

RÈGLES DU JEU

Etre inconditionnellement positif et constructif

Le passé est le passé : nous, nous travaillons sur le présent et le futur, pour repartir à neuf, et ne retenir que le positif.

Commencer par rendre les gens plus heureux avant des les rendre meilleurs. EXEMPLE : La poule aux œufs d'or.

Avant tout : donner du sens (Lunettes des toilettes, ne pas laisser sortir le dragon...)
Coacher quelqu'un, c'est sortir la personne de son confort.

Point commun entre le coaching et les arts martiaux : Fortifier le corps et l'esprit à travers une philosophie et des techniques (la pratique).

C'est aider l'autre à grandir, à se construire. Nous sommes dans l'univers de la psychologie, nous travaillons sur la psychée humaine.

Coacher une personne, c'est croire en elle et c'est l'aider à donner le meilleur d'elle-même.

Bénéfice du coaching : être détendu dans l'effort

Plus de résultats

Avec moins d'efforts

Et plus de plaisir...

Aujourd'hui, le marché ne souffre pas la médiocrité : il faut toujours faire plus, plus vite et moins cher. Il faut donc pousser la personne à augmenter son niveau de performance. Comme une plante a besoin de lumière, d'eau, d'amour, il faut fournir un contexte de réussite à notre client.

Exemple : un enfant : faire en sorte qu'il ait un bon niveau d'estime de soi et de confiance de soi.

Apprenne correctement au moins une langue vivante

Soit à l'aise avec l'outil informatique.

On coach à partir des talents et des ressources d'une personne, on part de ses points forts.

Qu'est-ce que je favorise avec l'autre (exemple : un cheval / des chevaux ==> Renforcer la communication des émotions).

BASIC : Process Motivation

L'université de Montréal a validé les 10 points qui permettent d'avoir un bon niveau de motivation et de développer l'automotivation. On doit être un MOTIVATEUR. (voir notes)

LES 9 POINTS CLÉS D'UN EXCELLENT COACH

- 1/ Etre source d'inspiration (dégager énergie, enthousiasme, réussite, confiance)
- 2/ Attitude de service (comment puis-je être utile ?)
- 3/ Passion d'aider les autres à apprendre, à évoluer et à se dépasser
- 4/ Standards de qualité élevés (n'accepte pas la médiocrité)
- 5/ Honnêteté et intégrité (sincérité, faibilité)
- 6/ Focalisation (intensité + discipline, rester centré sur l'important)
- 7/ Sens de l'action (avenir, stratégie, pratique)
- 8/ Qualité d'écoute (questionnement, reformulation, cadrage)
- 9/ Dimension déontologique (charte à respecter et à faire vivre)

QUESTIONNER - REFORMULER - CADRER

Question : une bonne question amène une bonne réponse.

Reformulation : s'assurer qu'on a compris

Cadrer : s'assurer que la personne reste dans le cadre du coaching (résistance du client qui ne veut pas aller dans une zone d'inconfort. (exemple : coup de la bécasse).

Exemple : Objectif : "je veux une bonne gestion des flux financiers (OK mais dans 3 mois quand ça sera fait ?)

Exercer un bon leadership sur mon équipe. (OK mais dans 6 mois quand ça sera fait ?)

Avoir une bonne affirmation de soi. (OK mais dans 9 mois quand ça sera fait ?)

Générer cette affirmation de soi à tous les autres et l'appliquer à tous mes domaines de vie.

==> C'est s'assurer des vrais besoins du client. Obligation de valider le 1er objectif.

Quand sait-on que c'est le bon objectif : faire appel à son intuition.

PREPARATION DU CLIENT A SES ACTIONS CONSCIENCE - CHOIX - CONFIANCE

Le choix, c'est le client qui l'a.

15 % des conseils sont appliqués en entreprise.

La confiance en soi est importante ==> un athlète qui a confiance en lui a 7 fois plus accès à ses ressources qu'un autre.

Connaître les conséquences positives ou négatives si je persiste dans ce mode de fonctionnement.

PERFORMANCE - APPRENTISSAGE - PLAISIR

Pour atteindre la performance, atteindre un résultat qui fait sens pour moi.

Chercher les zones de plaisir dans tout ce que je fais.

PHYSIQUE - MENTAL - EMOTIONNEL

Physique : poser des actions

Mental : La force réside dans les actions, mode de penser à faire évoluer.

Emotionnel : l'émotion est utile (en latin moveri, se mettre en mouvement vers l'extérieur), c'est un tableau de bord.

Plusieurs façons de gérer ses émotions :

1/ les éviter (émotions 0)

2/ les hypotrofier (les minimiser)

3/ les hypertrofier (les laisser exploser)

4/ les écouter, je clarifie le message sous-jacent, et j'identifie les actions à mettre en place.

