



WAYS BOOK

CARNET DE:

MON PARCOURS DU
PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT INTEGRAL

PREFACE



Le Ways Book de Coaching Ways France est votre partenaire de formation pendant les modules. Il vous propose les fiches des outils et concepts présentés en module, ainsi que les exercices associés. Il vous permettra aussi de faire le lien avec le e-learning.

Sommaire :

- Formation « Essentiel »
 - Fiches outils
 - Exercices
- Formation « Praticien »
 - Fiches outils
 - Exercices

Par ailleurs, vous trouverez dans le e-Learning, un « Carnet de Bord » qui, lui, fera le lien entre votre vécu dans le processus du PAI, les groupes de pairs et la construction de votre projet professionnel. Ainsi, en même temps que vous intégrez les compétences de coach, vous vous faites coacher sur votre mission future avec le coaching.

Belle aventure à vous avec Coaching Ways France !

Fiches outils

Exercices

Formation “Essentiel”

Du module 1 au module 4

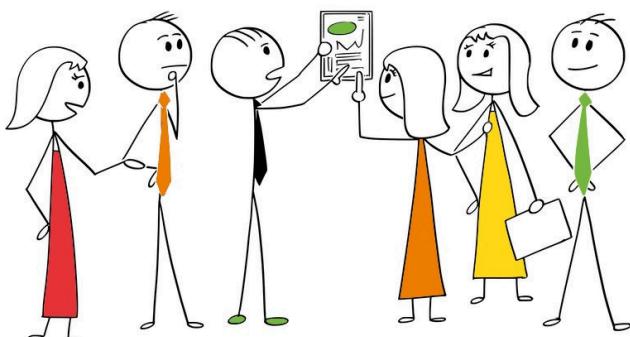
FICHES OUTILS



CONTIENT POUR CHAQUE MODULE



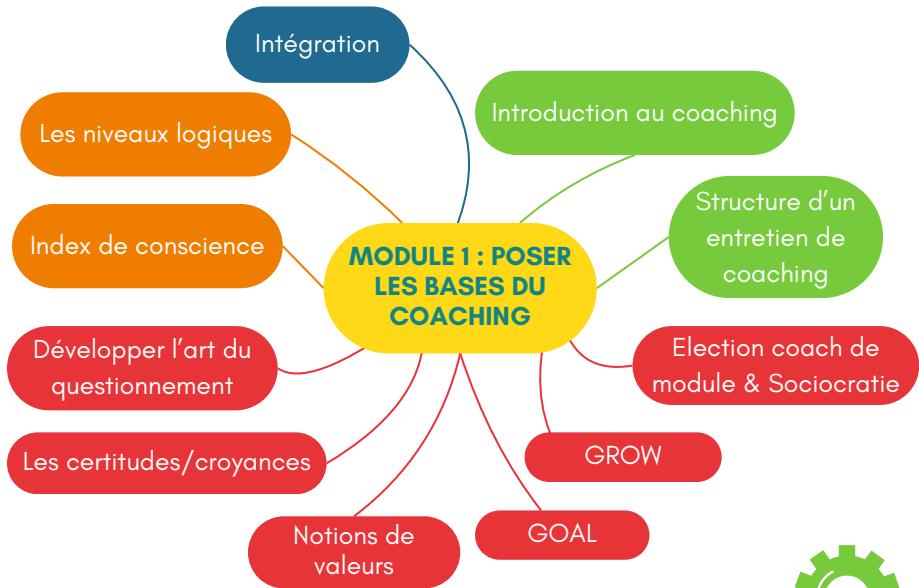
- Les objectifs
- Les mind map de chaque module
- Les outils phares sous forme de schémas



MODULE 1

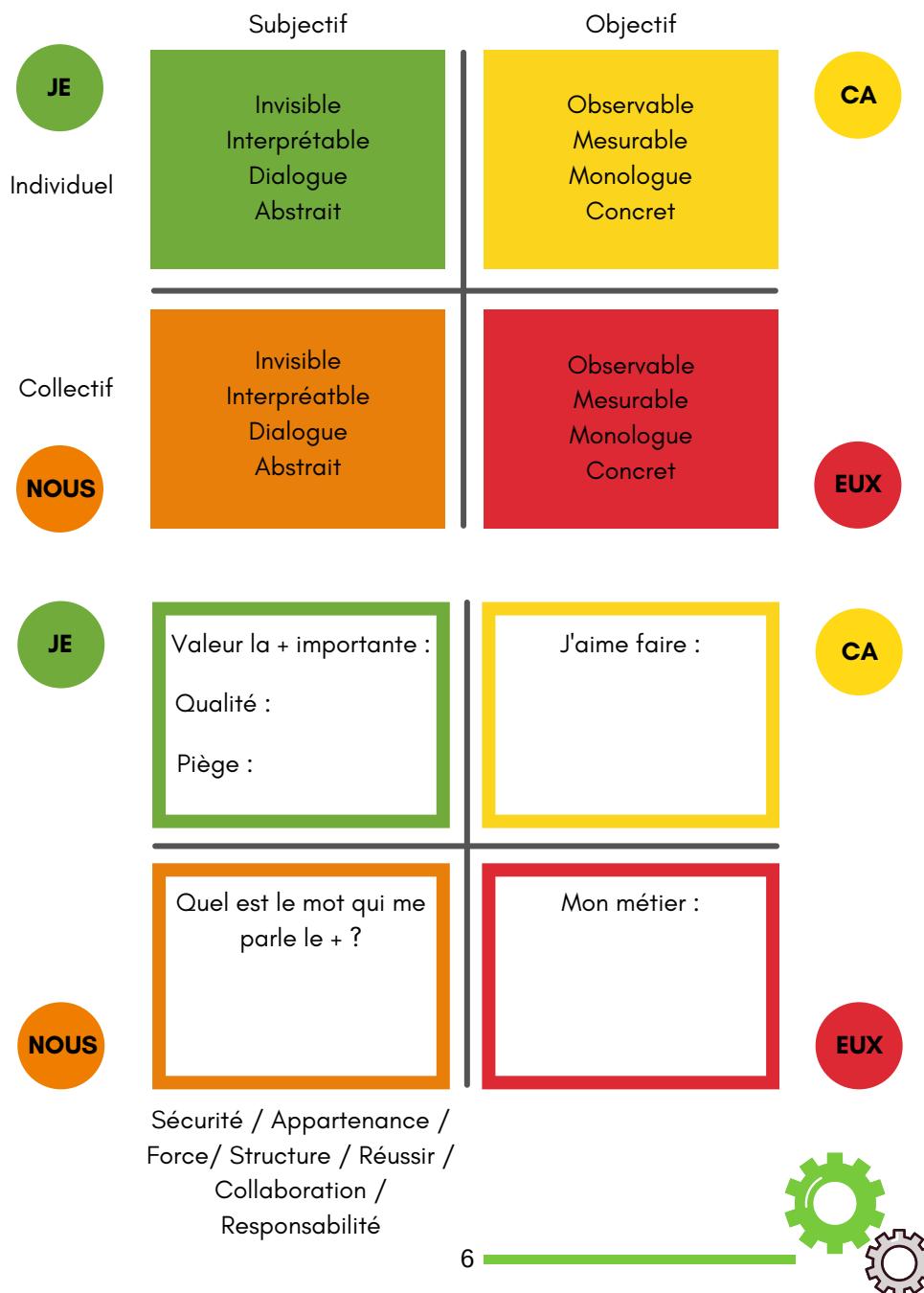
OBJECTIFS DE CONTENU

- Processus d'un coaching complet
- Séance préliminaire en bipartite
- Processus d'une séance de coaching (GROW)
- Structure d'un objectif
- Les valeurs et les croyances
- L'index de conscience
- Les niveaux logiques
- Les blocs de compétences ICF
- Eléments de sociocratie



MODULE 1

La Vision Intégrale de Ken Wilber

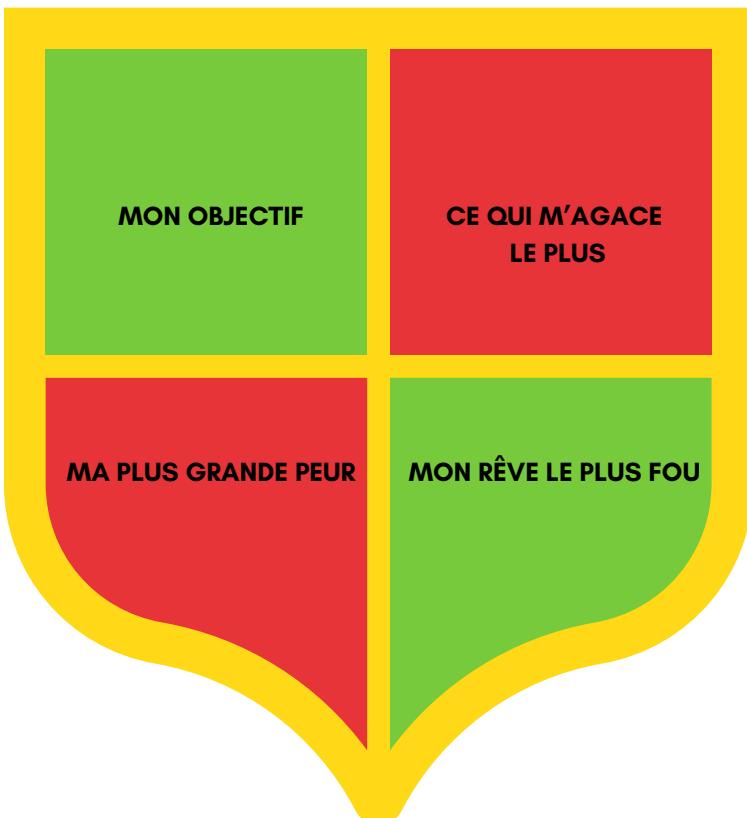


MODULE 1

Le Blason

Fiches outils

MA DEVISE :



MODULE 1

Les 4 blocs de compétences



 CULTIVER L'APPRENTISSAGE ET LA CROISSANCE
C8 : Facilite la croissance

 COMMUNIQUER EFFICACEMENT
C7 : Suscite les prises de conscience
C6 : Ecoute activement

 CO-CREER LA RELATION
C5 : Reste en présence
C4 : Développe un espace de confiance et de sécurité
C3 : Définit et maintient les contrats

 FONDATION
C2 : Incarne un état d'esprit coaching
C1 : Fait preuve d'éthique dans sa pratique

C1- FAIT PREEVE D'ETHIQUE
DANS SA PRATIQUE

A-FONDATION

► C2- INCARNE UN ETAT D'ESPRIT
COACHING

C3- DEFINIT ET MAINTIENT
LES CONTRATS

C4- DEVELOPPE UN ESPACE DE
CONFIANCE ET DE SECURITE

C5- RESTE EN PRESENCE

B- CO-CREER LA RELATION

C6- ECOUTE ACTIVEMENT

C7- SUSCITE DES PRISES
DE CONSCIENCE

8 COMPETENCES



International
Coaching
Federation

C- COMMUNIQUER
EFFICACEMENT

D- CULTIVER L'APPRENTISSAGE
ET LA CROISSANCE

C8- CONTRIBUE A LA
CROISSANCE DU CLIENT



L'élection sans candidat est un outil de prise de décision des organisations en gouvernance partagée par laquelle le vote se pratique "avec" et non "pour ou contre".

INCLUSION



PRESENTATION (Rôles et déroulé de l'ESC)

VOTE

Procéder au vote des participants
("X vote pour Y")



DEPOUILLEMENT

Chacun s'exprime sur son choix: « Mettez en avant les qualités et les raisons pour lesquelles la personne pourrait remplir la mission ».



REPORT DE VOIX

Permettre à chacun de modifier son vote en argumentant: « A l'écoute des arguments, qui veut modifier son vote ?



PROPOSITION

Faire un appel à propositions parmi les personnes éligibles: « qui souhaite faire une proposition pour le rôle ? »

OBJECTIONS/BONIFICATIONS

Tester et traiter les objections: « L'objection est-elle concrète, précise, factuelle, argumentée ? ». « La personne proposée n'a-t-elle pas d'objection ? ».

