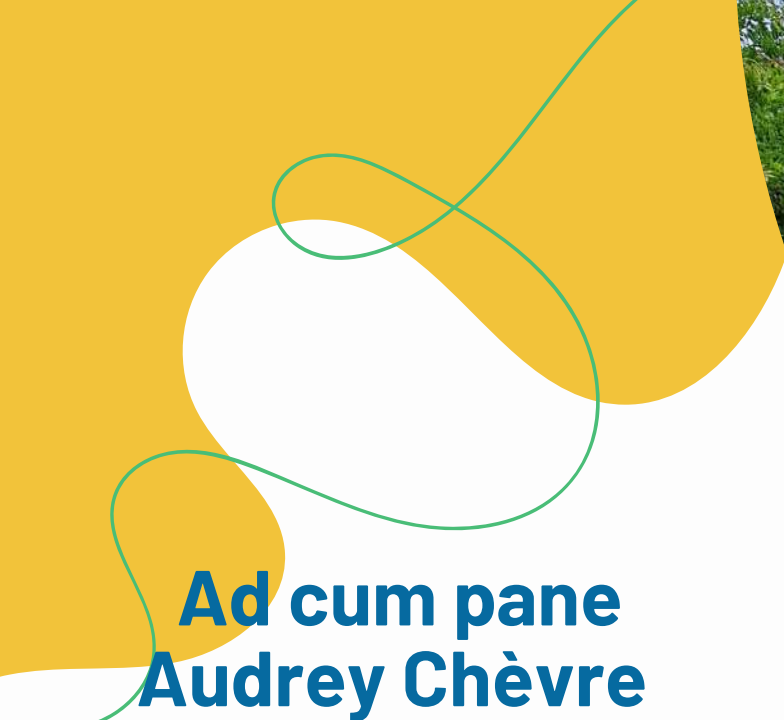




Ad cum pane
Audrey Chèvre
superviseure



Mon cahier-outils

juillet 2025

www.adcumpane.ch
info@adcumpane.ch

ACCOMPAGNER

De Michel Vial

➔ « Accompagner est donc la durée dans laquelle on fait en sorte de devenir compagnon, où on « va faire compagnon », où on va être avec celui deviendra le « copain » : accompagner est une relation qui construit le lien qui fera de deux partenaires de « compagnons » (Vial, Capparos-Mencacci, 2007, p. 21).

Une compagnie qui se tisse en marchant

Accompagner c'est cheminer avec

Accompagner c'est être avec

D'un point de vue étymologique

■ **Ac** : « marque une idée de direction vers un but déterminé » (Grevisse, M. 1975,p.103), un aller vers, une chose en train de se faire.

■ **Compagn** : dérivé du mot pain qui avait déjà donné « compain » devenu « copain » = celui avec qui on partage le pain, le quotidien, les occupations, le chemin

AU DIABLE LA CULPABILITE

Par Yves-Alexandre Thalmann

LA HONTE VIENT SE MELANGER A LA
CULPABILITE DANS CERTAINES SITUATIONS. CE
TABLEAU AIDE A LES DIFFERENCIER.

	Culpabilité	Honte
Déclencheur	Faute, préjudice causé	Indignité, dévalorisation
Contexte	Plutôt solitaire	Social (regard des autres)
Impression subjective	Fautif	Inférieur
Notions touchées	Justice, règles	Conformité, normes
Expression faciale	Aucune spécifique	Rougisement, abaissement du regard
Réaction	Réparer s'excuser	Se cacher, fuir
Utilité sociale	Respecter les règles	Faire de son mieux
Outil de manipulation	Très efficace	Inefficace

AU DIABLE LA CULPABILITE

Par Yves-Alexandre Thalmann

LA CULPABILITE SE MELANGE A LA RESPONSABILITE

Sommes-nous responsables de la situation ? La culpabilité est-elle justifiée ?

Situation où je me sens coupable	Ce que j'aurais dû faire	Dans quel but ?	Le but visé dépend-il entièrement de moi ?	En définitive suis-je responsable ?

