



RETENIR

1. Quelles sont les 1 à 3 idées qui vous ont le plus marquées ?
2. Choisir la principale, en quoi est-elle intéressante ?
3. La résumer en 2-3 lignes comme si vous l'expliquiez à quelqu'un qui n'était pas là
4. Donner un exemple concret d'application

© Tous droits réservés - 2021
Paradox Group

David Laroche

David a parlé hier de **trouver à quel moment dans ma vie je fais cela aussi même un tout petit peu, pour se connecter à l'histoire de la personne**

Lubrifiant : Où dans ma vie c'est vrai aussi?

Lettres ECDN : Ensemble C'est D'autant Négociable

Demander de noter sur 10 la croyance limitante : permet ensuite de demander la faille (qu'est-ce qui fait que tu la notes à 8/10 plutôt que 10/10?)

1. **Prendre le temps**, plus on prend le temps, plus on travaille la relation, plus la faille apparaît progressivement et sans effort,
2. **Notion de jeu dans le coaching**, on va jouer ensemble
3. **Passer de doute à nouvelle vision**, je me rends compte que quand le doute apparaît j'ai tendance à prendre peur et à dézoomer alors qu'au contraire on est au bon endroit, il faut aller vers nouvelle vision, ne pas avoir peur bien au contraire.

Je retiens la 3. ce passage doute à vision.

Ancrage **qu'est ce que tu as besoin de te dire** pour servir qui tu veux être et ce qui est important pour toi

1. **Je détecte une croyance** par une généralisation, une distorsion, un jugement, une interprétation

Au lieu de sauter sur la croyance, aller comprendre son monde de référence, comprendre sa source . Indicateur empathie : interne , un oui physio interne

2. **Ce qui m'intéresse c'est le déclencheur** (feedback) interne (ce qui se passe en toi : en pensée, physio (santé, émotion) car ici j'ai du pouvoir.

3. **Tourner cette croyance limitante mais basée sur une belle valeur en mobilisante** : en ouvrant la conscience sur la nuance et faire prendre conscience qu'on a déjà fait ce qu'on a envie de faire

Le plus important : son feedback interne

Car ici j'ai du pouvoir pour agir sur ce qui me dérange vraiment .

Le coaché est confus car on remet en cause

1 – quand est ce que ça a été déjà été vrai ?

2 – Laisser de l'espace pour le coaché et pour moi

3 – Se contraindre à faire des coaching courts

3- Si je parviens à faire des coaching courts, pour les longs , ce sera plus facile.

Ca permet de maîtriser le protocole, d'acquérir des réflexes,

4 – travail en sixième en m'obligeant avec le timer sous les yeux de faire tout le protocole

1- Confusion = croissance

2- Mon coaché résiste je me détends (contre intuitif)

3- Tu ne peux pas influencer qqun que tu ne comprends pas

Ne pas se prendre la tête : **le jeu du coaching,**

confusion = croissance,

empathie pour la croyance et la carte du monde du coaché.

Mettre de la conscience pour transformer un automatisme

1/ **Focus sur le fait que domino peut être une croyance.**

2/ Demander de noter sur 10 la croyance permet de demander ensuite la faille, l'écart entre la note et le 10/10.

3/ Accepter que l'énergie Yang c'est cool, et j'en ai déjà beaucoup

1. La puissance de la **Reformulation** comme un miroir pour le coaché

2. **Empathie** : pour aider quelqu'un tu as besoin de le comprendre,

3. **Exploiter là où il y a déjà du doute**

- 1: Pousser la curiosité au maximum sur chaque mot pour bien comprendre la réalité
- 2: Prendre le temps du pourquoi ce sujet ? En quoi c'est un problème ?
- 3: **Respirer** pour accentuer mon empathie

Celle que je retiens:

L'empathie passe par la relation et ma capacité à me remettre en question moi-même sur le sujet du coaché.