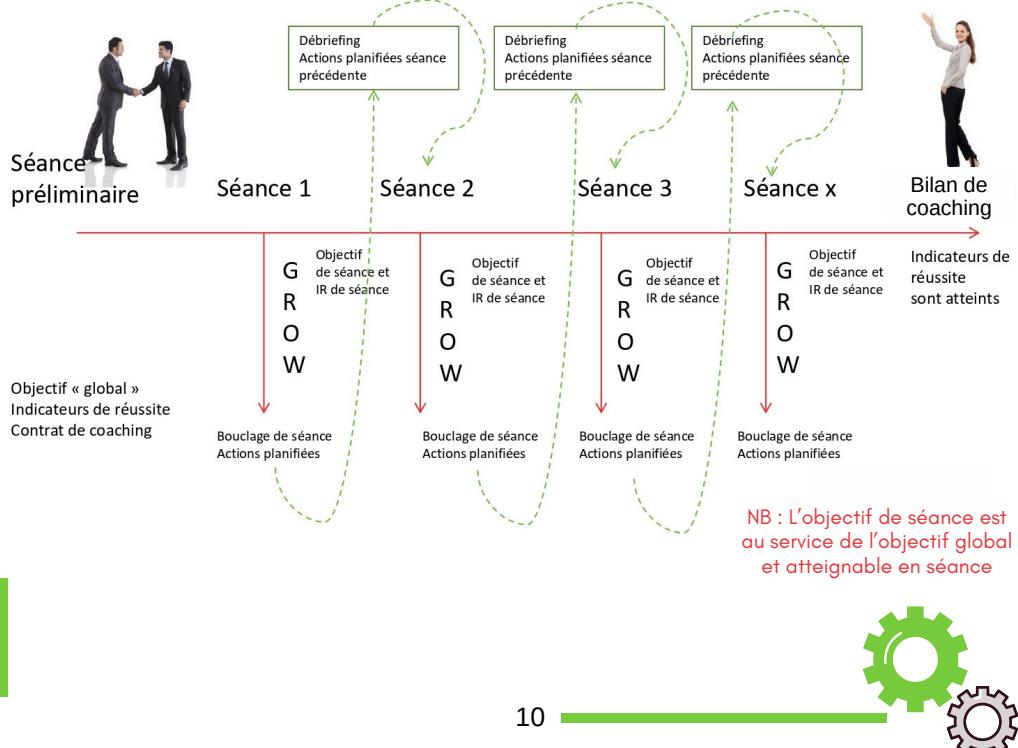
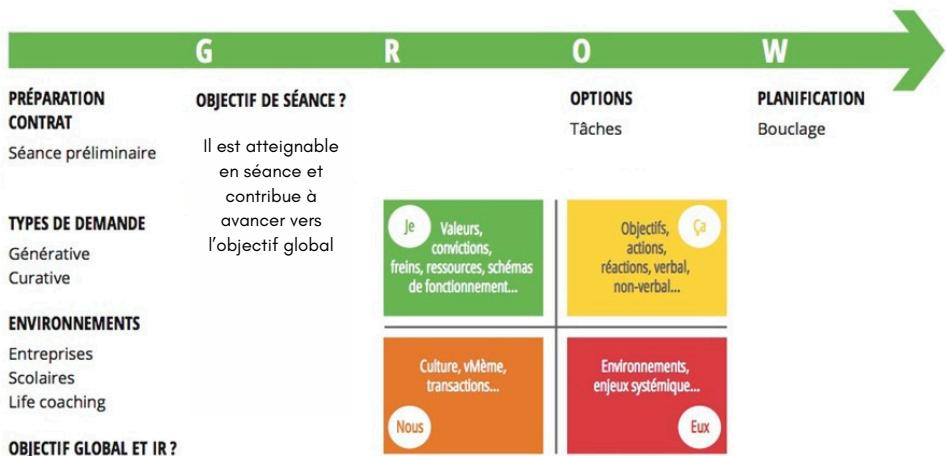


CELEBRATION



MODULE 1

Etapes du GROW de John Whitmore



MODULE 1

Etapes du GOAL

L'**objectif global** de coaching est défini en séance préliminaire suivant ces critères :

Spécifique

Mesurable

Aatteignable

Réaliste

Temps

Enjeu

Contrôle (inconvénients/bénéfices)

Attentes

Contrat

Voir fiche outil "Séance préliminaire" dans le elearning post M1.

L'**objectif de séance** est défini au début de chaque séance, il contribue à l'**atteinte de l'objectif global**. Il est caractérisé par ces critères :

Spécifique et en séance

(Précis et concret il est atteignable pendant la séance.)

Mesurable en séance

(L'indicateur de sa mesure est donc en séance.)

Enjeu de la séance coaching

(L'atteinte de l'objectif de séance est important, motivant maintenant.)

Attentes/aborder

(Ce que le client a besoin d'aborder pendant la séance pour atteindre son objectif.)

Contrat

(Partenariat entre le coaché et le coach / résumé de l'objectif de séance en une phrase.)

Voir fiche outil "Objectif de séance" dans le elearning post M1. (Compétence 3 ICF).

Fort de cet enseignement, je liste ici mes propres questions de clarification d'objectif :



MODULE 1

Coaching et Thérapie

COACH



PASSÉ

Thérapie :

Passé → Futur

FUTUR

PRÉSENT

Coaching :

Apprentissage par l'action

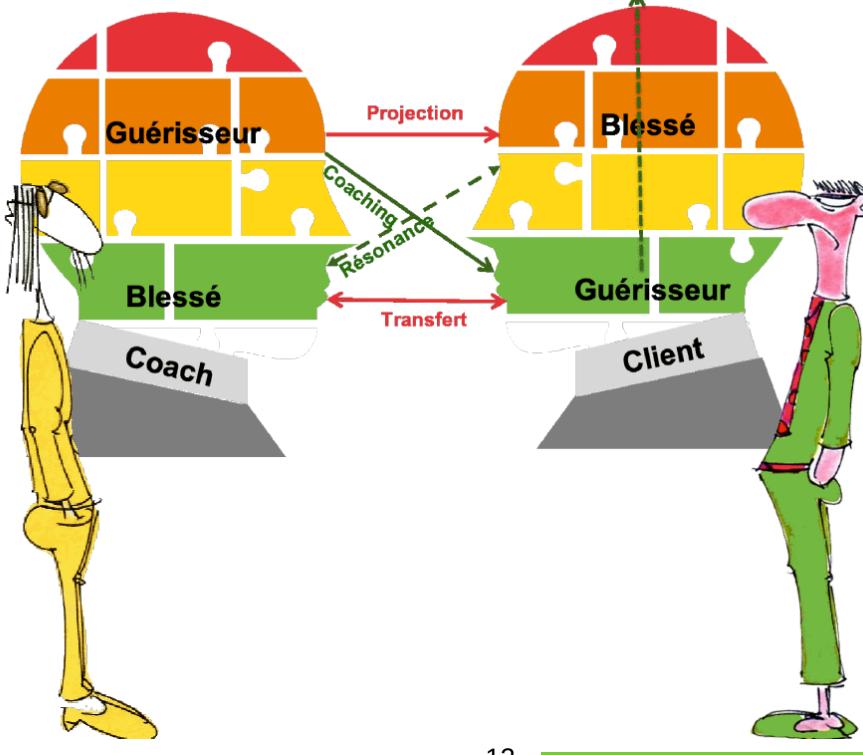
Présent → Futur

Futur → Présent

Passé → Ressources

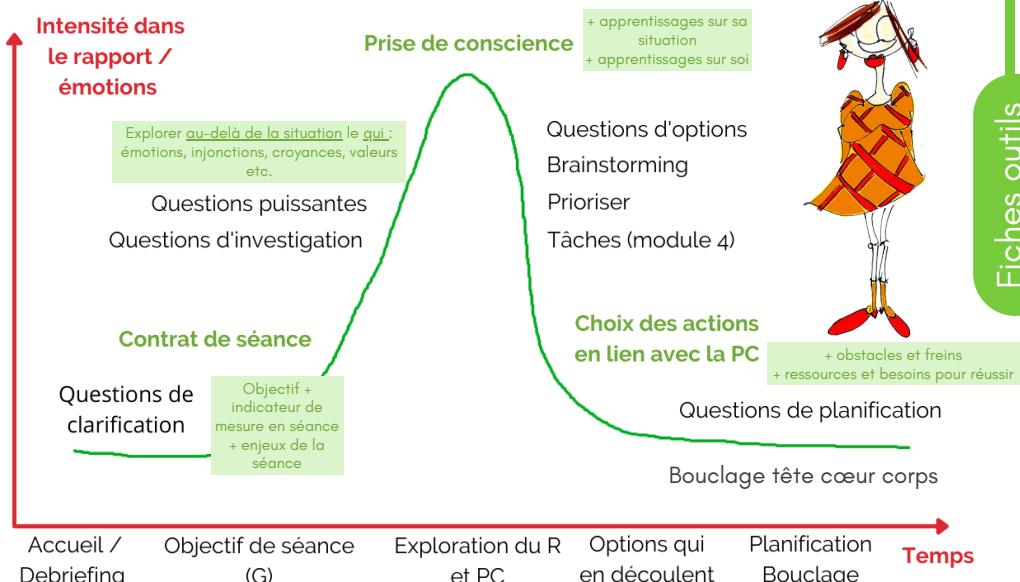
Le guérisseur blessé
de Jean Monbourquette

Objectif



MODULE 1

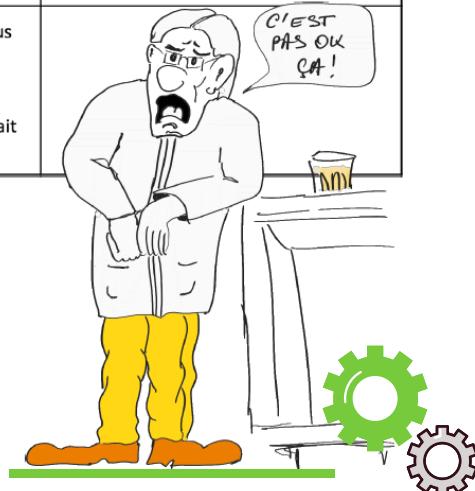
Les différentes phases



Fiches outils

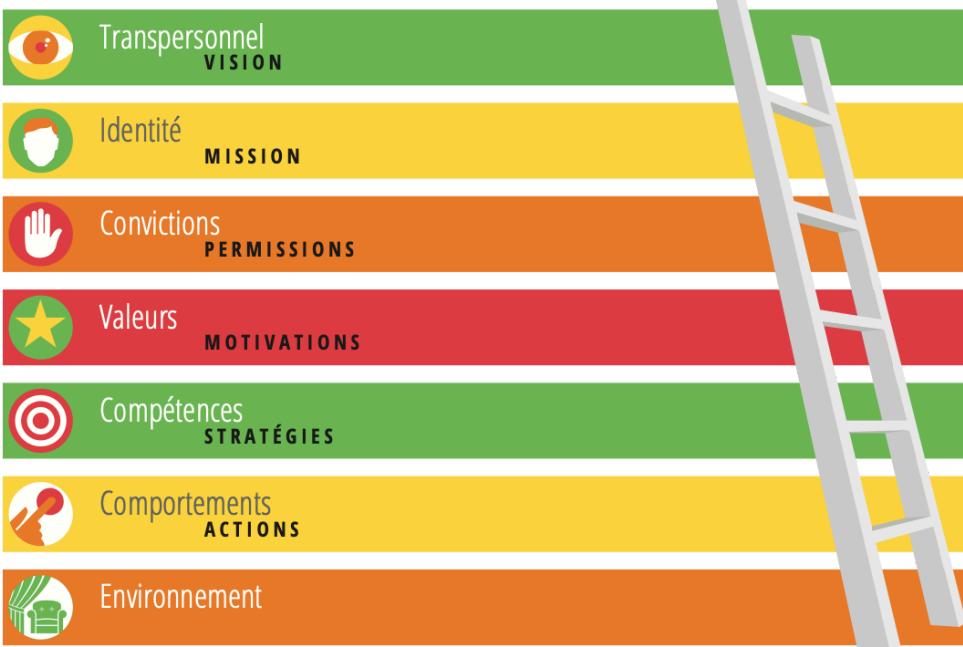
Le questionnement

	QUESTIONS OUVERTES	QUESTIONS FERMÉES
QUESTIONS CONVERGENTES	Elles recherchent une réponse, elles nous donnent en général des informations basiques. Qui ? Quoi ? Combien ? Où ? Quand ?	Elles apportent un OUI ou un NON Elles servent par exemple, à conclure une reformulation, à rechercher un renseignement ciblé et précis. Elles commencent, en général, par un verbe.
QUESTIONS DIVERGENTES	Elles font réfléchir l'interlocuteur « tous azimuts ». Comment ? Qu'est ce qui pourrait ? Suppose que ? Qu'est-ce qui se passerait si ?	C'EST PAS OK ÇA !



MODULE 1

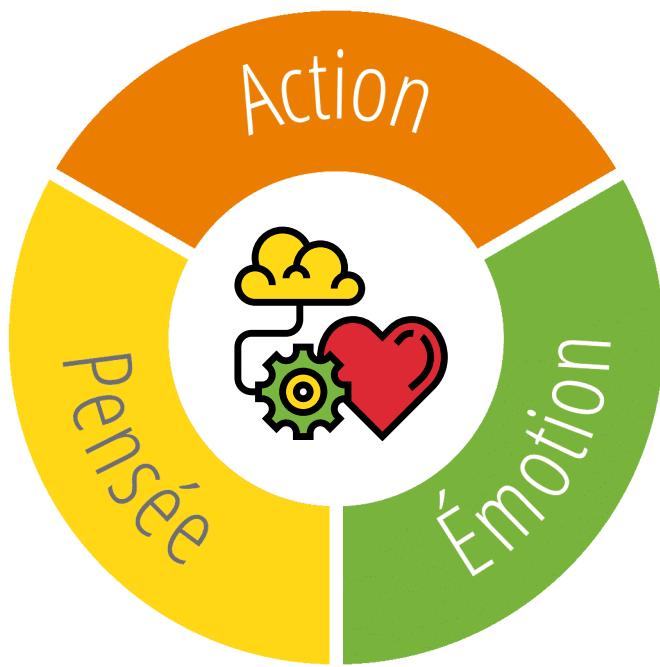
Les niveaux logiques de Robert Dilts



MODULE 1

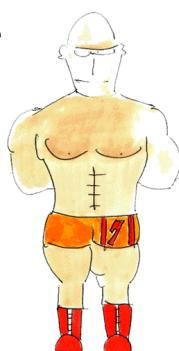
L'index de conscience
ou index de computation,
issu de la PNL

Fiches outils



J'agis

Je pense



Je ressens



MODULE 2

OBJECTIFS DE CONTENU

- Les registres émotionnels
- Les certitudes
- Le questionnement puissant
- Le coaché et ses relations
- La posture de responsabilisation
- Le feedback