AU DIABLE LA CULPABILITE

Exemples de situation de responsabilité :

Situation où je me sens coupable	Ce que j'aurais dû faire	Dans quel but ?	Le but visé dépend-il entièrement de moi ?	En définitive suis-je responsable ?
J'ai prononcé une parole qui pourrait être mal interprété par Eric.	Peser mes mots, réfléchir à deux fois avant de parler.	Eviter qu'Eric ne se sente froissé ou blessé.	Non : Quoi que je dise, Eric pourrait quand même mal l'interpréter.	NON L'interprétation d'Eric relève de sa totale responsabilité.
Mon fils se drogue.	Être plus présent durant son enfance	Eviter qu'il ne tourne mal et se drogue.	Non, c'est lui qui décide de se droguer. Son frère n'a jamais décidé de se droguer dans les mêmes conditions.	NON, c'est lui qui choisit de se droguer, c'est lui seul qui peut décider de s'en sortir. Le cas échéant, je serai là pour l'aider, non par culpabilité, mais parce que c'est mon fils.
J'ai embouti le pare-chocs de la voiture de mon voisin.	Ne pas téléphoner en roulant.	Eviter d'abîmer sa voiture.	Oui, lorsque je suis attentif, je contrôle parfaitement mon véhicule.	OUI, je suis responsable à 100%.

LA REGULATION

Par Frédérique Rebetez

Quelques questions à se poser lors d'un bilan...

*Prévenir et réguler la relation d'accompagnement
Quelques questions à se poser pour identifier les processus...
...témoignant de la mise au travail de l'accGné par
l'accompagnement .*

En quoi le changement vécu/souhaité par mon accGné
questionne ses choix de vie, son rôle, ses compétences, etc.
?

Est-ce que mon intervention remet en question l'identité de
l'accGné ?

Quels sont les enjeux de l'accGné liés à ce coaching ?

Quelles protections est-il nécessaire de prescrire à l'accGné
afin de lui éviter de créer des conflits avec son «
environnement » (contexte professionnel, privé...) ?

En quoi l'accompagnement amène l'accGné à vivre des
ruptures, des épreuves ?

L'accGné est-il amené à devoir prendre ses responsabilités,
à s'émanciper (d'un mentor par ex.), développer un esprit
critique ?

L'accGné a-t-il déjà vécu une expérience de ce type ?

Est-il prêt à se remettre en question ?

L'accGné a-t-il une réelle envie de changer ?

En quoi m'utilise-t-il comme instrument de non-changement
?

Comment se sent l'accGné ? Vit-il des paradoxes ?
...témoignant d'un processus généré par la relation
d'accompagnement

Ai-je des doutes sur ma capacité/mes compétences à
conduire ce coaching ? Suis-je dans une attitude « gagnant-
gagnant » ? Comment je me sens ? Suis-je à l'aise ?

Quelles figures « introjectées » provenant du passé,
l'accGné projette-t-il sur moi ? Quel fantasme projette-t-il sur
moi ? A qui me fait-il penser ?

En quoi l'accGné me ressemble ? Quel est mon contre-
transfert sur l'accGné ? Puis-je l'utiliser ? Quel jugement/à
priori je porte sur l'accGné ?

Qu'est-ce qui m'empêche de voir le prince dans le crapaud
? Est-ce que mon désir de changer la situation n'est pas plus
grand que celui de l'accGné ?

Est-ce que j'ai sous-facturé ce coaching ? Est-ce que je fais
un « cadeau » à l'accGné ? Comment je me sens avec la
rémunération de ce contrat ?