Exemple: Quand j'ai compris le sujet, je me pose la question: Où dans ma vie ça fait sens pour moi ? Et je respire par le ventre pour accentuer cette empathie.

Croyance = raccourci

1- intervenir le + tôt possible dans une difficulté rencontrée, réveiller ce qui se passe chez le coaché, repérer les signaux

1. Identifier davantage les croyances
2. Creuser davantage **les faits vs les perceptions**
3. La mise en application Identifier un exemple concret. Et décortiquer cet exemple: fait vs perception. Techniques: reformulation encadrante. CQCOQP

1. J'ai une croyance. Aider le coaché à différencier ce qui est de l'ordre du fait vs perception. Instaurer le doute.

importance de reformuler pour apporter de la clarté au coaché

mes 3 pépites :

1. confusion = croissance,
2. différence entre creuser et challenger une croyance ,
3. les fb internes tant pour le coaché que pour le coach

Etape 1 : **La croyance est un raccourci créé par le cerveau pour l'aider à un instant T de sa vie** (économie d'énergie)

La confusion par des contre exemples créer une ouverture pour accepter un nouveau raccourci

- 1) travailler la croyance avec empathie pour y mettre le doute par la suite
- 2) trouver des exemples de déjà vécu
- 3) comprendre ce que ressent la personne, ce qu'elle vit, comment elle perçoit
- 4) comment elle voit la chose différemment

1- Créer le doute chez le coaché avec l'utilisation du contre-exemple

1/ Suivre le protocole nourrit ma valeur liberté

2/ **On a de l'influence que sur quelqu'un qui se sent compris**

3/ Mes **croyances** influencent mes **comportements** qui génèrent un résultat puis un **feedback**

1. **Mettre de la conscience pour transformer un automatisme.**

2. confusion = croissance

3. Prendre son temps, gagne du temps.

1 **l'empathie pour le coaché, pour l'histoire du coaché** par la présence et la certitude

2 **prendre du temps de bien comprendre le monde du coaché** par la reformulation

3 La clarification pour le coach et le coaché

1) explorer avec curiosité la fin de la carte du monde.

2) **Maximiser le nouveau circuit neuronale en demandant qu'est-ce que tu veux mettre en place dans ton quotidien.**

3) Confusion = croissance

1) **Plus je passe du temps dans la réalité, plus je vais avoir de matière pour trouver la faille**

2) Confusion = Croissance.

Quand on est dans l'incertitude on est plus réceptif à intégrer un nouveau modèle du monde

3) Tu ne peux pas influencer quelqu'un que tu ne comprends pas

Les étapes de la réalité et mindshift ont des similitudes : notamment avoir de l'empathie pour la réalité et la croyance

contrainte = souffrance

1- **Créer le doute** chez le coaché avec l'utilisation du contre-exemple

2- Protocole ECDM

3- Confusion = Croissance

Le plus important est le point : créer le doute en utilisant les contre-exemples

Parfois il faut insister pour obtenir la réponse du coaché en alternant questions et silence.

3 idées

- Croissance = confusion
- S'inviter à poser plusieurs fois la même question en phase de découverte
- L'importance de la phase de curiosité

2. **La principale** : l'importance de la phase de curiosité

3. **Etre en phase de curiosité, c'est explorer le monde l'autre.**

Clarifier ce qui est tout ce qui est flou dans notre esprit de coach

4. **Exemple concret** : « je veux m'autoriser à prendre + de temps pour moi sans culpabiliser »

Qu'entends-tu par « m'autoriser » ?

Que veut dire « prendre + de temps » dans ta réalité ?

Qu'est-ce que veut dire « culpabiliser » chez toi ?

Je retiens : exploiter là où il y a déjà un doute pour aller dans la brèche en la questionnant : quand est ce que ce n'est pas vrai, quand est ce que c'est vrai et que ça ta apporté ?...