L'exploration de la réalité du client dans une séance de coaching

Le feedback

La posture de responsabilisation

Apprentissage / à la certitude limitante

MODULE 2 : OUVRIR LES CONSCIENCES - RÉVÉLER LES RÉALITÉS

Intégration

Les registres émotionnels

Discernement de nos certitudes

Questionnement / certitude limitante (relation aux autres)

Le coaché et ses relations



MODULE 2

Les registres émotionnels de base

Fiches outils

J O I E		PRÉSENT	Fonctionnelle : Vécu d'un moment joyeux Dysfonctionnelle : Dénie de la douleur
T R I S T E S S E		PASSÉ PERTE	Fonctionnelle : Processus de deuil, perte réelle Dysfonctionnelle : Dépression
C O L È R E		PRÉSENT CHANGEMENT	Fonctionnelle : Permet de se faire entendre et d'exprimer ses limites Dysfonctionnelle : N'apporte pas de changement ; inefficace
P E U R		FUTUR DANGER	Fonctionnelle : Permet d'appréhender le danger qui est réel Dysfonctionnelle : Danger fantasmé, dramatisé ; Inhibe l'action



MODULE 2

Liste des émotions



Fiches outils

PEUR

ANXIEUX
TIMORÉ
MODESTE
DÉSORIENTÉ
CONFUS
CRAINTIF
FOURBE
DÉFENSIF
ÉMOTIF
FAIBLE
EFFRAYÉ
COUPABLE
HARCELÉ
DÉMUNI
HUMBLE
INHIBÉ
AGITÉ
PERDU
NERVEUX
PANIQUE
PESSIMISTE
CHANCELANT
PLEIN D'APPRÉHENSION
TENDU
ANGOISSÉ
TIMIDE
INCERTAIN
COINCÉ
TROUBLE
DÉVALORISÉ

COLERE

FACHÉ
CONTRARIÉ
AMER
ÉNERVÉ
ENVIEUX
FURIEX
RENFROGNÉ
HOSTILE
AFFAMÉ
HYSTÉRIQUE
JALOUX
MESQUIN
INSATISFAIT
SOUS PRESSION
QUI PROTESTE
PROVOCATEUR
RANCUNNIER
RÉVOLTÉ
CHOQUÉ
SUFFISANT
EXITÉ
SAUVAGE
MÉCONTENT
TROMPÉ
TRAHI
DÉTESTÉ
FRUSTRÉ
DUR
CRITIQUE
AGACÉ

TRISTESSE

APATHIQUE
HONTEUX
ABATTU
ENNUYÉ
VAINCU
DÉPRIMÉ
DÉSÉSPÉRÉ
DÉTACHÉ
DÉCOURAGÉ
DÉGOUTÉ
EMBARASSÉ
VIDE
HUMILIÉ
BLESSE
INADÉQUAT
ISOLÉ
LÉTHARGIQUE
MALHEUREUX
NÉGLIGÉ
NOSTALGIQUE
REJETÉ
TRISTE
SOT
AFFLIGÉ
DÉSOLÉ
FATIGUÉ
LAID
BLESSE
ININTERESSANT
MAL A L'AISE

JOIE

AFFECTUEUX
AGRÉABLE
CONFORTABLE
ENTHOUSIASTE
EXUBÉRANT
EN HARMONIE
CHANCEUX
LIBRE
EN COMMUNION
AMICAL
EN FORME
BON
RECONNAISSANT
HEUREUX
AMOUREUX
GAI
PLEIN D'ESPOIR
RAVI
INTENSE
ALLÈGRE
JOYEUX
AIMÉ
MERVEILLEUX
TENDRE
EN SYMPATHIE
OPTIMISTE
PASSIONNÉ
DÉCONTRACTE
SATISFAIT
CHALEUREUX

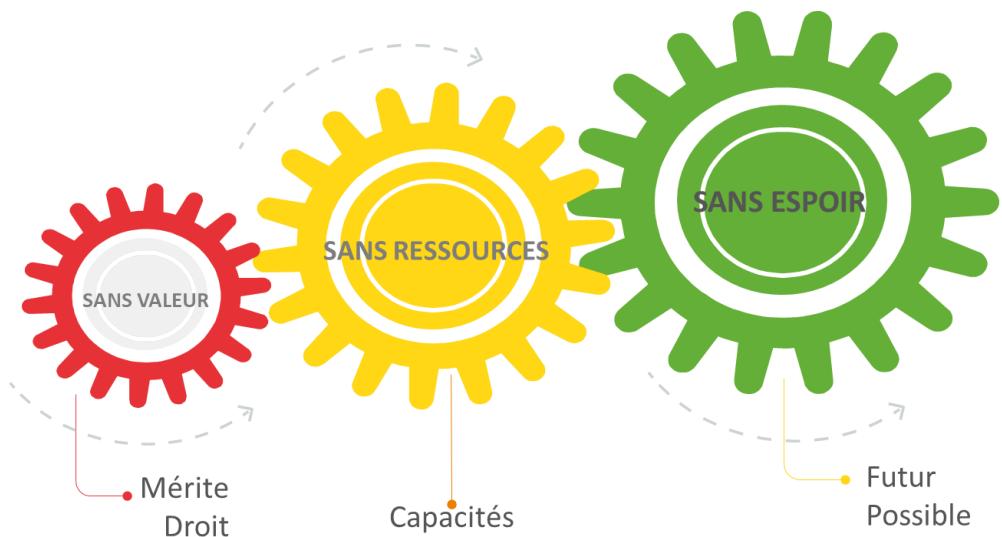


MODULE 2

La matrice de l'identité de Robert Dilts

	Je ne serai jamais	Je pourrais devenir	Je serai toujours
Je veux être			
Je ne veux pas être			

Les types de croyances



MODULE 2

Valeurs et certitudes :
retrouver la croyance
en remontant les valeurs

Fiches outils

J'aurais le sentiment d'être rejeté...

Appartenance

VALEURS TERMINALES

J'aurais le sentiment d'appartenir...

Et si tu n'es pas reconnu, quel est le risque?

Reconnaissance

VALEURS FONDAMENTALES

Ok, si tu pouvais être reconnu, à quoi est-ce que cela te donnerait accès?

Ok, tu n'es pas parfait, et alors?
Quel est le risque?
Je serais ignoré...

Perfection

VALEURS INSTRUMENTALES

Ok, imagine que tu arrives à cette totale perfection.

Valeur(s) NON satisfaite(s) = ÉMOTION -

Questions type MARS

Obtenir 95% à mon examen
EQUIVALENCE(S)
CONCRETE(S)

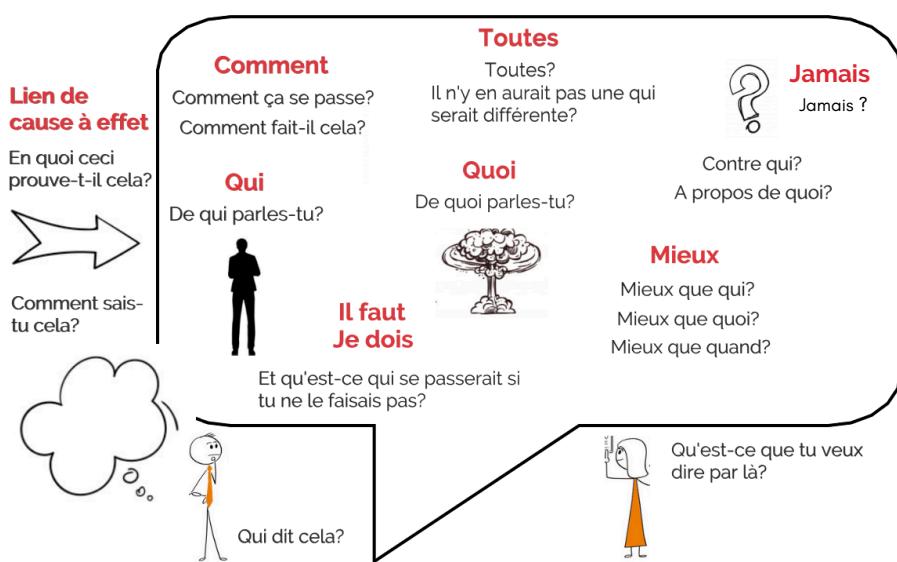
Valeur(s) satisfaite(s) = ÉMOTION +

Questions type VENUS

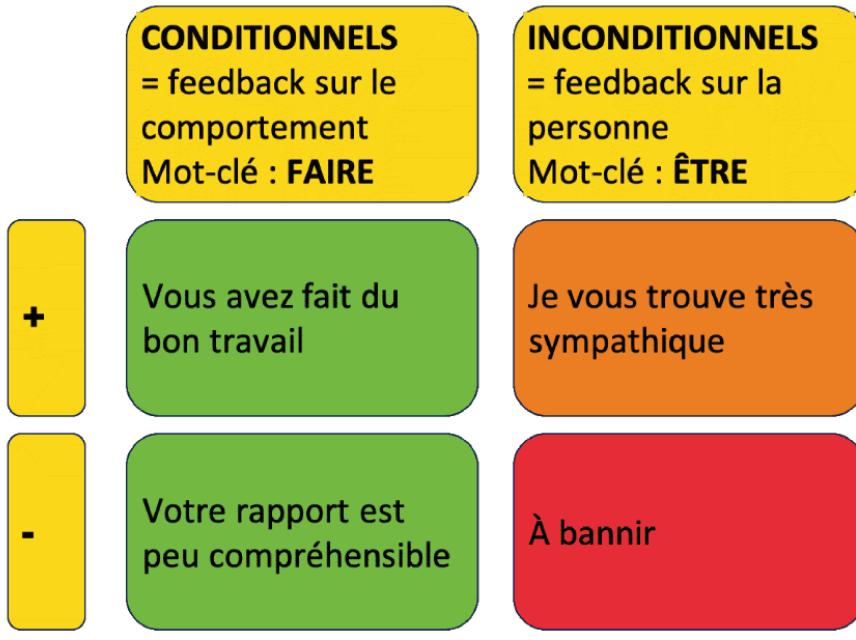


MODULE 2

Les 12 questions du métamodèle selon la PNL



Les signes de reconnaissance selon l'Analyse Transactionnelle

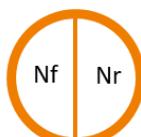


MODULE 2

Les Etats du Moi et le Triangle de Karpman (Triangle Dramatique) selon l'Analyse Transactionnelle

Fiches outils

Parent



Parent Normatif (Nf)

Porte les valeurs, cadre et sécurise.
Critique, condamne, punit, désapprouve.

Parent Nourricier (Nr)

Encourage, protège, motive, soutient,
réconforte.
Freine l'autonomie.

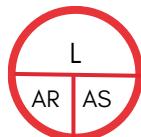
Adulte



Adulte

Objectif rationnel et logique.
Rassemble, prend note et se sert des
informations internes (du Parent et de
l'Enfant) ou externes (de l'environnement).

Enfant



Enfant Libre (L)

Spontané et naturel, se soucie peu des
contraintes de la société

Enfant Adapté (A)

Se soucie de se faire bien voir (Soumis) ou
s'oppose pour s'affirmer (Rebelle)

PERSÉCUTEUR



SAUVEUR



VICTIME



MODULE 3

OBJECTIFS DE CONTENU

- Les injonctions
- La roue des permissions
- Les tâches
- Utilisation du langage net dans les métaphores du client
- Les recadrages
- Les 3 P



Intégration

MODULE 3 : INTÉGRER LES PARADOXES

S'ouvrir à de nouvelles permissions

Teach Back récapitulatif
compétences et intention
de chaque compétence

Métaphore
et langage net /
Communication indirecte

Intégrations des dualités
avec le recadrage

Ouvrir de nouvelles
habitudes / tasking



MODULE 3

Les injonctions

Les injonctions sont les messages les plus importants, dans la littérature de l'AT. Il s'agit de messages négatifs, d'interdits, transmis inconsciemment, en général très tôt, depuis l'état du moi Enfant des parents vers l'Enfant du sujet. C'est ce côté archaïque (acquis dans les toutes premières années de vie) et inconscient qui lui confère son pouvoir sur nous.

Toutes sortes d'interdits sont émis par les parents, on ne saurait limiter l'éventail des possibles. Toutefois, Les Gouldings ont proposé une liste de douze injonctions qu'ils ont retrouvées régulièrement au cours de leurs recherches. La liste n'est pas exhaustive, et d'autres y sont rajoutées.

1. N'EXISTE PAS

« N'existe-pas » se trouve surtout chez les personnes suicidaires – en tout cas celles qui ont eu l'impression qu'on ne voulait pas d'elles, enfants, à qui on a répété : « J'ai essayé d'avorter, mais tu t'accrochais » ou « On t'a trouvé dans une poubelle », « Tu étais un accident », et d'autres amabilités qui ne sont pas accompagnées par ce que les parents ajoutent alors : « Tu n'étais pas prévu, mais on est bien content que tu sois là », « On est vite tombé sous le charme », « On ne t'aurais pas rendu pour tout l'or du monde ».

2. NE SOIS PAS TOI-MÊME

A l'origine, « Ne sois pas toi-même » est l'injonction qui a été décelée chez les personnes dont les parents voulaient un bébé de l'autre sexe, et qui ne se sentaient pas le droit d'être pleinement un garçon ou une fille. Depuis, on l'applique aussi aux gens n'arrivant pas à savoir ce qu'ils veulent, qui ils sont vraiment, qui ont l'impression d'avoir suivi les désirs d'autrui, plutôt que les leurs.

