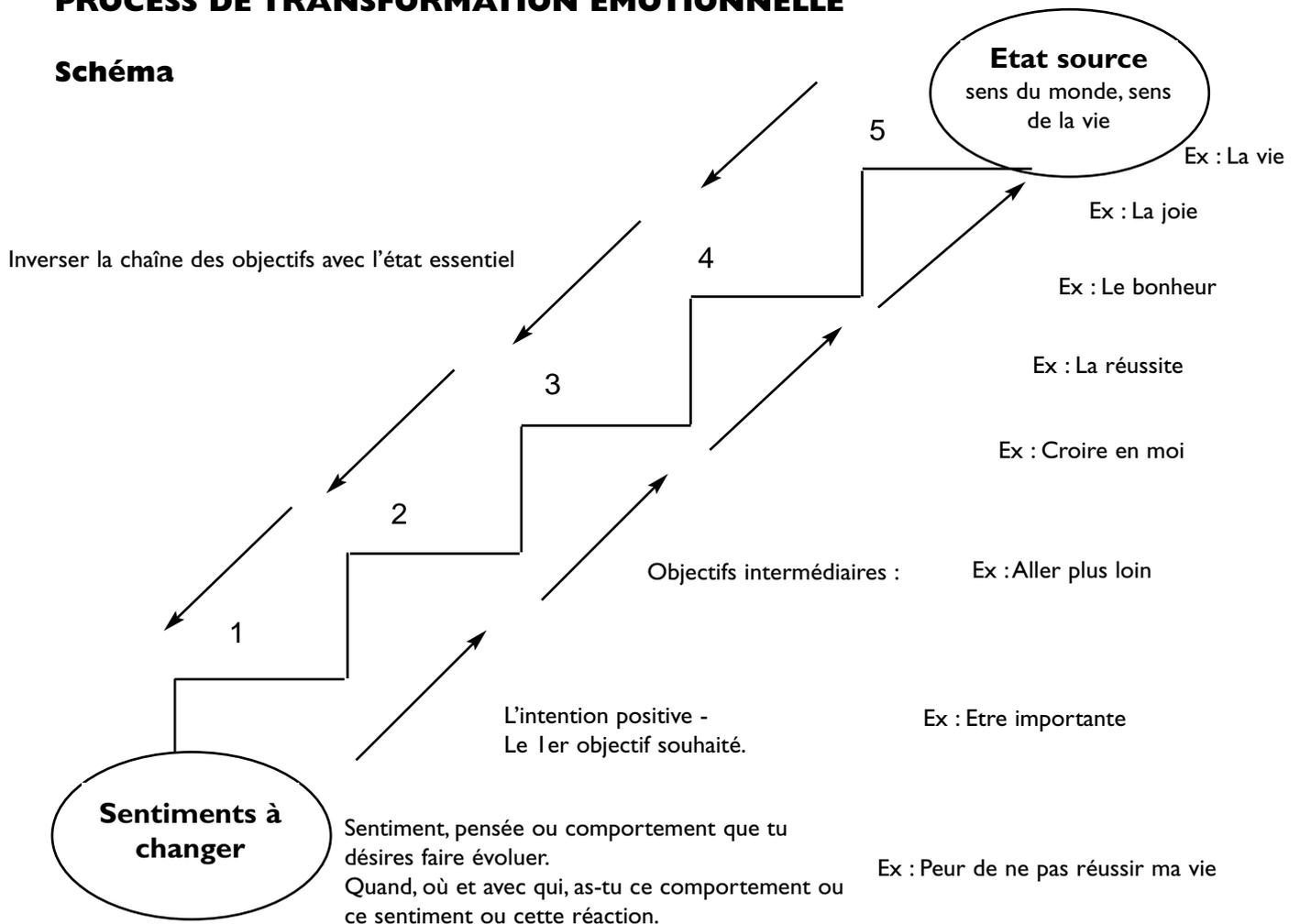
Question 7 : Avez-vous de la difficulté à accepter un compliment ? Qu'ai-je donc à me défendre avec tant d'énergie contre ces marques d'admiration ? Ne suis-je pas en train de camoufler une partie de mon ombre, à savoir un ardent désir non avoué d'être admiré ?