3 idées

- Les croyances sont des raccourcis de l'esprit (et donc sont soit plus rapide soit plus long)
- Tu vas créer de nouvelles croyances au moment où il y a de la confusion
- Apporter de la nuance sur les croyances plutôt que de vouloir les supprimer

Q2. 3ème point car ça relâche la pression de la difficulté , pas sans devoir lâcher ce qui peut être utile

Avoir un objectif clair permet de savoir quand est-ce qu'il est utile de recadrer le flux de parole. Permet de dire au coaché, ok, et quel lien tu fais entre ce que tu me racontes et l'objectif que tu as formulé.

Permet de ne pas aller dans la conversation juste plaisante. C'est un chouette moment, mais ce n'est pas forcément ce qui va le plus aider l'autre.

1. questions ouvertes: permet de découvrir la réalité et évite l'induction.

2. lubrifiant relationnel: permet le recadrage derrière sans créer de résistance

le Feed Back interne pour le coaché, **lui montrer à quel point ses informations internes dans les pensées et les émotions internes sont intéressantes sur son pouvoir.**

- **Le doute, la confusion précède l'installation d'une nouvelle croyance.**

- Croyance = raccourci utile à un moment, mais pas forcément pour l'objectif actuel.

- Tu ne peux pas influencer quelqu'un que tu ne comprends pas.

- 1- les 4 points du Protocole : empathie : ce que tu me dis...
3. Lâcher-prise sur la performance dans mon rôle de coach: être au service du coaché et mettre son focus sur lui totalement pour l'aider à avancer

- 1- Créer un **BUG** pour créer un état de **réceptivité**
- 2- Tu as de l'influence sur quelqu'un lorsqu'il se sent compris
- 3- **Si je bascule dans le « bien » ou le « mal » du coaching, je ne suis plus dans le GAME du coaching.** L'émotion est un indicateur

- 1- **Les croyances sont de la matière blanche**, des connectiques, on peut les changer,
2. Importance de creuser la réalité du coaché pour pouvoir comprendre et accepter de partager notre propre ressenti
3. **Importance de connaître la nouvelle croyance attendue pour pouvoir focaliser le coaching sur cela** et potentiellement venir re-creuser la réalité dans ce sens là pour ébranler l'ancienne croyance.

- 1 - questions ouvertes
- 2 - reformulations pour valider qu'on est au bon endroit
- 3 - laisser le coaché travailler / silence
- 4 - métacommuniquer au sujet de son ressenti pour améliorer la présence au coaché

- 1) **Trouver la faille, la croyance racine qui rend le modèle inopérant dans la situation en question**
- 2) **Questionner la croyance** pour que la personne s'aperçoive par elle-même des incohérences
- 3) **Prendre le temps d'installer le doute permet de limiter la résistance et de gagner du temps dans le mindshift**

- 1- intervenir le + tôt possible dans une difficulté rencontrée, réveiller ce qui se passe chez le coaché, repérer les signaux
- 2- jouer à poser des Q qui secouent la croyance ds les 2 sens
- 3- pr un coaching de 15' comment être efficace ?

- 1- Doute = croissance
- 2- On ne peut avoir d'influence sur qqn qu'on ne comprends pas

1. Quand je pense si je suis utile à mon coaché, je ne suis plus au service du coaché

Responsabilité du coaché

Pour ancrer la nouvelle croyance on peut travailler sur l'intensité émotionnelle

2. Renforcer la nouvelle croyance par l'intensité de l'émotion

3. L'intensité, la fréquence et la figure d'autorité permettent de créer les croyances.

Afin d'installer une nouvelle croyance on peut travailler sur l'intensité émotionnelle.

4 Quand je veux installer la nouvelle croyance je la met en relation avec VRP car cela permet de donner une intensité émotionnelle

Je retiens mettre de la conscience pour transformer un automatisme : important de mettre de l'attention et voir que je change pas, je transforme. Le cerveau aime les raccourcis et donc aime les automatismes. Comme je veux arrêter de vider le pot de Nutella, je vais passer par des étapes de conscience.