3. NE SOIS PAS UN ENFANT

Fréquent chez les ainés, « Ne sois pas un enfant » prescrit de se comporter vite en petit adulte responsable, de prendre soin des plus jeunes, voire des parents eux-mêmes quand ils sont immatures. On peut aussi l'avoir reçu sans avoir été chargé de cadets, par des parents qui vous laissent trop tôt vous débrouiller seul, sans l'aide appropriée à son âge.



MODULE 3

Les injonctions

4. NE GRANDIS PAS

« Ne grandis pas », au contraire, se trouve chez le petit dernier qui reste le bébé de la famille, même à 40 ans, et n'arrive pas à assumer ses responsabilités d'adulte. On ne l'a jamais laissé se débrouiller lui-même.

5. NE REUSSIS PAS

Souvent donné par un parent qui ne veut pas qu'on le dépasse. « Ne réussis pas » empêche celui qui le porte de pleinement réussir ce qu'il entreprend. Les parents peuvent ne pas prêter attention au succès de l'enfant, voire s'en montrer jaloux et, sous un prétexte quelconque, punir l'enfant qui rentre tout fier. Parfois ils lui prédisent l'échec : « Tu n'y arriveras jamais », « C'est trop difficile pour toi », « Ce n'est pas pour nous ces choses-là. ».

6. NE FAIS PAS

« Ne fais pas » empêche l'enfant d'agir pour lui-même, souvent en le sauvant – ce qui peut aller de pair avec « Ne grandit pas » – ou en le critiquant : « Ce n'est pas comme ça, laisse-moi faire. » Dès que l'enfant se lance dans une nouvelle découverte, on s'affole, on contrôle, on retient. Le sens de l'aventure est bridé, et on retrouve de la symbiose.

7. N'AIE PAS DE VALEUR, NE SOIS PAS IMPORTANT

Avec « N'aie pas de valeur », on ne veut pas que l'enfant « se prenne pour... », On le réprimande ou l'ignore quand il est fier d'un dessin, d'une belle tenue... « Pour qui tu te prends ? » peut être un refrain habituel. Cela accompagne souvent « Ne réussis pas. »

8. N'AIE PAS D'ATTACHE OU NE FAIS PAS PARTIE OU N'APPARTIENS PAS

Avec l'injonction « N'aie pas d'attache », le sentiment d'appartenance n'est ni encouragé, ni accepté. La jeune personne grandit sans éprouver d'affiliation à un groupe, comme sa famille, son quartier, son école, son pays... En général, les parents eux-mêmes rejettent leur propre groupe, soit en rébellion contre certains aspects (une religion trop rigide, des valeurs différentes...), soit par réaction paranoïaque, en ne se sentant pas assez bien traités ou reconnus par leurs proches.



MODULE 3

Les injonctions

9. NE SOIS PAS INTIME OU NE TE FIE A PERSONNE, N'AIME PAS, NE SOIS PAS PROCHE

Les parents qui ne montrent pas leurs propres ressentis et ne cherchent pas à connaître ceux de l'enfant suggèrent « Ne sois pas intime ». Le tête à tête les gêne, ils préfèrent la solitude, ou un grand groupe où les contacts sont superficiels, ou encore meubler le temps à deux avec la télévision et les échanges ritualisés, comme des discussions sur les courses à faire, la santé des voisins...

10. NE TE PORTE PAS BIEN, NE SOIS PAS EN BONNE SANTE, NE SOIS PAS SAIN D'ESPRIT

Il est bien rare qu'un parent désire consciemment que son enfant n'aille pas bien. Mais un parent excessivement soucieux de l'état de sa progéniture, ou bien gentil surtout quand l'enfant est malade, peut donner l'impression qu'il vaut mieux mal se porter. Concernant la santé mentale, les façons dont peut passer cette injonction sont multiples et subtiles : nier la perception ou la compréhension de l'enfant, méconnaître les problèmes et stimuli, être soi-même délirant ou en proie à des hallucinations...

11. NE PENSE PAS

C'est souvent chez un chef de bureau abusif ou une caricature d'adjudant-chef qu'on entend « Vous n'êtes pas là pour penser ! », et qu'un comportement obéissant, sans la moindre remise en question, est exigé. Mais ces gens-là ont aussi des enfants, et ils ne leur autorisent pas de pensées autonomes permettant de comprendre les situations et de résoudre les problèmes. A l'âge adulte, les personnes soumises à cette injonction peuvent commettre des erreurs irréfléchies et s'excuser ainsi : « Désolé, je n'y avais pas pensé. »

12. NE RESSENS PAS (CE QUE TU RESSENS)

L'interdit « Ne ressens pas » peut être global. L'enfant est censé rester stoïque, ne pas se plaindre- ou bien porter sur des aspects précis : Ne pas ressentir ce qui se passe dans le corps, ne pas manifester de colère, tristesse, peur ou joie ; ou il lui est demandé de garder les expressions émotionnelles pour la maison : « Que penseraient les gens ? »



MODULE 3

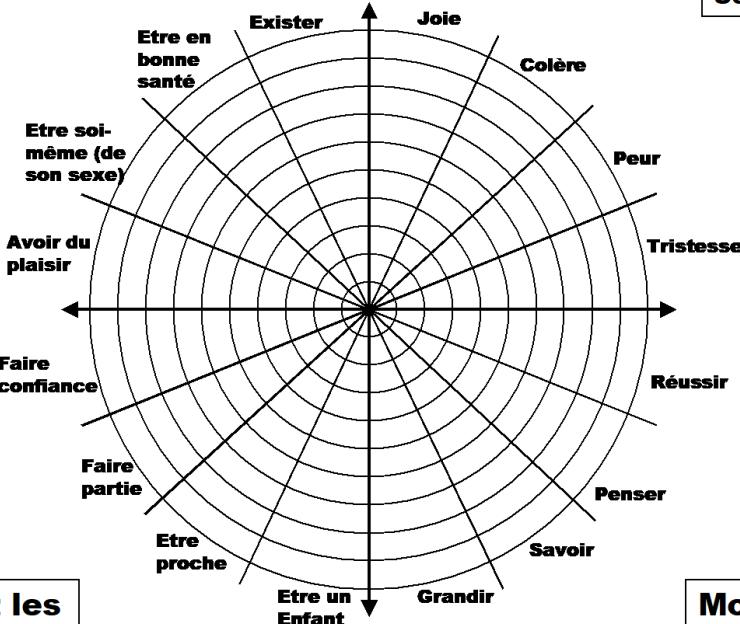
La roue des permissions de Gysa Jaoui

**Moi
Et Moi**

**Moi et mes
Sentiments**

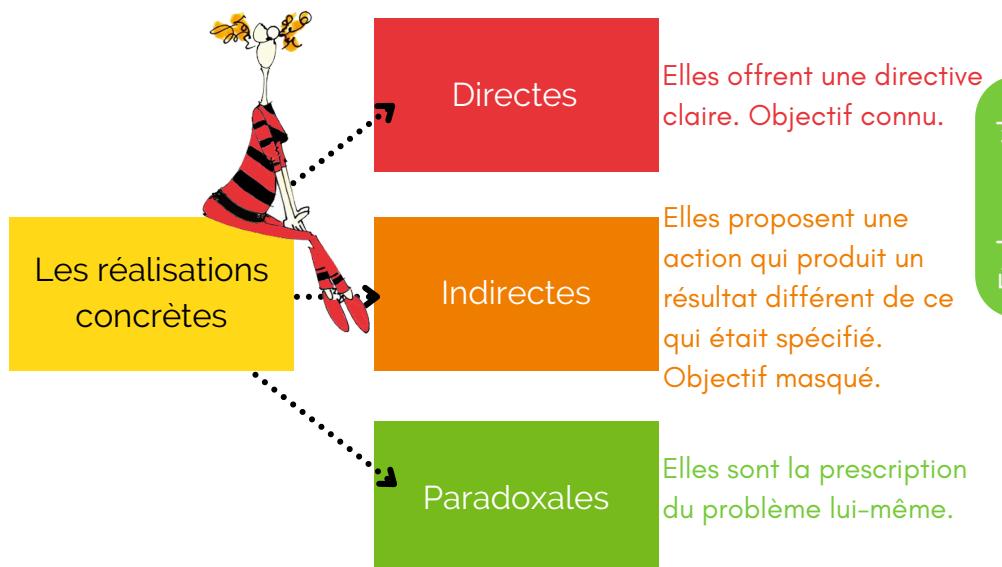
**Moi et les
Autres**

**Moi et le
Monde**



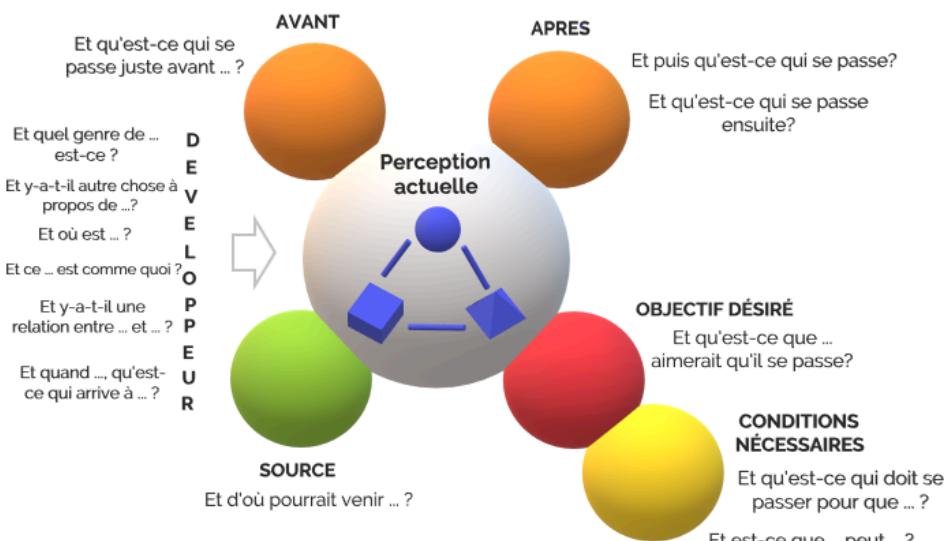
MODULE 3

Les tâches



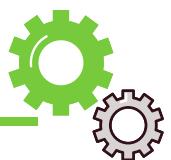
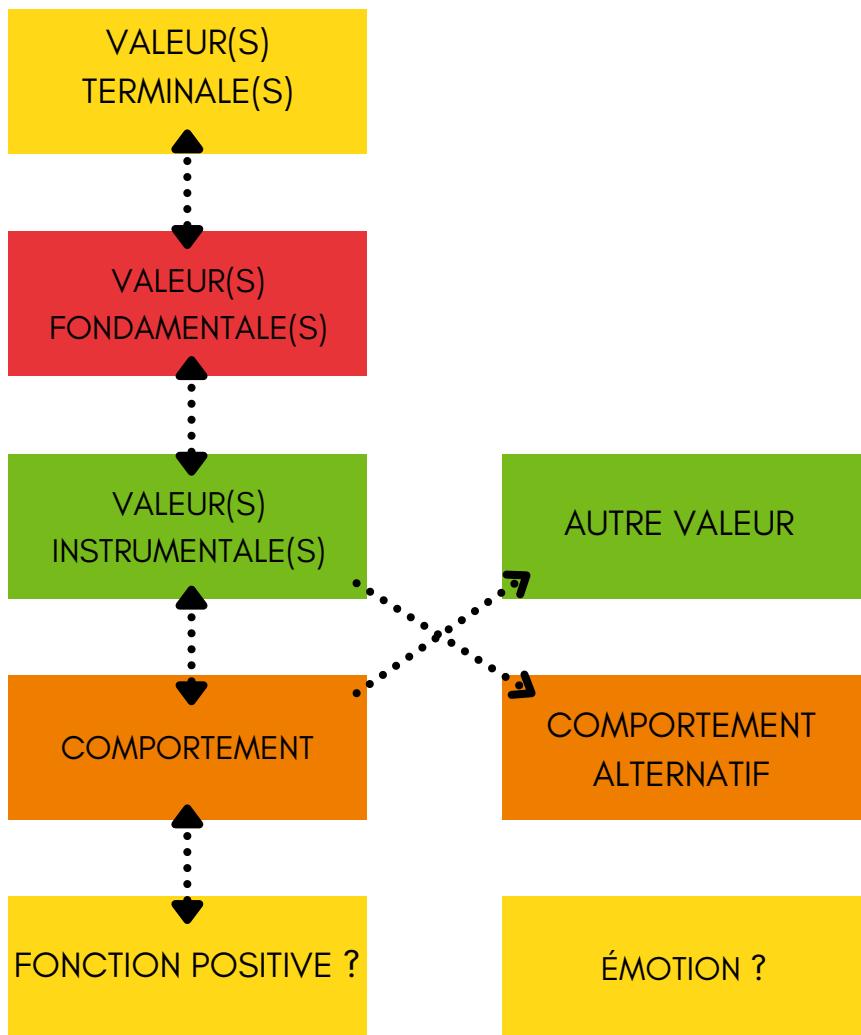
Fiches outils

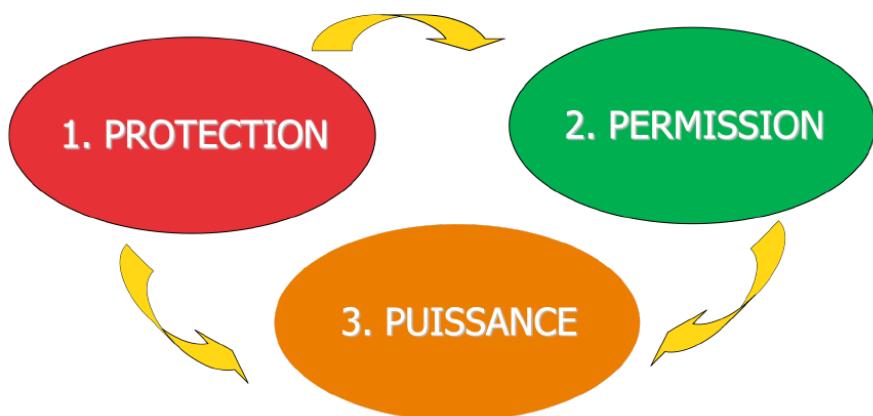
Les questions du langage net



MODULE 3

Les principes du recadrage selon la PNL





1. *Protection* : Se protéger et protéger les autres en fixant des limites raisonnables ("garde-fous") afin de créer des conditions de sécurité psychologique et matérielle.