Apprendre à nos enfants à vivre leurs émotions : tout ce qui ne s'exprime pas s'imprime, c'est du poison : le refoulement.

On se limite automatiquement et le fait d'être en interaction on augmente la performance.

Un compétiteur se compare aux autres.

Un challenger se compare à lui-même.

PENSÉE - PAROLE - ACTIONS

Quand je verbalise je suis dans une nouvelle énergie ==> ne pas rester dans le mental.

ETRE - FAIRE - FAIRE SAVOIR

Ce qui fait réussir c'est le savoir être. Etre : connaissance + expérience.

Faire : poser la plus petite action.

Faire savoir : le client doit faire savoir qu'il a réussi quelque chose.

QUI - QUOI - COMMENT

FONCTIONNALITÉ - ADAPTABILITÉ - DURABILITÉ

Les actions doivent durer.

SAUVEUR - VICTIME - PERSECUTEUR

Etre responsabilité : assumer son impuissance.

POUVOIR - PUISSANCE - PERMISSION

Pouvoir : De grandes responsabilités implique un grand pouvoir.

Puissance : Savoir connecter la personne à ses talents (exemple : 2 Dr généraux sont en conflit : trouver la ressource que le client -PDG- a déjà utilisé pour résoudre un problème similaire et retransposer l'expérience).

Permission : Changement du système de croyance. Le client attend une permission (à condition qu'elle soit intelligente et écologique). Amener une personne à s'autoriser.

(100 % de l'étude montre que les quinquagénaires son nul en management)

DYNAMIQUE

Voir les 7 piliers de vie d'après Thomas Léonard.

LE CADRAGE

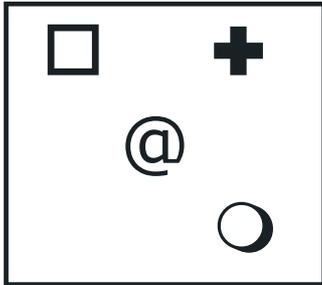
- Organisation : structurer l'accompagnement
 - Relation : les attentes respectives
 - Les émotions : préparer la personne à son schéma émotionnel (donner des repères)
- Un jeu de pouvoir se joue entre les 2 (POUR)

De la situation actuelle découle un problème (situation, problème, implication, résultat espéré).

LA SYMBOLIQUE INCONSCIENTE

De Hishino Natazaë.

Lorsque les entreprises se développent à l'étranger, elles rencontrent des problèmes interculturels. Les symboles sont universels.



Développement, expansion, évolution, spiritualité.



Identité, être, unité.

Objectif, projet, rêve, vision



Structure, planification, plan



Lien, communication

Position 1 : indique le domaine sur lequel mon énergie est centrée.

Position 2 : indique la ressource connue, acquise (je sais faire)

Position 4 : fut un sujet de réflexion et qui demanda du travail, mais est complètement intégré.

Position 5 : est une zone en chantier pour laquelle je ne suis pas motivé, mais je n'ai pas besoin de la travailler

Position 3 : est le domaine sur lequel je dois me centrer pour passer à l'étape suivante (travailler la 3 résoudra la 5).

Pro-activité (Victor Franckl psychanalyste, contemporain de Freud)

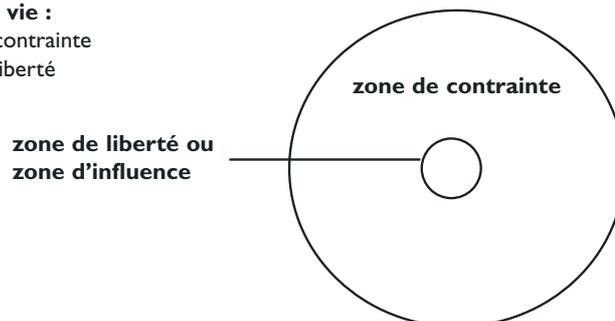
Topique : capacité à cartographier une zone : il a cartographié le cerveau humain.

Quand on est dans la douleur ==> stratégie de base : s'en dissocier. Trouver une zone de liberté.

(exemple : Camp de concentration : les gens très centrés sur la famille meurent plus vite, ils n'ont pas identifié leur ressource en eux. Il faut donc trouver son pouvoir personnel. V. Franckl s'est toujours imaginé en train de faire cours à ses étudiants).