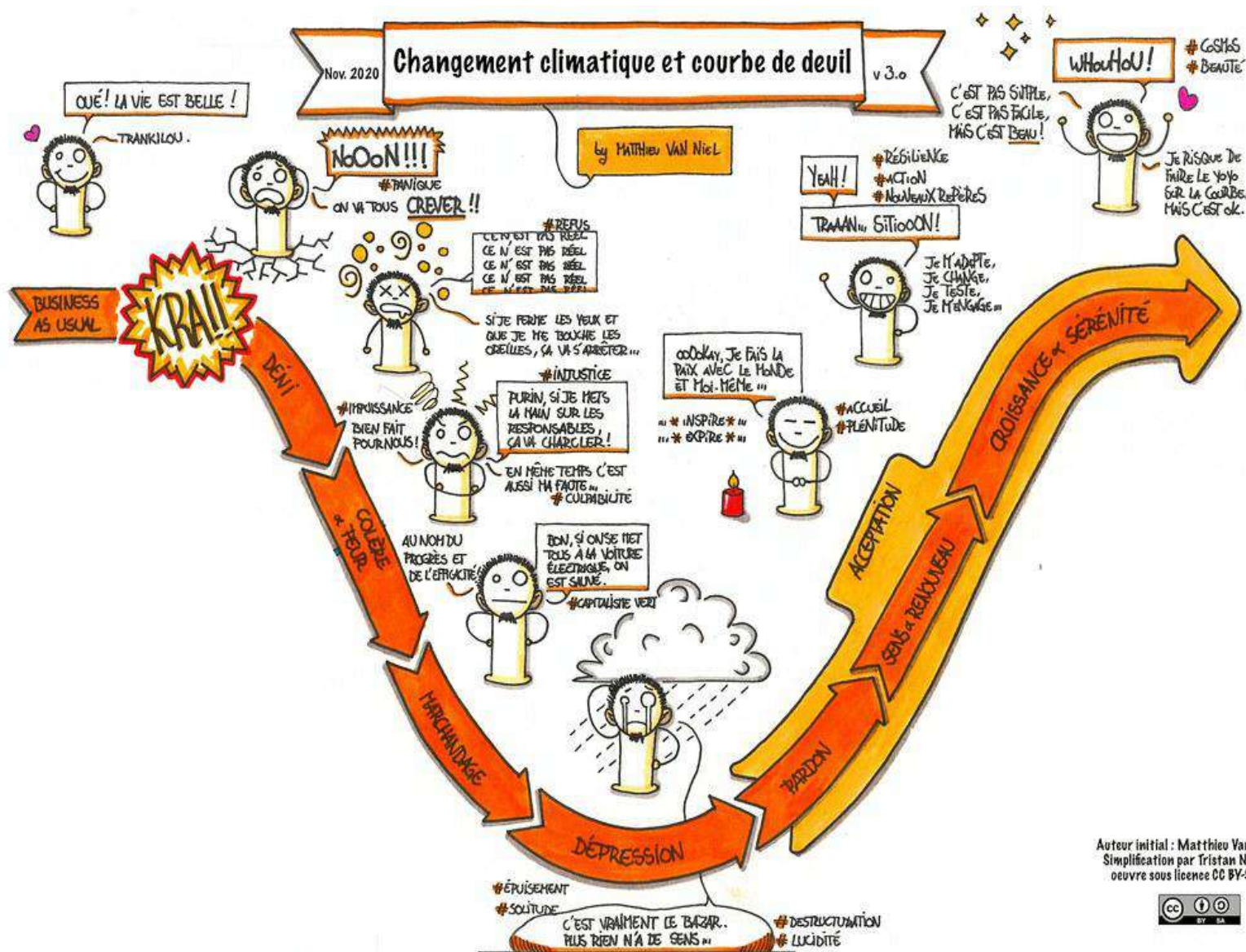
Y a-t-il une réelle demande ? Quelle est la demande
implicite ? Y a-t-il des attentes impossibles ?

Quel est le sens de la démarche de coaching entreprise par
l'accGné ? Suis-je capable de rompre ce contrat ?

Quels sont mes enjeux personnels dans ce contrat ? En quoi
influencent-ils mes interventions ?