Définir des mesures de protection telles que des règles de fonctionnement de groupe, accords interpersonnels & intergroupes sur des objectifs, délais, méthodes, limites d'intervention, etc.

Je me protège en fixant telle règle, telle limite.

2. *Permission* : Se donner profondément et donner aux autres la permission d'être et d'agir ; c'est-à-dire de mener sa vie de manière autonome (prise de conscience de sa responsabilité et de sa capacité à changer sa façon de penser, de sentir et d'agir).

Identifier les permissions appropriées en fonction des interdictions anciennes intériorisées : permission d'exister, d'être soi-même, d'agir, de réussir, de ressentir, etc.

Je me donne la permission de...

3. *Puissance* : Se faire confiance et faire confiance aux autres dans ses ressources d'évolution personnelle et dans ses capacités de résolution de problème.

Identifier les moyens pour se mettre en énergie, "se mettre en puissance", pour libérer l'énergie nécessaire à la mise en oeuvre du changement en se motivant à l'action (bénéfice escompté du changement, contrat clair avec des résultats visibles et repérables, exemple pour les autres, petits pas avec des réussites rapides, etc.

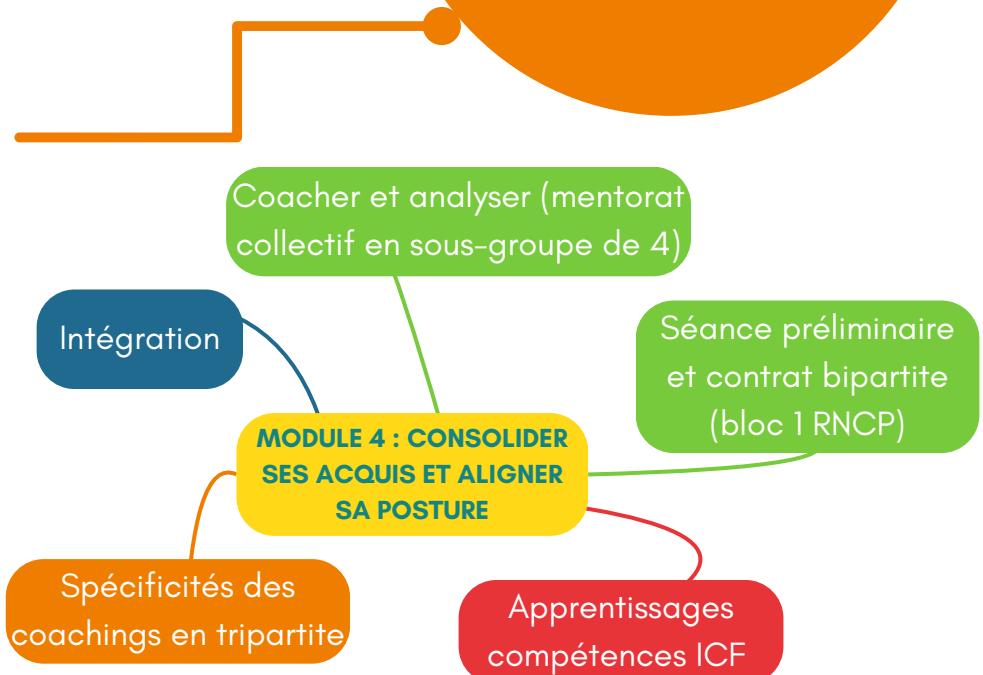
Je me motive à l'action par...



MODULE 4

OBJECTIFS DE CONTENU

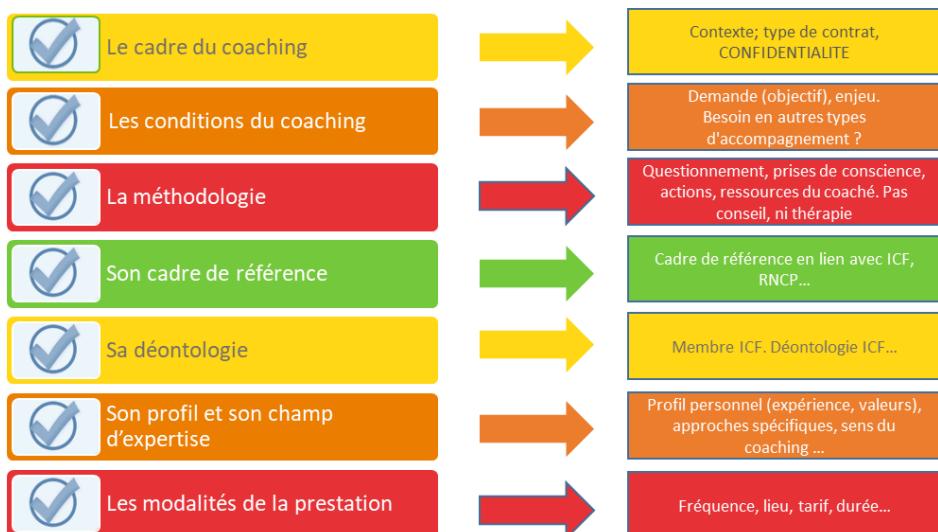
- Les évidences et contre-évidences des 8 compétences
- La séance préliminaire tripartite
- Le contrat tripartite
- Le bilan de coaching



MODULE 4

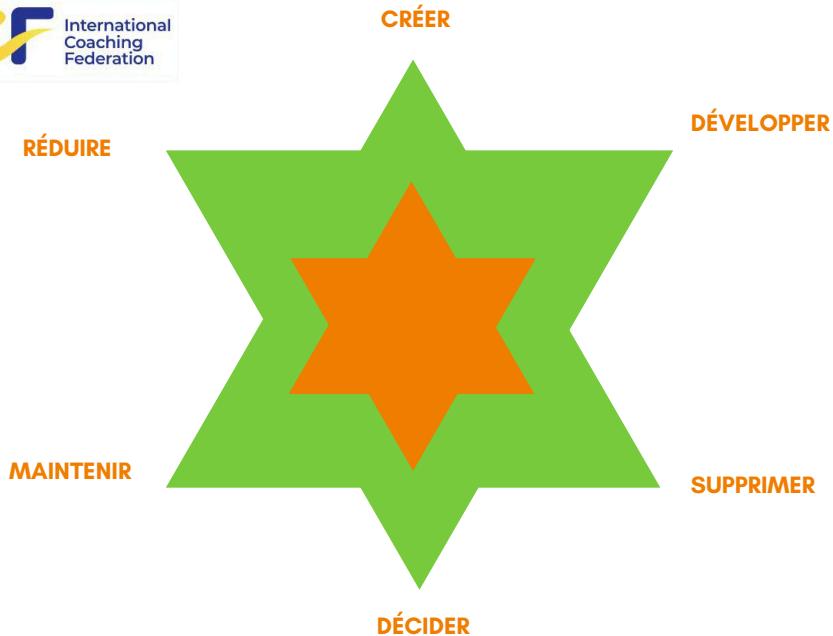
La séance préliminaire

Fiches outils



MODULE 4

Le bouclage : Étoile ICF



Créer/Initier : Cette pointe correspond aux évolutions majeures que l'on souhaite, aux possibilités d'innovation, voire à oser se redéfinir comme individu ou comme collectif.

Qu'est-ce que tu es prêt à réinventer? Quoi de nouveau et de très différent serait à réaliser, peut-être pour la première fois?

Maintenir/Préserver : Cette pointe correspond au paradoxe de la transformation, car pour se réinventer et se renouveler comme individu ou comme équipe, il est nécessaire de tabler sur nos racines, nos piliers, ce qui ne doit pas bouger.

Qu'est-ce que tu dois préserver dans le cadre de ta transformation actuelle?



MODULE 4

Le bouclage : Étoile ICF

PROVOCATEUR
DE SUCCÈS



Supprimer/Éliminer : Cette pointe vise à observer ce qui est obsolète, qui a pu être utile dans le passé, et qu'on aurait avantage à laisser partir pour donner la place au nouveau.

Qu'est-ce que tu souhaites éliminer au service de ton projet?

Réduire : Cette pointe vise à mettre en lumière ce qui existe déjà et qui devrait diminuer.

Qu'est-ce que tu souhaites réduire, faire moins?

Développer/Amplifier : Cette pointe tire profit de l'élan de ce qui fonctionne déjà et qu'on sent qu'il faut simplement amener un peu plus loin.

Qu'est-ce que tu veux faire croître, faire plus?

Décider : Cette pointe consiste à concrétiser des décisions qui émergent des pointes précédentes (créer, maintenir, développer, supprimer, réduire) pour renforcer la durabilité du changement et sa valeur ajoutée.

Qu'est-ce que tu décides de créer pour cheminer vers la réussite durable de ton projet de changement?



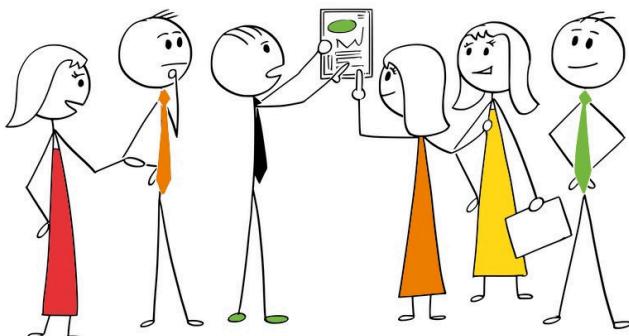
EXERCICES



CONTIENT POUR CHAQUE MODULE



- Les consignes des exercices
- La spécificité pour chaque exercice : coaching, corps-métaphore, conceptualisation en bibliothèque
- Certains supports d'exercices
- Une partie exercice en groupe de pairs



Les symboles des exercices

Exercices



"**Move**" => Les exercices en mouvement, les exercices "corps"



"**Coaching**" => Les exercices de coaching par 2 ou 3 avec ou sans observateur



"**Partage**" => Les exercices où l'on partage, où l'on réfléchit ensemble, où l'on argumente en bibliothèque ou en groupe de thématique spécifique



"**Drill**" => Les exercices d'échauffement, d'entraînement



"**Impro**" => Les exercices d'improvisation qui amènent des jeux de rôles et développent la réactivité aux situations



"**Observation**" => Les exercices où l'on observe le formateur, une situation pour en déduire un apprentissage, un processus, un comportement



"**Intra**" => Les exercices d'introspection où seul nous réfléchissons à une situation, un comportement



"**Bibliothèque**" => Les exercices en bibliothèques



MODULE 1

Les consignes des exercices



1. Le jeu des « aveugles »



2. Fixer l'objectif global lors d'une séance préliminaire
Trinôme

3 x 20 min



3. Retrouver l'ordre logique des 4 phases du GROW. Justifier vos réponses

Bibliothèque

15 min



4. Déterminer 8 à 10 questions par étape du GROW
Les tester sur l'animateur

Bibliothèque

15 minutes



5. Coaching intuitif à partir de l'objectif global déterminé en séance préliminaire

Binôme/Aquarium

2 x 20 min



6. Retrouver les critères qui permettent de définir un objectif précisément, à partir de la démonstration de l'animateur

Bibliothèque

15 min



7. Coaching sur la pose d'un objectif (Goal)
Binôme / Aquarium

2 x 20 min



MODULE 1

Les consignes des exercices

Exercices

8. Tester les questions seules et les questions avec reformulations, sur une problématique

Trinôme ou bibliothèque

 20 min

9. Rechercher les valeurs à partir d'une émotion positive ou d'un agacement

Trinôme ou Bibliothèque

 20 min

10. Les 3 chaises. Questionner un coaché en se limitant à la focalisation de la chaise où vous êtes assis

(« Affect/Certitudes/Action). Tourner dans chaque rôle

4 personnes/ Aquarium

 4 x 5 min

11. Le Blason (page suivante)

Dessiner votre blason. Questionner les autres participants à travers leur blason dans l'intention de définir leurs valeurs et leurs certitudes.

Trinôme ou Bibliothèque

 15 minutes par personne

12. Le Blason de la BB. Consigne en coaching collectif : leadé par le coach de module ou un autre coach, réaliser le blason de BB en 20 minutes et restitution à l'Aquarium en 10 minutes (contenu et processus). La restitution du processus invite le coach de l'exercice à se mettre en métaposition par rapport à ce qui s'est passé dans son équipe.