2 façons d'aborder la vie :

- vivre dans la zone de contrainte
- vivre dans la zone de liberté

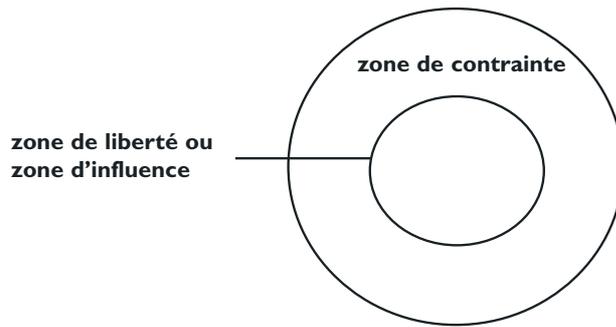


Donc, il faut faire travailler le client sur sa propre zone d'influence.

2 possibilités :

- la zone de contrainte exerce une pression permanente
- rester dans la zone d'influence

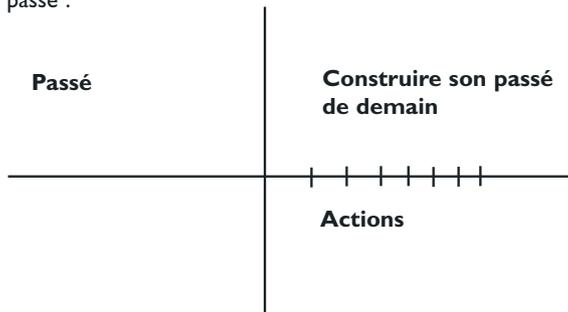
Selon V. Franckl, entre le stimulus et la réponse se trouve la liberté de choix.
Donc, objectif : développer la zone d'influence.



APPRENTISSAGE

A chaque objectif fixé, il faut un apprentissage **pédagogique** pour un enfant, **andragogique** pour un adulte.

Ne pas aller dans le passé :



Exercices : Qui es-tu ? pendant 2 mn

Travail sur le souffle

Respiration haute

Respiration profonde

Mental agité
Ne pas porter le poids de vos parents,
grands parents.

Mental calme
Cultivons le sourire intérieur
Rayonne à l'extérieur

Le principe de base c'est de garder son excellence même sous pression, ce n'est pas de gérer son stress.
Exemple : Bras tendu dans le mur.

LES 7 PILIERS DE VIE (selon Thomas Léonard)

(pages 74 à 78)

INTEGRITÉ

Respecter les engagements vis-à-vis de soi, et vis-à-vis des autres, sinon mésestime de soi.

Estime de soi : qui je suis vraiment et qui je pense être.



Tenir le compte courant de cohérence interne - / +

Différence entre moralité (ordre social), et intégrité qui consiste être en accord avec ses propres engagements.

L'intégrité, elle est personnelle et collective ==> c'est se préserver soi (repérer les trous dans la coque).

Qu'est-ce qui pompe de l'énergie.

L'intégrité c'est vivre en fonction de ses propres valeurs en tenant compte de ses besoins. C'est poser une action même quand personne ne nous regarde. Identifier les choses qui conduisent à l'échec.

BESOINS

VALEURS : Ce pour quoi je suis prêt à me battre. Mon carburant personnel. Les identifier, les prioriser (quand on a du mal à se décider, il y a un problème de valeurs ==> identifier les trous dans la coques (perte d'énergie) et les valeurs.

ETRE INCONDITIONNELLEMENT CONSTRUCTIF ET POSITIF

- Appréhension des problèmes (pro-activité)
- Créativité

POSER DES LIMITES CLAIRES

- Amener la personne à cadrer leurs relations.

RÉSEAU RELATIONNEL

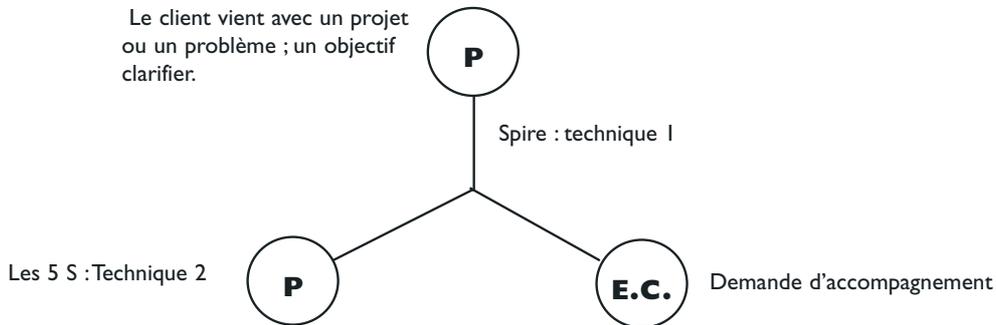
- Camp de base (voir schéma : 12 personnes comprises entre les niveaux 1 à 3)

RENDRE LE PRÉSENT PARFAIT

- Le risque en coaching, c'est de croire que le meilleur est demain.
- Faire une liste des 100 choses qu'on ne voudrait pas changer dans notre vie.