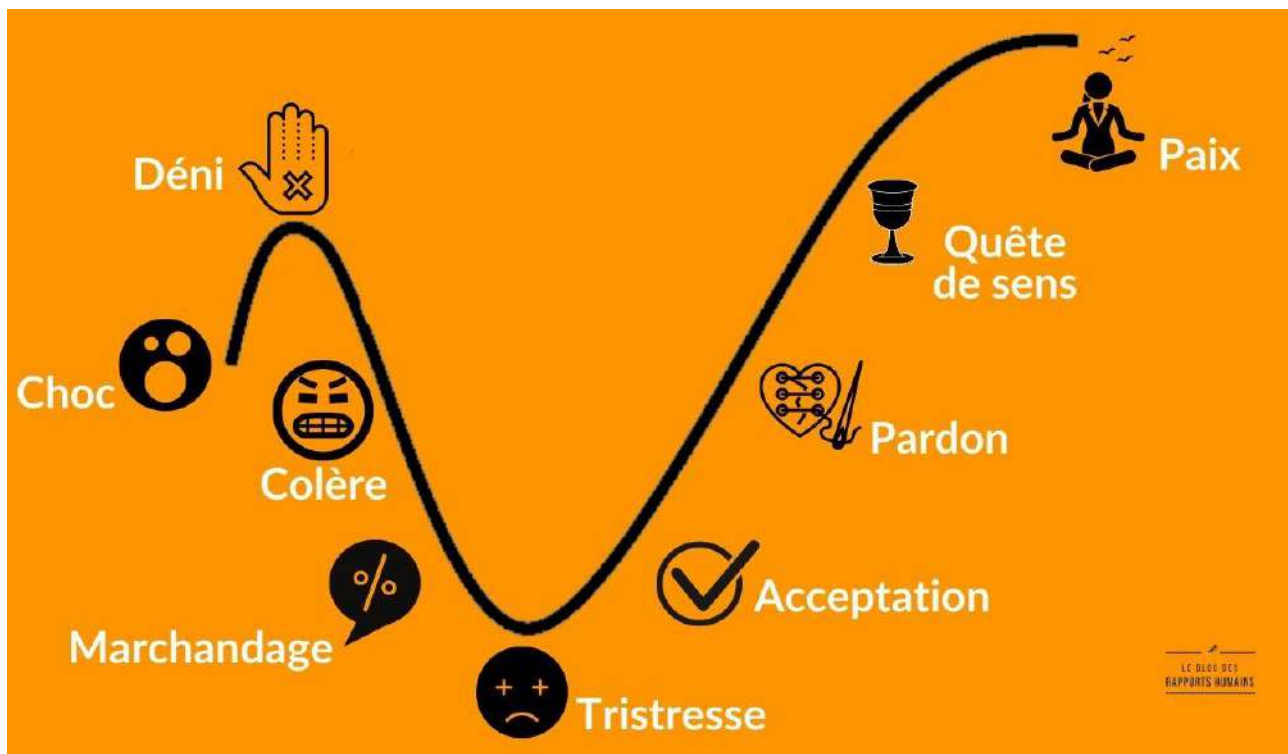
LES ETAPES DU DEUIL

LES ETAPES IMAGEES PAR MATTHIEU VAN NIEL



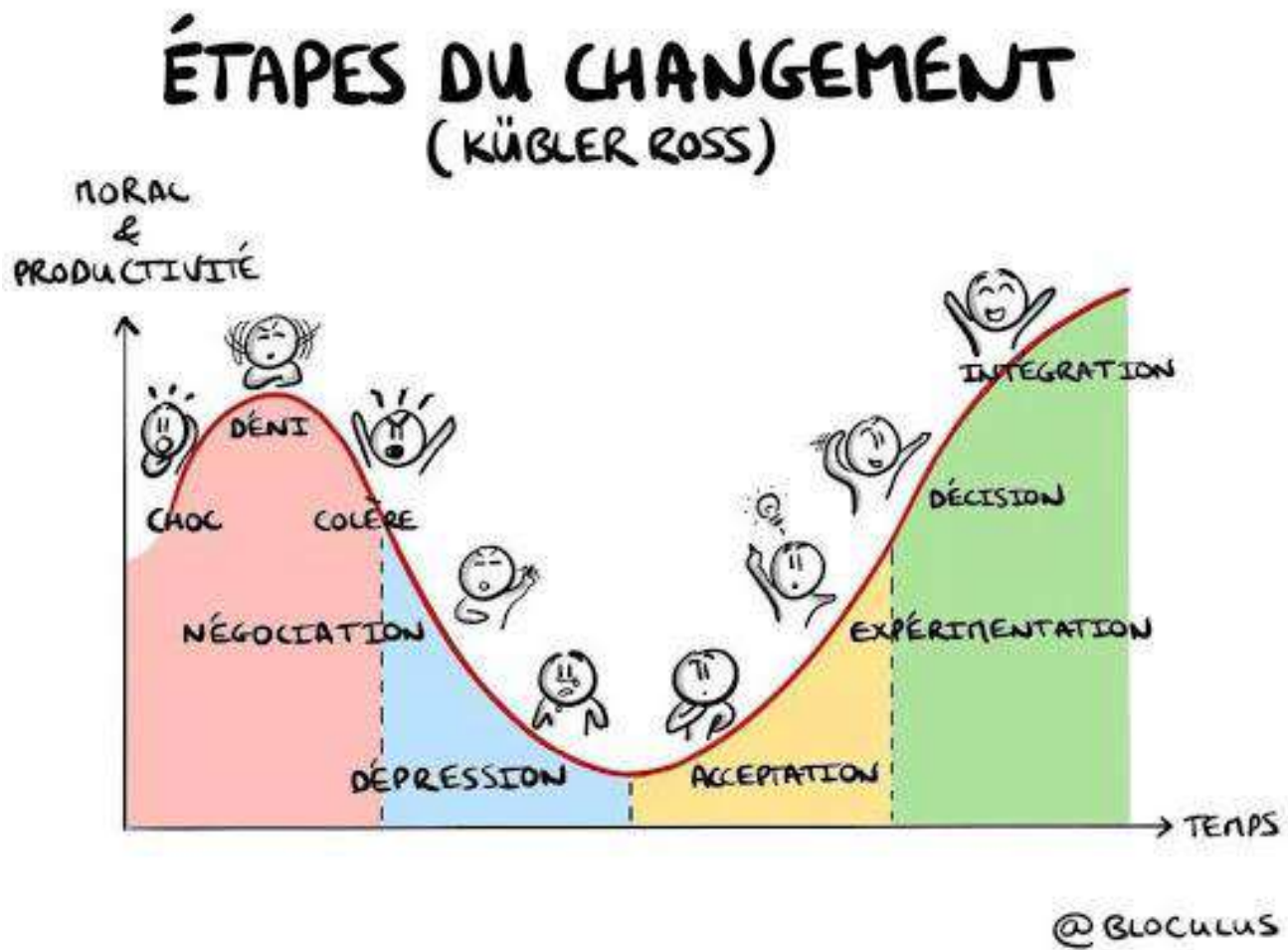
LES ETAPES DU DEUIL

par Christophe Peiffer



LES ETAPES DU CHANGEMENT

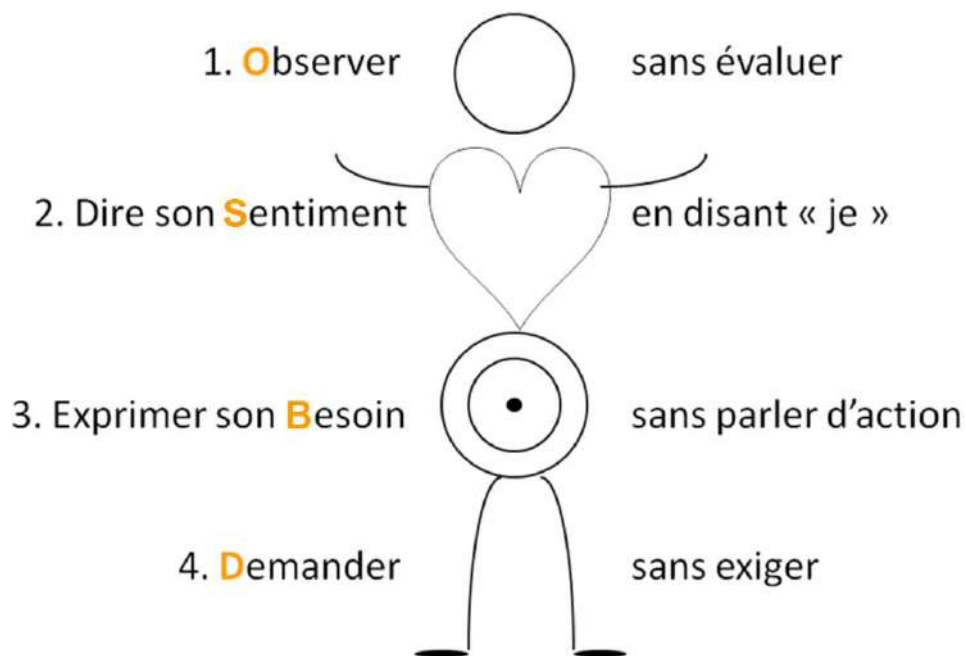
Par Kubler Roos



LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

Par Thomas d'Ansembourg

Le bonhomme « O S B D »



Qu'il s'agisse de clarifier ce qui se passe en soi ou de communiquer avec d'autres, la méthode de la CNV peut être résumée comme un cheminement en quatre temps.



(Image de <http://www.simonetconseil.com/outils-techniques>)

La tête, le mental :

Les jugements, les préjugés, le système binaire : C'est soit noir, soit blanc, soit je prends soin des autres, soit je prends soin de moi, comment être proches des autres tout en étant proches de nous-mêmes.

Le langage deresponsabilisant, la tradition veut que ... je suis en colère à cause de...

Une dalle de béton est entre la tête et le cœur

Les sentiments : élargir son vocabulaire pour parler de nos sentiments.

Comme un signal lumineux sur un tableau de bord.

(Les anciennes voitures, pas de signal → panne,

Les voitures récentes, signal, pas envie de l'écouter → panne,

Les voitures récentes, signal, je l'écoute et le soigne, → je continue ma route, cela prend du temps, mais cela se soigne.)

Une dalle de béton entre le cœur et le corps

Les besoins : On doit s'occuper de nos propres besoins pour aider les autres, « Comment je vais ?

« Si nous nous coupons de nos besoins, quelqu'un en payera le prix, nous-même ou l'autre... »

Identifier le besoin, sans même le satisfaire peut déjà aider.

Le ton doit utiliser un vocabulaire simple, voire naïf.

Attention à ce que le besoin ne soit pas pris comme une menace

Une dalle de béton entre le corps et les pieds:

La demande : Quelle est ma demande pour avancer ?