Bibliothèque et aquarium

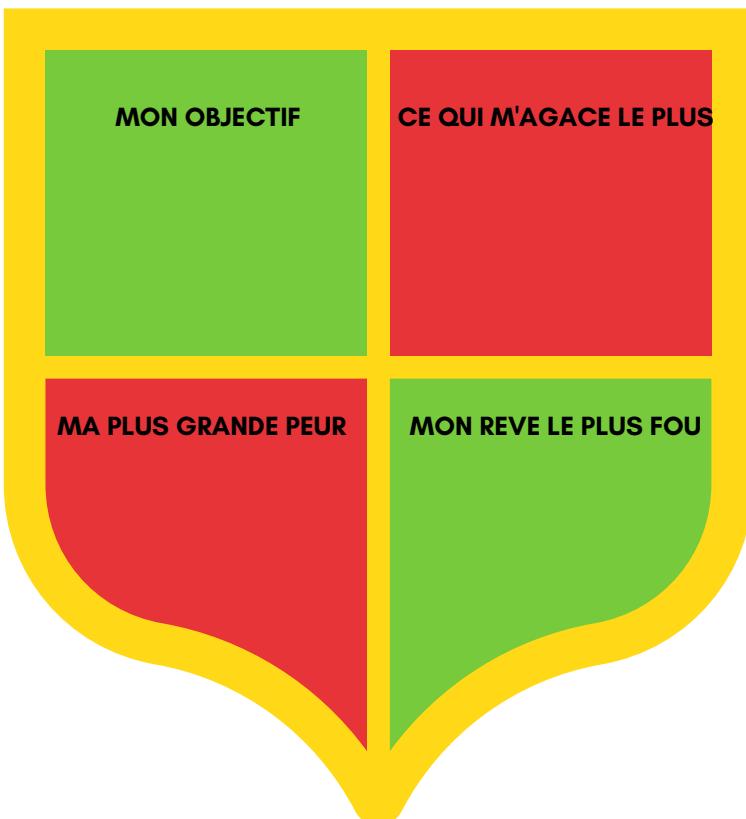
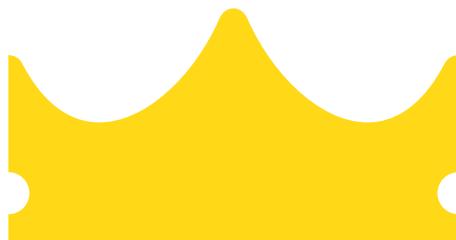
 20 + 10 min



MODULE 1

Les consignes des exercices

MA DEVISE :



MODULE 1

Les consignes des exercices



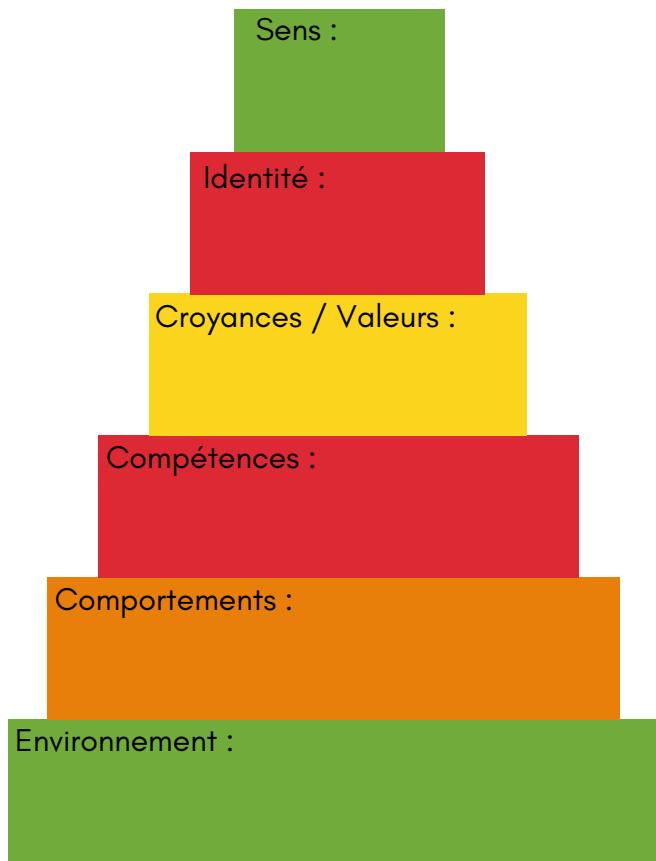
13. Les niveaux logiques de notre bibliothèque. En coaching collectif, monter les niveaux logiques, déterminer les critères qui fondent l'identité de votre bibliothèque.

Bibliothèque

15 min de préparation + 15 min de restitution

Puis en BB 20 minutes réflexivité par rapport au processus (méta position) : Partages sur le fonctionnement de la création des niveaux logiques de l'équipe (Etas du moi/Jeux Psychologiques/Emotion : partage sur soi/ Communication non violente/ Conclusion sur l'amélioration du fonctionnement de l'équipe.

Exercices



MODULE 2

Les consignes des exercices



1. Questionner les ressentis déposés lors de l'inclusion, afin d'amener la personne à parler de la réelle émotion

Trinôme

30 min



2. Partage de ce qui a été appris et retenu de l'exercice précédent (ressenti de l'inclusion)

Bibliothèque

15 min



3. Trouver le différent vocabulaire qui peut être utilisé pour une émotion donnée

Groupe de registre émotionnel (peur, colère, tristesse, joie)

15 min



4. Le jeu « du supermarché à l'asile de fou »

Aquarium divisé en 2 groupes (pairs)

40 minutes



5. Les distorsions émotionnelles. Se positionner sur l'échelle, et demander à la bibliothèque de vous positionner. Partages argumentés

Bibliothèque

20 min



MODULE 2

Les consignes des exercices



6. Remplir la grille d'identité ci-dessous (introspection) puis partager.



Binôme ou trinôme

15 min (introspection) + 30 min (partage)

	Je ne serai jamais	Je pourrais devenir	Je serai toujours
Je veux être			
Je ne veux pas être			

Exercices



MODULE 2

Les consignes des exercices

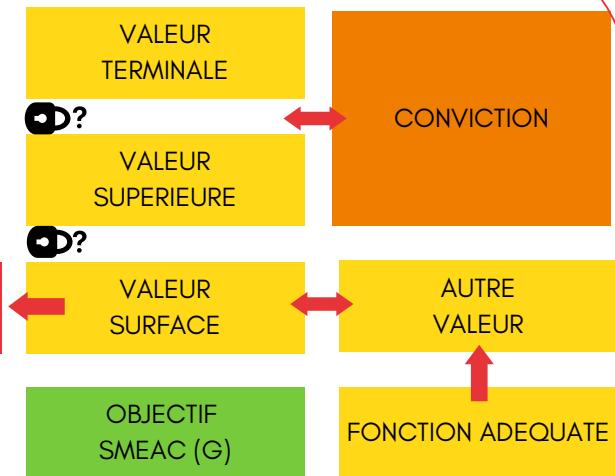


7. "Les cadenas" : défaire les liens conditionnels entre 2 valeurs

Binôme

2x20 min

C
O
N
T
E
X
T
E



MODULE 2

Les consignes des exercices

Exercices



8. Après avoir observé la démonstration du formateur sur le discernement d'une certitude, coacher en expérimentant aussi sur l'identification d'une certitude

Binôme / Aquarium

2x20 min



9. Improvisation. Dans le contexte imposé, jouer votre rôle avec deux autres partenaires (jeux psychologiques)

Trinôme ou quadrinôme (3 rôles + 1 observateur éventuel)

3 min par rôle



10. Improvisation: garder la posture adulte au cours d'une communication avec 2 autres personnes

Trinôme / Aquarium

3 x 5 min



11. La ronde des feedbacks. Partager des signes de reconnaissance positifs et conditionnels aux autres participants de votre bibliothèque

Bibliothèque

non limité



12. Retrouver les comportements en lien avec les 8 compétences dans la démonstration de coaching

Bibliothèque

15 minutes



13. Coaching 2 à 2

Binôme/Aquarium

2x20 min



MODULE 3

Les consignes des exercices

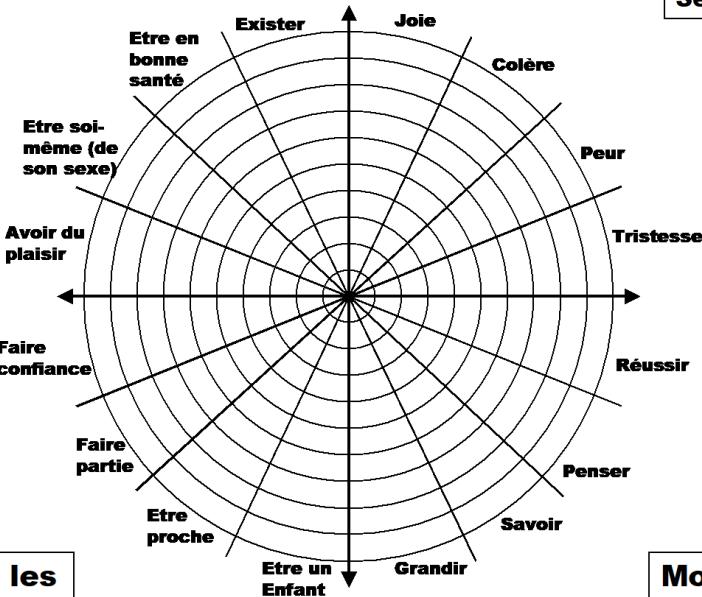


1. Après avoir lu les différentes injonctions, évaluer chaque item en termes de permission que vous vous donnez dans la vie

Introspection

⌚ 15 min

**Moi
Et Moi**



**Moi et mes
Sentiments**

**Moi et les
Autres**

**Moi et le
Monde**

La permission que je choisis de développer en lien avec mon projet autours du coaching :



MODULE 3

Les consignes des exercices

Exercices



2. Partager en bibliothèque ce que vous apprenez sur vous suite aux différents exercices: visualisation, injonction et roue de permissions.

Bibliothèque

5min par participant (30 min)



3. Coaching pour déterminer l'objectif en lien avec une permission que vous souhaitez vous donner. (Bénéfique pour le lancement de votre projet autour du coaching)

Binôme/Aquarium

2 x 20 min



4. En vous inspirant de la démonstration du formateur, faire un coaching sur une permission (Objectif préalablement déterminé) en utilisant la technique de "négociation des parties" (Recadrage spatial)

Binôme/Aquarium

2 x 25 min



5. Le participant coaché arrive avec un ressenti du type "sans cette permission, je me sens comme ...". Le participant coach questionne en utilisant les 12 questions du langage net. Le participant observateur partage un feedback

Trinôme

3 x 20 min



MODULE 3

Les consignes des exercices



6. En 2 cercles concentriques, coach/coaché, trouver en 1min30 une tâche à donner au coaché qui est en face de vous.

Aquarium/Groupe de 5 à 6 participants

1 min30s par participant



7. Terminer le coaching en partant de la prise de conscience afin d'illustrer au mieux la compétence 8. Ajouter si possible une tâche aux actions du coaché.

Binôme/Aquarium

2 x 10min



8. Teach-back tournant: chaque bibliothèque démarre un poster sur un des thèmes (module 1; module 2; module 3; posture). Chaque poster sera complété successivement par les autres bibliothèques. Après le dernier tour, chaque bibliothèque présente le dernier poster complété à l'aquarium

Bibliothèque

1er tour : 6 min / 2ème tour : 5 min / 3ème et 4ème tour : 4 min



9. En coaching collectif, le coach de module ou un autre coach prend le lead à travers une posture de coach collectif, il anime une séance de préparation du mentorat collectif du module 4 en 20 minutes.

-Utiliser une communication motivante

-Cocréer les règles de fonctionnement de cet exercice et du mentorat collectif du m4

En 10 minutes présenter à l'aquarium :

-L'équipe présente le contenu

-Le coach présente le processus en métaposition

En Bibliothèque puis en aquarium

20 min + 10 min



MODULE 4

Les consignes des exercices

Exercices



1. Suite aux différents mentorats reçus, rassembler les comportements attendus pour un coaching de Niveau 1.

Bibliothèque

20 min



2. Identifier les caractéristiques et difficultés potentielles d'un contrat en tripartite

Bibliothèque

15 min



3. Avec un Coach qui est nommé pour l'animation : préparer un poster des apprentissages en vision intégrale, présenter en 5 min à l'aquarium le contenu et le processus par le coach (posture de méta-position)

Bibliothèque puis aquarium

30 min + 5 min



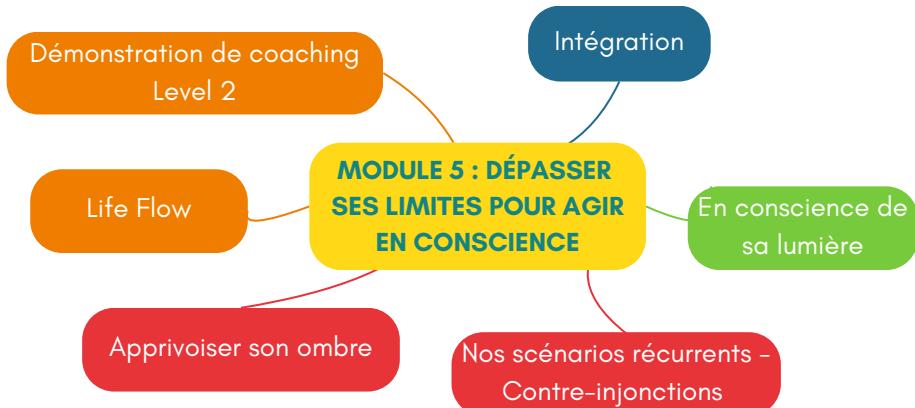
Formation “Praticien”