1. J'ai vidé le pot

2. J'ai la cuillère dans le pot et mangé la moitié

3. J'ai la main sur le pot

4. J'ai envie de Nutella

5. Je me sens triste

Creuser dans quel autre domaine de vie le coaché la croyance du coaché s'est déjà vérifiée par le passé

1-contrainte = souffrance, croissance=confusion

2- empathie: prise en compte de ce que vis le coaché.

reformulation sincère du challenge et des émotions.

3-le déclencheur interne (pensée, émotions, santé).

1/ les pbs qu'on a sont le reflet du niveau de conscience qu'on a.

2/ paradoxe du coaching (ex : peur de paraître stupide, phrase de trop.

3/ c' est la personne qui a le plus de certitude qui peut faire avancer son coaché.

Développer l'assertivité

Un système stable de croyance peut-être influencé surtout s'il est mis en déséquilibre. Il est important donc de poser des questions pour d'abord comprendre et localiser les imprécisions et incohérences du système de pensée pour pouvoir ensuite confronter le ou la coaché.e aux limites de son système par les questions. => on déstabilise son système en faisant prendre conscience au coaché ce qui tient pas la route. Ça l'amène naturellement à vouloir trouver des réponses en le mettant dans la confusion.

1- **on développe une croyance au moment où on est dans le doute**

2- on ne peut pas influencer quelqu'un qu'on ne comprend pas. Influence sur quelqu'un qui se sent compris

3- **si je doute de mon impact, je réduis mon impact** (du bruit dans mon cerveau).

si je mets le focus sur moi, je ne suis plus présente pour mon coaché

1) Croyance = Raccourci

2) Focus sur lui sinon responsabilité sur moi

3) Le « sujet » se passe entre moi et moi (Croyances personnelles à travailler et les détacher d'une séance de coaching)

1/ **La curiosité crée encore plus d'empathie**

2/ La croyance se crée par lien, par association.

3/ Le doute se crée en effritant ce lien.

4/ Vigilance: La croyance peut faire écho en moi.

la pépite = Faire confiance à l'intelligence du coach à recevoir du feedback , qu'est ce que j'ai envie d'offrir à l'autre, super pour la clarté

Confusion = Croissance

Pour être efficace ds un coaching de 15' :

- Laisser l'espace que le coaché se dise,
- résumer les sujets
- ralentir et demander : ds tout ça, sur quoi tu aimerais travailler puis silence - avec quoi tu as envie de repartir qui aura un impact ds ta vie ?
- clore la séance avec : quelle est la manière nouvelle pour toi de voir les choses, sans me répondre maintenant en consacrant 5'/jour ds ta vie ?

Q4) je l'applique en coaching de petite durée : me permet d'être ds le coeur, curieuse et amenant du doute dans la croyance tout en laissant la personne bosser

1. **Il y a 1000 manières de faire un coaching**, on fait des choix à chaque instant

2. Importance de l'énergie, respiration, posture

3. Équilibrer les perceptions, avantages / inconvénients

1) **faire plus de coaching court pour gagner en efficacité ;**

2) L'empathie : accueillir la croyance et agir en neutralité

3) confusion = croissance

4) la question de la fin pour permettre au coaché de poursuivre son travail

1. Empathie – curiosité – doute – nouvelle croyance

2. Questionnement - curiosité

3. Silence avant de questionner

Questionnement – curiosité

Être plus en mode je ne connais rien et questionner tout.

J'ai réalisé que c'est important pour moi de ne pas projeter mon modèle du monde. C'est-à-dire ne pas partir du principe que un mot à la même signification pour mon coaché et moi. Ça permet de comprendre le monde du coaché.

Ce que j'ai expérimenté c'est que quand je le fais, je ne me perds pas dans le coaching, je suis plus avec mon coaché et ça me permet de mieux retenir ce qu'il dit pour reformuler.