OBSERVATION

= observer
les faits

SENTIMENT

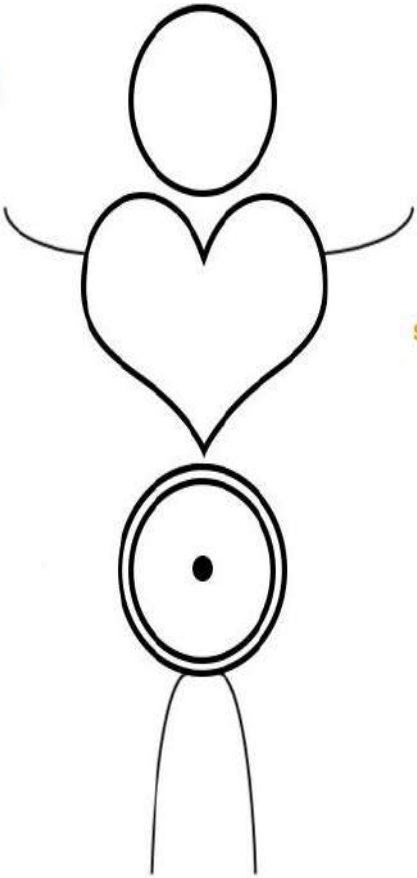
= reconnaître
ses sentiments

BESOIN

= exprimer
ses besoins

DEMANDE

= formuler
sa demande



Le bonhomme OSBD

LES SENTIMENTS POSITIFS

Thomas d'Ansembourg

Ravi
Ravoté
Rayonnant
Réconforté
Reconnaissant
Réjoui
Rempli d'espoir
Revigoré
Satisfait

Sécurisé
Sensibilisé
Sensible
Serein
Sidéré
Soulagé
Stimulé
Sur le qui-vive
Surexcité

Tendresse (plein de)
Touché
Tranquille
Transporté de joie
Vie (plein de)
Vivant
Vivifié

© Centre pour la Communication non violente

LISTE DE SENTIMENTS

Sentiments que nous éprouvons lorsque
nos besoins sont satisfaits.

À l'aise	Courage (plein de)	Gonflé à bloc
Absorbé	Curieux	Gratitude (plein de)
Affection (plein d')	Délassé	Grisé
Ahuri	Détaché	Haletant
Alerte	Détendu	Harmonie (en)
Allégé	Ébahi	Heureux
Allègre	Ébloui	Hilare
Amical	Effervescence (en)	Humeur enjouée
Amour (en)	Égayé	(d')
Amour (plein d')	Électrifié	Humeur espiègle
Amoureux	Emballé	(d')
Amusé	Ému	Impatient
Animé	Enchanté	Impliqué
Appréciation	Encouragé	Insouciant
(plein d')	Énergie (plein d')	Inspiré
Ardeur (plein d')	Enflammé	Intéressé
Assouvi	Engoué	Intrigué
Attentif	Enjoué	Joie (déborde de)
Au septième ciel	Enthousiasmé	Joyeux
Aux anges	Entrain (plein d')	Jubile (qui)
Aventureux	Épanoui	Libre
Béat	Étonné	Liesse (en)
Bonne humeur (de)	Étourdi	Nourri
Bouleversé	Éveillé	Optimiste
Calme	Exalté	Paisible
Captivé	Excité	Paix (en)
Centré	Expansif	Pétillant
Charmé	Expansion (en)	Plaisir (qui a du)
Chaud	Expectative (dans l')	Porté à aider
Comblé	Extase (en)	Proche
Compatissant	Exubérant	Radieux
Concentré	Fasciné	Radouci
Concerné	Fier	Rafrâichi
Confiant	Fou de joie	Ragaillard
Confortable	Gai	Rasséréné
Content de soi	Galvanisé	Rassuré

LES SENTIMENTS NEGATIFS

Thomas d'Ansembourg

Jaloux	Nerveux	Sidéré
Las	Paniqué	Sombre
Léthargique	Paresseux	Soucieux
Lourd	Passionné	Souffrant
Mal	Perplexe	Soupçonneux
Mal à l'aise	Pessimiste	Submergé
Malheureux	Peur (avoir)	Surpris
Marre (en avoir)	Ramolli	Taciturne
Maussade	Rancœur (plein de)	Tendu
Mécontent	Renfermé	Terrifié
Méfiant	Réserve (sur la)	Tiède
Mélancolique	Ressentiment (avoir du)	Tirailé
Moral (ne pas avoir le)	Réticent	Tourmenté
Morose	Rompu	Tremblant
Mortifié	Saturé	Triste
Moulu	Sceptique	Troublé
Navré	Secoué	Trouille (avoir la)
Nerfs (sur les)	Seul	Vexé
		Vulnérable

LISTE DE SENTIMENTS

Sentiments que nous éprouvons lorsque nos besoins ne sont pas satisfaits.