Du module 5 au module 7

MODULE 5

OBJECTIFS DE CONTENU

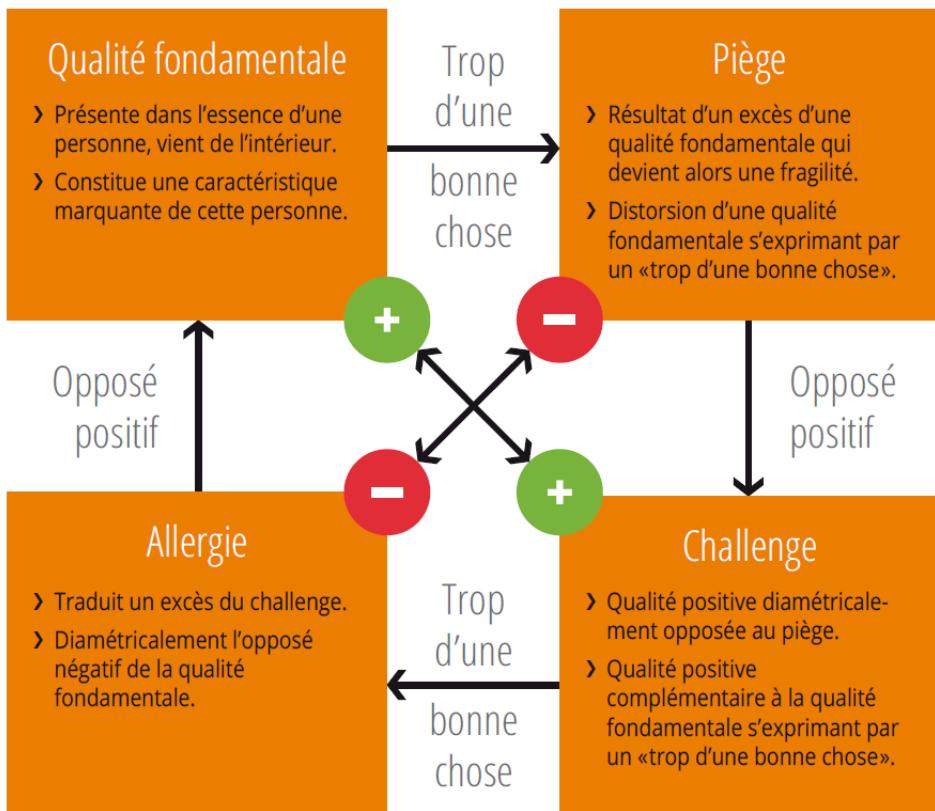
- Le schéma d'identité
- Le concept d'ombre et lumière
- Quadrant d'Ofman : qualités et allergies
- Les drivers
- Le Life Flow



MODULE 5

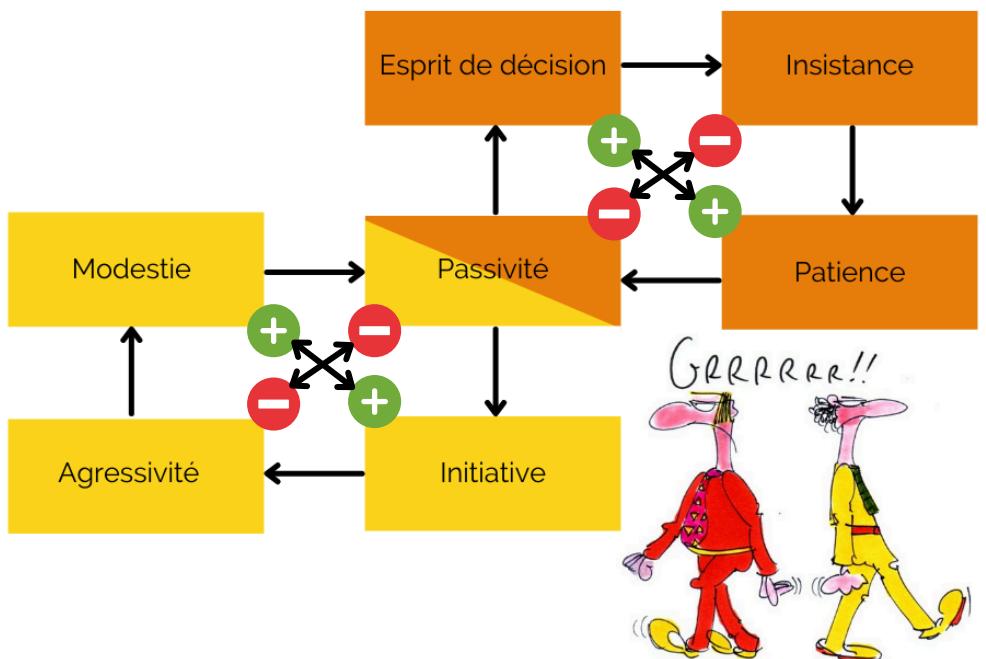
Le quadrant d'Ofman

Fiches outils



MODULE 5

Le double quadrant

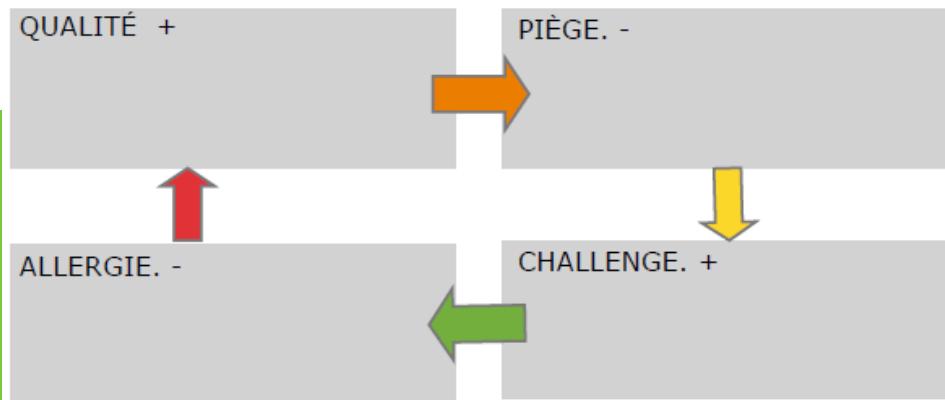


MODULE 5

Liste des qualités

Fiches outils

Actif	Appliqué	A l'écoute
Assertif	Concentré	Accueillant
Audacieux	Consciencieux	Aidant
Autonome	Critique	Aimable
Aventureux	Cultivé	Amical
Combatif	Diplomate	Artistique
Débrouillard	Discret	Bienveillant
Décidé	Perfectionniste	Chaleureux
Direct	Intelligent	Créatif
Dynamique	Philosophe	Empathique
Infatigable	Lucide	Intuitif
Leader	Méthodique	Respectueux
Protecteur	Observateur	Romantique
Résistant	Organisé	Sensible
Solide	Ponctuel	Serviable
Stimulant	Précis	Sociable
Sûr de soi	Raisonnables	Souplesse
Tenace	Rationnel	Patient
Innovateur	Réfléchi	Stylé
Assurance	Savant	Tolérant
Endurant	Structuré	Diplomate
Courageux	Loyal	Humour
Franc	Pragmatique	Convivial
Sens pratique	Prudent	Collaboratif
Solide	Autodiscipline	Communicatif



MODULE 5

DRIVER

SOIS PARFAIT

Ils luttent pour la perfection et attendent des autres qu'ils le soient. Il ne faut rien laisser au hasard et considérer tous les détails.

FAIS VITE

Ils doivent toujours aller le plus vite possible. Ces personnes croient que tout doit être fait au moment même.

FAIS DES EFFORTS

Ils ne facilitent jamais les choses. Tout est difficile et les autres doivent peiner avec eux. Il est important de montrer de l'acharnement.

FAIS-PLAISIR

Pour être bien avec les autres et être aimés, ils se montrent dévoués, aimables, gentils et évitent les conflits.

SOIS-FORT

Ils cachent leurs émotions et leur douleur. Exprimer des sentiments est pour eux un signe de faiblesse et cela n'est pas concevable.

PENSÉE STRESSANTE

SOIS PARFAIT

Un être humain peut faire les choses à la perfection.

FAIS VITE

On ne fait bien les choses que vite !

FAIS DES EFFORTS

Quelqu'un qui en bave fini toujours par réussir

FAIS-PLAISIR

Il est possible de faire plaisir à tout le monde

SOIS-FORT

C'est important de faire croire qu'on est fort. Une émotion est un signe de faiblesse.

PERMISSIONS

SOIS PARFAIT

J'ai le droit d'être moi-même.
Sois réaliste.
J'ai le droit à l'erreur.

FAIS VITE

J'ai le temps de prendre mon temps.
Je peux profiter du moment présent.

FAIS DES EFFORTS

J'ai le droit d'accomplir simplement.
Je peux obtenir un résultat facilement.

FAIS-PLAISIR

Je ne suis pas responsable des autres. J'ai le droit de me donner à moi-même considération et respect.

SOIS-FORT

J'ai le droit d'exprimer mes émotions. J'ai le droit d'être proche. J'ai le droit de me reposer.



MODULE 5

Le life flow

Fiches outils

1 Chronologique	EXP1	EXP2	EXP3	EXP4	EXP5	Suite...
2 Noms 1,2,3,4,5						11
3 Symbole 1,2,3,4,5						12
Valeurs						13
Convictions	4	5	6	7	8	Formulation de l'objectif global
Schémas MP						
Ressources/ Qualités						14 Coaching Classique
Apprentissage(s)	Tu as appris quoi?					

- 1 - Noter les expériences marquantes de manière chronologique
- 2 - Donner des noms à ces expériences
- 3 - Associer un symbole à chaque expérience
- 4 - Expérience 1 : valeurs, convictions, schémas MP, ressources, apprentissages
- 5 - Expérience 2 : valeurs, convictions, schémas MP, ressources, apprentissages
- 6 - Expérience 3 : valeurs, convictions, schémas MP, ressources, apprentissages
- 7 - Expérience 4 : valeurs, convictions, schémas MP, ressources, apprentissages
- 8 - Expérience 5 : valeurs, convictions, schémas MP, ressources, apprentissages
- 9 - Reformuler une 1^{re} fois les apprentissages lentement
- 10 - Reformuler une 2^e fois les apprentissages lentement et poursuivre en disant : "En ayant conscience de tes différents apprentissages, quelle serait la prochaine étape qui a du sens pour toi ?"
- 11 - "Que veux-tu vraiment, ici et maintenant ? Formule-le."
- 12 - "Symbolise-le."
- 13 - Formulation de l'objectif global
- 14 - Coaching classique.



MODULE 6

OBJECTIFS DE CONTENU

- Les compétences individuelles du coaching au service d'un collectif
- La Spirale Dynamique
- Exercices et mises en situation pour illustrer certains niveaux de la Spirale Dynamique
- Trilogie de convergence/divergence
- Les styles de leadership



Intégration

Du "je" au "nous"

Les différents types de pouvoir

Prendre conscience de notre héritage "biopsychosocial"

MODULE 6 : BATIR AVEC LE POTENTIEL COLLECTIF

Les techniques de coaching collectif

Prise de décision et système sociocratique

Prendre conscience de notre héritage "biopsychosocial" (suite)



MODULE 6

La spirale dynamique de Clare Graves

Fiches outils

Centré sur l'individu « je »

SYSTÉMIQUE
Intégratif &
acceptation

SUCCÈS
compétition
& matérialisme

POUVOIR
impulsif
& égocentrique

SURVIE
instinctif &
automatique

Centré sur le collectif « nous »

HOLISTIQUE
Pluraliste &
communion

HARMONIE
relativiste &
communautaire

ORDRE
obéissant &
règles

SÉCURITÉ
magique &
tribal

2^{ème} cycle

1^{er} cycle



MODULE 6

Les systèmes de pensée

Couleur	Violet	Rouge	Bleu	Orange	Vert	Jaune
Engagement fondamental	Perpétuer fidèlement	Contrôler absolument	Respecter loyalement	Profiter avantageusement	Collaborer équitablement	Contribuer ???
Pensée filtre	Associative	Égocentrique	Absolutiste	Multipliste	Relative	Cognitive
V. Fondamentale / Dilemme	Sécurité	Pouvoir	Salut	Matérialisme	Communauté	Contribution
V.Instrumentale	Acceptation	Exploitation	Sacrifice	Scientisme	Sociocentrisme	Cognitivisme
1^{er} Pouvoir à l'œuvre	Nourricier	Récompense	Légitimité	Expertise	Référence	Savoir
Croyance	Si j'appartiens, je suis en sécurité	Le plus fort jouit du pouvoir	Si je sacrifie à la bonne vie, je mériterais le salut	Si je possède la bonne information je peux avoir plus	Placer l'humain au centre du projet me rendra plus heureux	Intégrer ce qu'il faut savoir permettra de sauver le monde et toute vie
Le même Violence	Rituelle	Expéditive	Justicière	Avantageuse	Régulatrice	@ Des survie
Le même échanges de biens, Relations Extrinsèques	Ritualisés au service de la 'fraterie'	Imposés par la force	Établis sur lois comptable, banquaire	Libre échange. Boursiers	Collaboratifs. Socialement responsables	ISR
Le même Lois & Règles	Codes ritualisés	La loi du plus fort	La règle de bonne vie & droit commun	Règles de droit individuel	Règles d'Équité / Équivalence	@ Lois fondamentales de survie
Identification identitaire	Fusionnelle	Égo assertive	Conforme	Distinctive	Associative	Adaptée
Dilemme	... Et moi dans tout ça?	... Chaos et danger permanents n'ont pas de sens	... Finalement, Je ne profite pas de la vie	... Seulement la possession est insensée et m'isole	... À quoi bon? On ne décide quand même pas	?



MODULE 6

Les styles de leadership

Fiches outils

Le leader qui adopte ce style fonctionne sur la base du principe d'obéissance. Il contrôle le travail de ses employés et les motive par la menace et la discipline.