CONDUIRE UN ENTRETIEN DE COACHING

(pages 36 à 71)



Voir questions entretien de coaching

- Où est-ce que tu veux aller ?
- Où en est-tu par rapport à cela ?
- Recherche d'options
- Auto-évaluations ==> important à utiliser ; la plus grande peur des gens, c'est de franchir la différence sur une échelle de 1 à 10.
- Quelle est la plus petite action que la personne peut faire immédiatement ?
- Quelles sont les plus petites actions simples, faciles et sans efforts qui ramènent vers l'objectif. (Méthode Suzuki)
La première action est une réussite.
- Quand vas-tu le faire ?
- Et par quoi vas-tu commencer ?

CONFRONTATION POSITIVE

- Mettre la personne face à elle-même
- La carte n'est pas le territoire
- la personne a encodé la réalité sur sa carte à elle, et nous, nous n'avons pas la même carte.
- on n'est jamais seul : nous, le coaché et la relation.
- Il faut faire la relation entre les 2 cartes ==> je te livre ce que je vois, qu'en penses-tu ?
- La confrontation doit être bienveillante : toi, tu as une réalité, moi j'ai la mienne... Amener la personne à prendre conscience que ce qu'elle fait n'est pas adapté : "C'est le moment de te dire que..." ; "J'ai à te dire quelque chose qui n'est forcément agréable à entendre".
- Il faut toujours préparer la personne à ce qu'on va lui dire : un compliment ou une critique ("est-ce que tu me permets de te faire un compliment ?" ; "Est-ce que tu me permets de te dire quelque chose de désagréable, ne le prend pas personnellement, et ça pourra te rendre service."
"Est-ce que tu te rends compte de ce que tu produis sur les autres, de l'effet que tu rends sur les autres ?")
- Toujours faire des compliments et transmettre des messages positifs ==> association positive par rapport à un comportement.
- **La plus grande permission** que l'on doit se donner : c'est **OSER**.

LES 7 RÈGLES DE L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL

Règle n° 1 : Rapport à notre physique

Apprentissage n° 1 : Acceptation de soi

Apprentissage n° 2 : Estime de soi

Apprentissage n° 3 : Respect de soi (prendre soin de soi)

Apprentissage n° 4 : Le plaisir (se faire du bien) ; avoir une vision très claires et lucide du bien que l'on se fait.

(exemple : enfants chamallow ==> distinction entre un plaisir immédiat et un plaisir à terme ; lien entre la capacité de frustration et le plaisir à long terme).

Règle n° 2 : Accepter les leçons de la vie

Apprentissage n° 1 : L'écoute

Apprentissage n° 2 : Le choix

Apprentissage n° 3 : La justice

Apprentissage n° 4 : Serendipity

Règle n° 3 : Distinguer l'erreur de la faute

Dans l'erreur il y a une notion d'apprentissage.

Apprentissage n° 1 : La compassion

Apprentissage n° 2 : Le pardon

Apprentissage n° 3 : L'éthique

Apprentissage n° 4 : Le sens de l'humour

Règle n° 4 : Redondance des leçons de vie

6 étapes : Prise de conscience, constat, choix, stratégie, engagement, célébration

Apprentissage n° 1 : La prise de conscience

Apprentissage n° 2 : La volonté personnelle

Apprentissage n° 3 : La causalité

Apprentissage n° 4 : La patience

Règle n° 5 : Apprentissage permanent

Apprentissage n° 1 : La capitulation (*Ce combat vaut-il la peine d'être mené ; c'est l'intelligence de la situation*)

Apprentissage n° 2 : L'engagement (*les 10 aventures d'apprentissage que vous voudriez maîtriser ?*)

Apprentissage n° 3 : La flexibilité

Règle n° 6 :

Apprentissage n° 1 : La gratitude

Apprentissage n° 2 : Le détachement

Apprentissage n° 3 : L'abondance

Règle n° 7 :

Apprentissage n° 1 : Utiliser le morroring

Apprentissage n° 2 : La tolérance (comprendre, accepter, intégrer) ; Exemple : Je comprends pourquoi tu fumes, cela te permet de respirer dans la journée, je peux l'accepter : oui, est-ce que je l'intègre : non. Je ne l'accepte, que puis-je faire ? Quelle est ma part de responsabilité ? Où est ma puissance ? (le coaching pour arrêter de fumer)

Apprentissage n° 3 : La clarté (Utiliser l'autre pour se comprendre soi-même)

Apprentissage n° 4 : Le soutien