Question 8 : A propos de quoi vous sentez-vous bouleversé ou insatisfait de vous-même ? Serait-ce, par ex. au sujet de votre apparence physique ou d'un trait de caractère ? Si oui, il est probable que vous cherchez à dissimuler quelque chose que vous considérez comme une faiblesse.

Question 9 : A quelle qualité votre famille se distinguait-elle de votre milieu ? Pour identifier votre ombre familiale, vous n'aurez qu'à repérer la qualité opposée à celle reconnue par l'entourage. L'ombre familiale sera donc ce que la famille ne sait pas permis de vivre et d'exprimer.

PROCESS DE TRANSFORMATION ÉMOTIONNELLE

Schéma



COMMENT VAINCRE SES PEURS

Toujours demander à son coaché de dresser la liste des 50 choses qu'ils souhaitent faire sans jamais y parvenir.

Encourager la personne à passer en revue tous ses domaines de vie.

Chaque fois que vous vous sentez débordé par les circonstances, il importe de rédiger cette liste car l'angoisse et la culpabilité font la confusion dans notre esprit. Le seul fait de mettre ses idées par écrit aide à régler les problèmes.

2 questions à poser :

1/ "Est-ce que les prétextes et les alibis comptent à ce point pour qu'ils fassent partie intégrante de ma vie ?"

2/ "Avez-vous l'intime conviction d'être un temporisateur né ? Ou de remettre les choses à plus tard parce que vous êtes trop stupide, désorganisé, faible de caractère pour pouvoir changer de comportement ? (en tant que coach soyez créatif et provocateur)."

Il est tant de faire taire la petite voix qui démotive à produire quelque chose. Il est tant de changer le monologue intérieur et de remplacer les excuses par un discours plus encourageant.

Dire au coaché : Tant que vous resterez persuadé de ne pouvoir accomplir une chose vous n'y arriverez pas. Mais si vous êtes persuadé du contraire, alors tout devient possible. "Le cerveau peut accomplir tout ce qu'il peut concevoir et croire."

La voie pour accompagner notre client dans le fait de vaincre ses peurs est la suivante : posez-lui les questions qui suivent et demandez-lui d'y répondre le plus honnêtement possible.

1/ De quoi avez-vous peur ?

Si votre client parvient à identifier ses peurs en les nommant, vous lui enlèverez une bonne partie du pouvoir qu'elles ont sur lui.

2/ Que se passerait-il si vos quelques craintes se réalisaient de la pire manière qui soit ?

Quelles que soient les craintes de votre client, assurez-vous qu'il les amplifie au maximum dans son esprit. Aidez-le à songer à ce qui pourrait arriver de pire dans ce contexte et posez la question suivante :

"Vous survivriez, n'est-ce pas ?"

Parfois, la réalisation de nos pires craintes représente un moindre mal en regard de ce que nous endurons à cause de notre manie de remettre les choses à plus tard.

Soyez sûr d'une chose : une fois que votre client aura identifié ses craintes et les aura regardées en face ; une fois qu'il en aura exagéré la portée et compris qu'il n'y en aura pas si elles se réalisent (voire que cela lui servira de leçon) alors il pourra entreprendre tout ce qu'il a toujours laissé en suspens.

Exercices pratiques :

Tableau

1. Indiquez dans la colonne de gauche les 5 choses que vous avez le plus tendance, à l'heure actuelle, à remettre au lendemain.

2. Indiquez dans la colonne de droite, vis-à-vis de ces 5 éléments, les peurs qui vous empêchent de les réaliser.

3. Quelles peurs vous poussent généralement à temporiser ? Mettez-les par écrit.

4. Revoyez la liste des 50 choses que vous avez à faire, et sélectionnez les 10 que vous souhaiteriez le plus voir s'accomplir.

Modèle d'Hudson

Les peurs

Dialectique

Les pulsions

Les pouvoirs

La relation coach/coaché : les pièges
Projection - Transfert - Contre-transfert

Les messages contraignants

Les fondamentaux

Comment faire durer un coaching en 10 points :