Empathie sur la croyance, nuancer mon questionnement en mode coup de hache, et le rappel de confusion = croissance.

Attention sur : empathie sur la croyance :

- ok, je comprends, et comment tu sais ?
- D'où ça te vient ?

Sur quoi tu te bases » être plus ying dans mon questionnement de la croyance

1- Evolution de la croyance par FB extérieur et interne (corps / émotions / pensées)

- Il faut, je dois - Confusion = croissance

2- Il faut je dois

3- si j'entends cela c'est de la pression, c'est un FB pour moi ou le coaché à travailler

4- lors de mes coachings je le questionne, je lui demande de s'écouter par rapport à ce je dois / il faut, je reformule

1- Créer du bug pour permettre l'intégration d'une nouvelle croyance

2- ce n'est pas ce qui se passe qui détermine notre vie mais la manière dont on perçoit ce qui se passe

3 - croyance = raccourci

1/ Les 4 étapes du protocole :

- Empathie : ce que tu me dis...
- Curiosité : Qu'est ce qui s'est passé ?
- Doute : Comment tu le sais ?
- Nouvelle croyance : Quelle autre définition ?

2/ **Semer le doute** en partant de la croyance et en trouvant des contre-exemples

3/ **le doute créer la confusion** : phase de chaos >propice à la confusion>incertitude>conflit cognitif>nouveau modèle du monde>élever la conscience

4/ Poser des questions :

- Comment le sais tu ?
- Quand est-ce que ça n'a pas été vrai ?
- A quel point tu en es sûr ?

1 Confusion = croissance

2 Tu ne peux pas influencer si tu es dans le doute

3 **Finir un coaching court par une question**, une réflexion je retiens la 2

J'ai été un moment dans le doute prochaine fois lâcher le mental se reconnecter au cœur me servir des questions de contre ex pour le mettre dans le doute quand je ressens le doute en moi je me reconnecte aux questions de contre ex

1. dans l'analyse des croyances du coaché, creuser large et donner le choix au coaché pour l'orientation du coaching

2. creuser la réalité sur la base de la croyance et utiliser la technique ECDN

3. **il ne s'agit pas de casser la croyance mais de l'ébranler par rapport à la source** de cette croyance pour lequel le contexte peut être obsolète

1 - Parfois il faut insister pour obtenir la réponse du coaché en alternant question et silence.

2. Les coaché qui sont aidés par un thérapeute sont difficiles à coacher car ils connaissent leur histoire par cœur, ils demandent d'être très créatif dans les approches. (je l'ai vécu avec 3 coachés)

3. L'exemple vécu par le coaché est un outil puissant

Petit clin d'oeil suite à notre coaching et difficulté à retenir les lettres du protocole : E.C.D.N. : ENSEMBLE (E) C'est (C) D'autant (D) Négociable (N) 😊

1) Reformuler et Affiner : comment tu le sais ?

2) Reconnaissance auprès de son coaché

3) Feedback Intérieur

4) Exemple concret : Je reformule ce que me dit le coaché pour savoir si je comprends son monde. Je l'interroge sur ce qu'il a mis en place, comment concrètement : affiner pour savoir

comment il le sait....le remercier pour sa confiance et rester focus sur la volonté de l'aider quoi qui se passe au delà du temps il est sur le chemin. Si je suis touchée j'accueille l'émotion en tant qu'humain et je reviens en tant que coach par un temps d'espace de respiration pour l'aider....Utiliser la méta-communication et le remercier pour ce sujet qui nous fait grandir en tant qu'être

1 / Je retiens les 4 étapes ECDN + Confusion=croissance + Chercher un exemple.

2 / la partie "doute" : car je trouve qu'elle est le début du changement chez le coaché et que ça part de là en le faisant doucement en mettant du doute. ça amène doucement la prise de conscience.