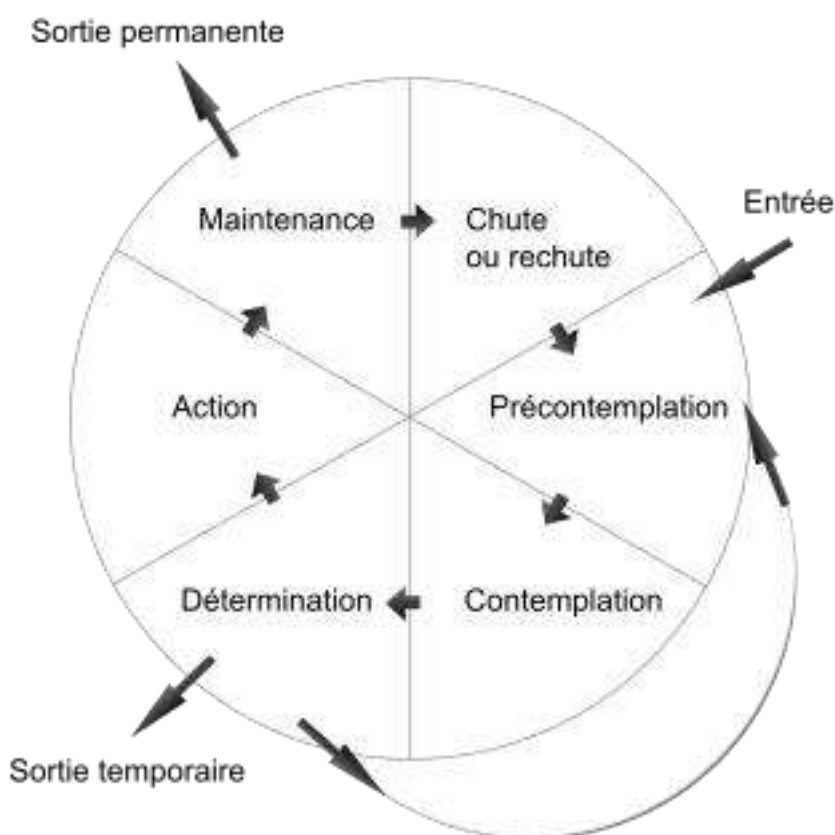
Abattu	Décontenancé	Exaspéré
Accablé	Découragé	Excédé
Affamé	Déçu	Excité
Affligé	Dégoûté	Fâché
Affolé	Démonté	Fatigué
Agacé	Démoralisé	Furieux (fou)
Agité	Démuni	Fourbu
Aigri	Dépassé	Fragile
Alarmé	Dépité	Frousse (avoir la)
Âme en peine (l')	Déprimé	Frustré
Amer	Dérangé	Gardes (sur ses)
Angoissé	Désappointé	Grognon
Animosité (plein d')	Désarçonné	Haineux
Anxieux	Désarmé	Haletant
Apathique	Désespéré	Hésitant
Apeuré	Désolé	Honteux
Appréhension (plein d')	Détaché	Horrifié
Assoiffé	Douloureux	Horripilé
Aversion (avoir de l')	Ébahi	Hors de soi
Blessé	Ébranlé	Humeur noire (d')
Bloqué	Écœuré	Impatient
Cafardeux	Effrayé	Impuissant
Chagriné	Élan (sans)	Inconfortable
Choqué	Embarrassé	Incrédule
Cœur brisé (avoir le)	Embêté	Indécis
Concerné	Embrouillé	Indifférent
Confus	Endormi	Indolent
Consterné	Énervé	Inerte
Contrarié	Ennuyé	Inquiet
Courroucé	Enragé	Insatisfait
Craintif	Envieux	Insécurisé
Crispé	Épouvanté	Insensible
Curieux	Éprouvé	Instable
Déchiré	Épuisé	Intéressé
Déconcerté	Éreinté	Intrigué
	Étonné	Irrité