Le leader qui adopte ce style fait passer les individus avant le travail. Il juge indispensable de maintenir de bonnes relations entre les employés et tente, pour les motiver, de garantir leur bien-être en les faisant bénéficier davantages sociaux, en assurant leur sécurité et en les impliquant dans des activités sociales.

DIRECTIF

AFFILIATIF

PARTICIPATIF

VISIONNAIRE

EXEMPLAIRE

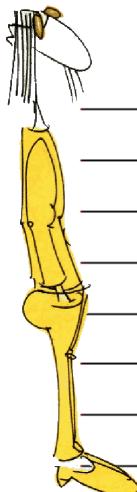
MANAGER COACH

Le leader de ce style est ferme mais équitable. Il donne une orientation claire aux membres de l'équipe et les motive par sa simple force de persuasion/influence et en leur remontant les informations utiles sur leur performance.

Le leader qui adopte ce style applique à lui-même ce qu'il attend des membres de l'équipe. Il effectue de nombreuses tâches lui-même, attend des membres de l'équipe qu'ils suivent son exemple et les motive en mettant en place des standards élevés et en leur laissant une grande liberté d'actions dans le cadre de leur travail.

Le leader qui adopte ce style encourage la participation des employés à la prise de décision et les motive en récompensant les efforts déployés par eux.

Le leader qui adopte ce style aide et encourage les collaborateurs à améliorer leurs performances et les motive en leur proposant des opportunités de développement professionnel.



MODULE 7

OBJECTIFS DE CONTENU

- S'ouvrir à de nouveaux champs de vision
- Faire le point sur ses compétences
- Les premiers pas de votre projet professionnel
- Clôturer son parcours PAI

Clôture du processus

Bilan de ses compétences (assessment ICF)

MODULE 7 : BOUCLER SON PROCESSUS DE FORMATION

Renforcer sa compétence et sa réflexivité (validation des acquis RNCP Bloc 2)

Présentation et enrichissement de son projet professionnel

Définir les étapes de son projet professionnel



MODULE 5

Les consignes des exercices



1. Chacun dessine les éléments de son poster « système d'identité » : prince, crapaud, masque

Introspection



15 min



2. Chaque personne partage avec son « témoin » son poster

Binôme



2 x 10 min



3. Déposer sur chacun des posters de votre aquarium un signe de reconnaissance sous forme de qualité (post-it) dans la liste donnée

Aquarium



20 minutes



4. Introspection. Placer les qualités reçues dans l'index de conscience. Conclusion

Seul

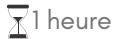


10 minutes



5. Jeu "les regards"

Aquarium



1 heure



6. Coaching en utilisant le quadrant d'Ofman, en partant d'une qualité

Binôme



2 x 15 min



7. Partager en bibliothèque les résultats de votre test sur les drivers,

Bibliothèque



6 x 5 min

Exercices



MODULE 5

Les consignes des exercices



8. Introspection et partage afin de retrouver la génèse de la croyance en faisant le lien entre quadrant d'Ofman/croyance/driver

Binôme

2 x 10 min



9. Partage de son poster global.

Groupe de driver ou bibliothèque

10 min par personne



10. Coaching en utilisant le double quadrant d'Ofman, en partant d'une allergie

Binôme

2 x 15 min



11. Réaliser avec ceux de votre groupe le poster vous caractérisant: slogan, ce que vous appréciez, ce que vous n'appréciez pas, règles de communication avec vous.

Par groupe de drivers

20 min



12. En individuel, positionnez vous sur la croix des styles de socialisation puis demandez à différentes personnes de l'aquarium de vous positionner à leur tour en argumentant leur choix. Partages et apprentissages.

Aquarium

20 min



MODULE 6

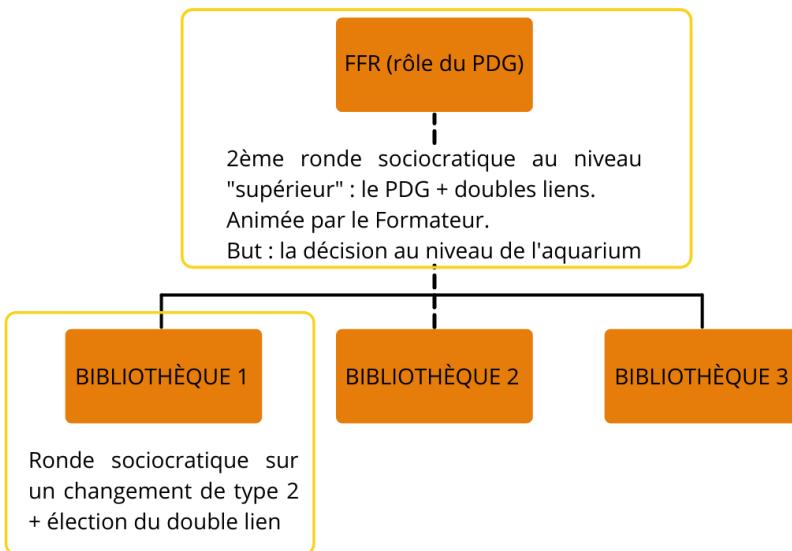
Les consignes des exercices

Exercices

1. En lien avec le module 5, se mettre d'accord sur une nouvelle décision impliquant une modification du système (changement de type 2). Puis participer par le biais du coach de module à un cercle de décision (mode collaboratif)

Bibliothèque

⌚ 15 min en bibliothèque + grand cercle (30 minutes à 1H)



2. Partage en bibliothèque de la différence de ressenti entre la prise de décision simple et la prise de décision avec utilisation des processus sociocratiques

Bibliothèque

⌚ 15 min

3. « Crédit d'une culture » (Move), du geste individuel au geste collectif

Aquarium

⌚ 20 à 30 min



MODULE 6

Consignes des exercices



4. Partage en bibliothèque : « comment vous voyez-vous utiliser les exercices de la journée en coaching ? »

Bibliothèque ou groupe

20 minutes



5. Impro. Jouer une scène où un des tempéraments du leader est mis en évidence.

Aquarium divisé en 6 groupes. Tirage au sort pour chaque tempérament de leader

Préparation 15 minutes + 5 minutes par scène



6. Pour chaque tempérament de leader, dresser une liste de questions appropriées. Conclure sur le « comment coacher spécifiquement ce type de leader, et quels seraient les points d'attention ? Comment réagir quand l'un des participants démontre un des styles, lors de votre coaching d'un collectif ? »

Groupe de tempérament de leader (6)

20 minutes





7. « **Les tensions d'un système** ». Le déroulé s'établit comme suit :

- Chacun note le nom des membres de l'équipe, en première ligne.
- Chacun, en silence, répond aux questions par la note de son choix et fait le total par colonne.
- L'animateur demande alors d'énoncer les totaux.
- L'animateur demande à l'équipe de se prononcer sur le niveau à partir duquel on commence le partage et considère la proposition la plus basse.
- La lecture commence, phrase par phrase. Le participant qui l'exécute regarde celui auquel il s'adresse, reçoit un merci, et passe au suivant.
- Aucun commentaire n'est fait à table et aucune argumentation n'est admise.
- Lorsque la ronde est terminée, une pause est « commandée ».

Bibliothèque

 Environ 15 min par personne



8. « **La matrice des rôles** » (PAGE 89) : positionner précisément chaque rôle dans chaque quadrant, en imaginant quatre sous-quadrants par quadrant. En faisant le lien avec les différentes actions possibles de leadership : conclure sur : quel est votre rôle et comment vous influencez ? Identifier des idées d'application en coaching pour cet exercice

Bibliothèque

 25 minutes



MODULE 6

Les tensions d'un système



1. Je ressens une certaine tension dans notre relation
 2. Il y a des non-dits dans notre relation
 3. Il y a distorsion entre ce que je souhaiterais dire et ce que je dis, effectivement
 4. Il y a des attentes que je n'ai pas explicitées dans notre relation
 5. Je me sens plus ou moins libre dans notre relation (je suis tirillé)
 6. Je suis souvent insatisfait des résultats de nos échanges
 7. Nos communications me font revivre souvent la même chose

Total / 35 =>

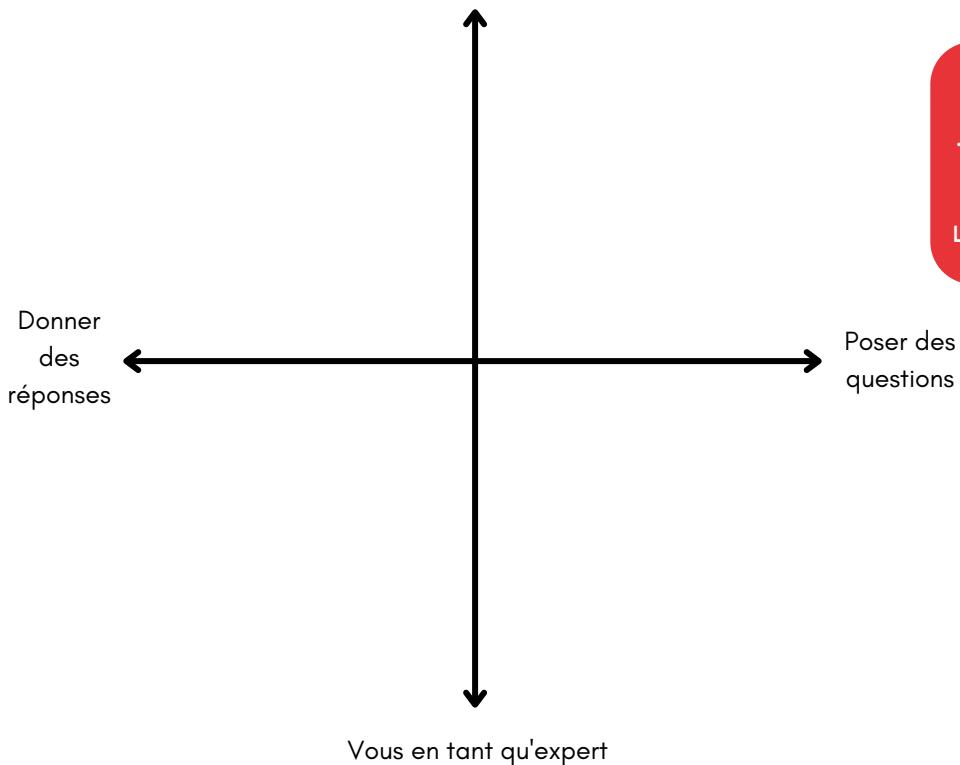


MODULE 6

La matrice des rôles

Exercices

Le client en tant qu'expert



FACILITATEUR

THÉRAPEUTE

MENTOR

CONSULTANT

MANAGER

FORMATEUR

COACH

AMI



MODULE 6

Consignes des exercices

9. La « grille des types de pouvoir ». (PAGE suivante)

Chaque participant évalue comment les types de pouvoir sont présents dans la bibliothèque. Le coach-ressource établit une moyenne par type de pouvoir.

Présentation à l'aquarium du type : « dans notre bibliothèque on a l'habitude de...»

Bibliothèque

 15 minutes

10. Débriefing sur les applications possibles des exercices vécus (types de leader, tension d'un système, matrice des rôles et grille de type de pouvoir) en coaching

Bibliothèque ou groupe

 20 minutes

11. "Les ballons aux prénoms" (Move)

Aquarium

 20 minutes

12. Etude(s) de cas. Suite à un cas partagé par un participant, identifier la problématique et les enjeux afin de proposer un accompagnement grâce aux différentes approches utilisées dans ce module

Bibliothèque ou Groupe

 30min par cas



MODULE 6

Les types de pouvoir

	POUVOIR COERCITIF	POUVOIR DE RÉCOMPENSE	POUVOIR DE LÉGITIMITÉ	POUVOIR D'EXPERTISE	POUVOIR DE RÉFÉRENCE
Beaucoup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					
repose sur le fait que les autres pensent qu'une personne peut punir ceux qui n'obtempèrent pas...	réside de la capacité d'une personne à récompenser ceux qui obtempèrent...	repose sur la perception qu'une personne a le droit formel d'énoncer ses exigences et s'attende à l'obéissance...	repose sur le niveau élevé de compétence et de connaissance d'une personne	découle de l'attriance, la valeur et le droit au respect dus à une personne aux yeux des autres...	

Exercices



MODULE 6

Le baron



13. Ce jour-là, le baron part guerroyer aux confins de son territoire. A ce moment, son épouse quitte le château pour aller rejoindre son amant. Au retour, elle voit qu'un fou muni d'une lame trucide quiconque traverse le pont levis. Elle s'en retourne voir son amant, demande de l'aide qu'elle ne reçoit pas. Elle décide de s'adresser à un ami commun, demande de l'aide qu'elle ne reçoit pas. Elle répète la même chose avec un batelier dont le travail consiste à passer les personnes d'une rive à l'autre, mais comme elle ne peut le payer, elle ne reçoit pas l'aide demandée. Elle décide donc de traverser... et se fait trucider.

Consigne : Mettez-vous d'accord sur une hiérarchie des responsables.

LE BARON

L'ÉPOUSE

L'AMANT

LE FOU

L'AMI

LE BATELIER



Le programme Coaching Ways se donne à:

Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Paris, Strasbourg, Toulouse

Et aussi en/au:

- Belgique
- Luxembourg
- Suisse
- Maroc
- Iran
- Côte d'Ivoire

<https://www.coachingways.com>

Direction pédagogique:

Caroline Pinguet, Bérénice Dubuc

Contenu:

Max Meulemans, Sandrine Tribout,
Mario Rastelli

Illustrations:

Annie Deltour, Arnaud Tribout,
Max Meulemans

Copyright © Coaching Ways Intl

Version janvier 2025