3/ **pour travailler la croyance du coaché, demander l'exemple concret**, chercher souvenir, le faire vivre (avec les 5 sens) , comment tu étais, pensais ? chercher à voir si l'opposé se vérifie aussi , travailler la fréquence, l'intensité, les domaines de vie, la nuance.

4/ un exemple de mise en place : donnes moi un moment ou tu ... tu as l'impression que... parfois, est-ce que

1. Boucler le coaching avec une phrase; identifier les croyances/le mindshift : confusion = croissance; les questions.

2. La principale: importance de la confusion

3. **Etre dans la confusion, c'est chercher à comprendre**; ce qui nous amène à clarifier et à mieux maîtriser les questions et le mindshift et mieux faire avancer le coaché vers la prise de conscience.

4. Comment mieux identifier les croyances, lui faire reformuler plusieurs fois sans lâcher, lui demander un ex du passé et amorcer sur la vision de la croyance inverse.

Utiliser les questions qui commencent avec « Et si ... » :

- « Et si tu savais...?
- Et si tu pouvais être la personne ...? »

1. réalité: repérer les zones de doutes déjà existantes

2. responsabilité du coach = amener le coaché à se mettre dans la bonne énergie et à se responsabiliser

3. objectif clair: permet de pouvoir recadrer l'échange afin d'être efficient

Q2 - je choisis 3 car je vois que j'ai tendance '(en tant que coach et coaché) à vouloir tout "traiter" en même temps or finalement, on est plus efficace en y allant par étape

-

Faire formuler un objectif clair au coaché permet de pouvoir recadrer le flux si beaucoup de pistes et d'informations arrivent dans le coaching.

Exemple de question : quel lien tu fais entre ce que tu me racontes et l'objectif que tu as formulé? voir parfois y introduire un doute, une curiosité, ça m'interroge, je ne vois pas le lien avec l'objectif que tu m'as amené, et toi, quel lien tu y fais?

Q1:

- empathie / croyances
- ce qui me rend Emtnelle, c'est mon terrain de jeu, ses limites.
- BUG obligatoire pour faire bouger les croyances

Q2: Bug obligatoire pour bouger croyances

Q3: questionner les Croy pour déstabiliser l'assurance qu'elles sont vraies, créer de la confusion « salvatrice » 😊.

Q4: après avoir écouté avec empathie, je perçois le manque de certitude de mon C'est sur une de ses croyances et je questionne mode Colombo =

- qu'est ce qui te fait dire ça ?
- Sur quoi te bases ?
- D'où vient cette idée ?
- Dans quelle mesure as-tu vécu ça et tu as eu le contraire ?
- Quel est l'avantage de penser ce que tu penses actuellement ?

1. Tu ne peux pas influencer quelqu'un que tu ne comprends pas !

A quel point tu en es sûr : demande une note de 1 à 10 et si pas 10/10 alors creuser sur les fois où ce n'est pas vrai ou moins vrai

2. Celle que je retiens : reformulation recadrante

3. La reformulation recadrante permet d'introduire du doute en remplaçant les mots "toujours", "jamais" par "parfois"

Exemple : "devoir prendre un job que potentiellement ne me plaît pas" > "ce que j'entends c'est que tu pourrais potentiellement prendre un job qui te plaît"

2. Doute - confusion précède l'installation d'une nouvelle croyance.

Intéressant car ça va à l'encontre de la tendance spontanée de vouloir amener une nouvelle croyance à quelqu'un qui n'est pas en état de la recevoir.

3. C'est quand, face à une nouvelle situation, une ancienne croyance entre en contradiction avec ce que l'on sait, que la confusion générée va inciter à générer une nouvelle croyance.

4. Créer le **bug avant d'installer une nouvelle croyance** : chercher le contre-exemple, dans le temps ou dans l'espace, p.ex. « Quand est-ce que ça a été un peu moins vrai ? »