CYCLE DU CHANGEMENT

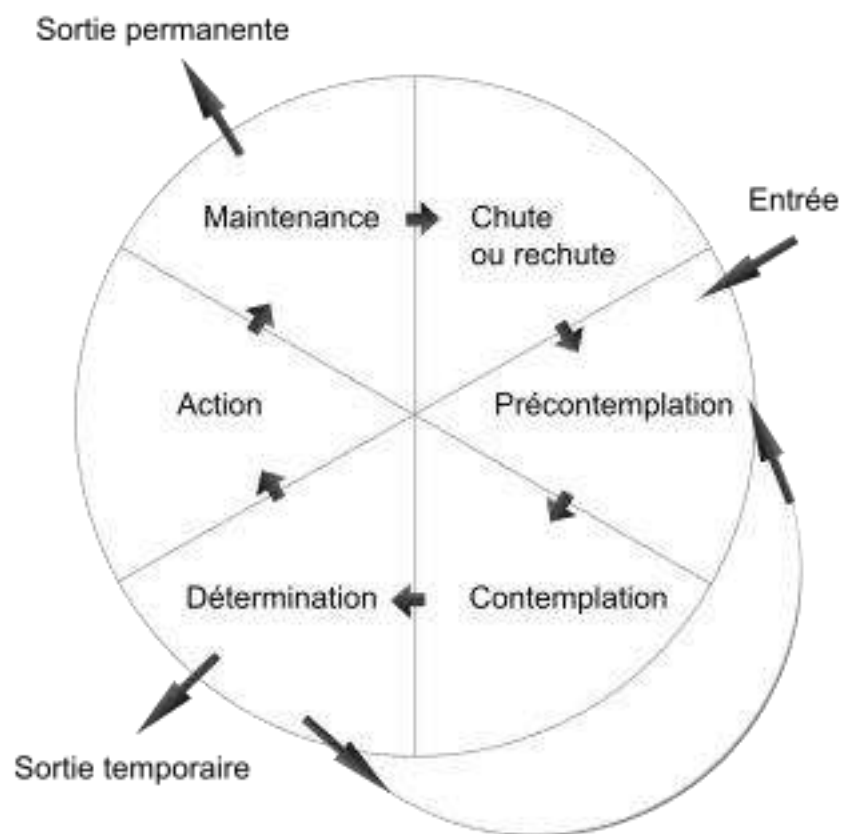
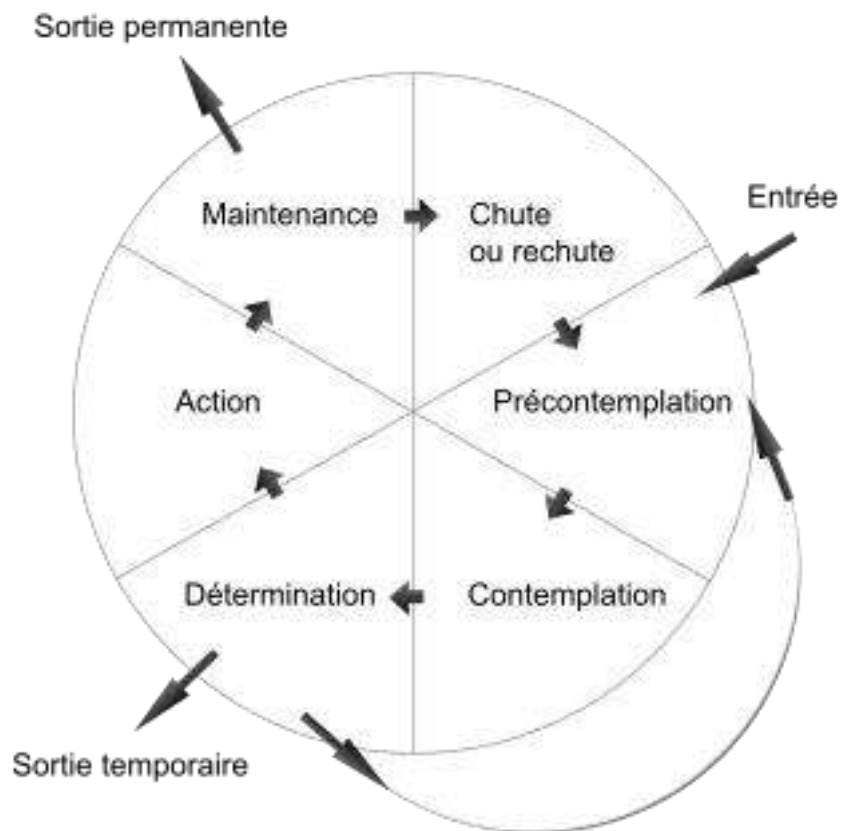
Par Prochaska et di Clemente

CYCLE DU CHANGEMENT

Ce cycle du changement a été conçu pour les dépendances. C'est un cycle, les gens peuvent recommencer. Mais depuis quelques années, nous avons remarqué que l'importance est de faire un pas, qu'il soit en avant ou en arrière, mais l'importance est de bouger.



<https://intervenir-addictions.fr/intervenir/le-cercle-de-prochaska-et-di-clemente/>





L'ECOUTE ACTIVE

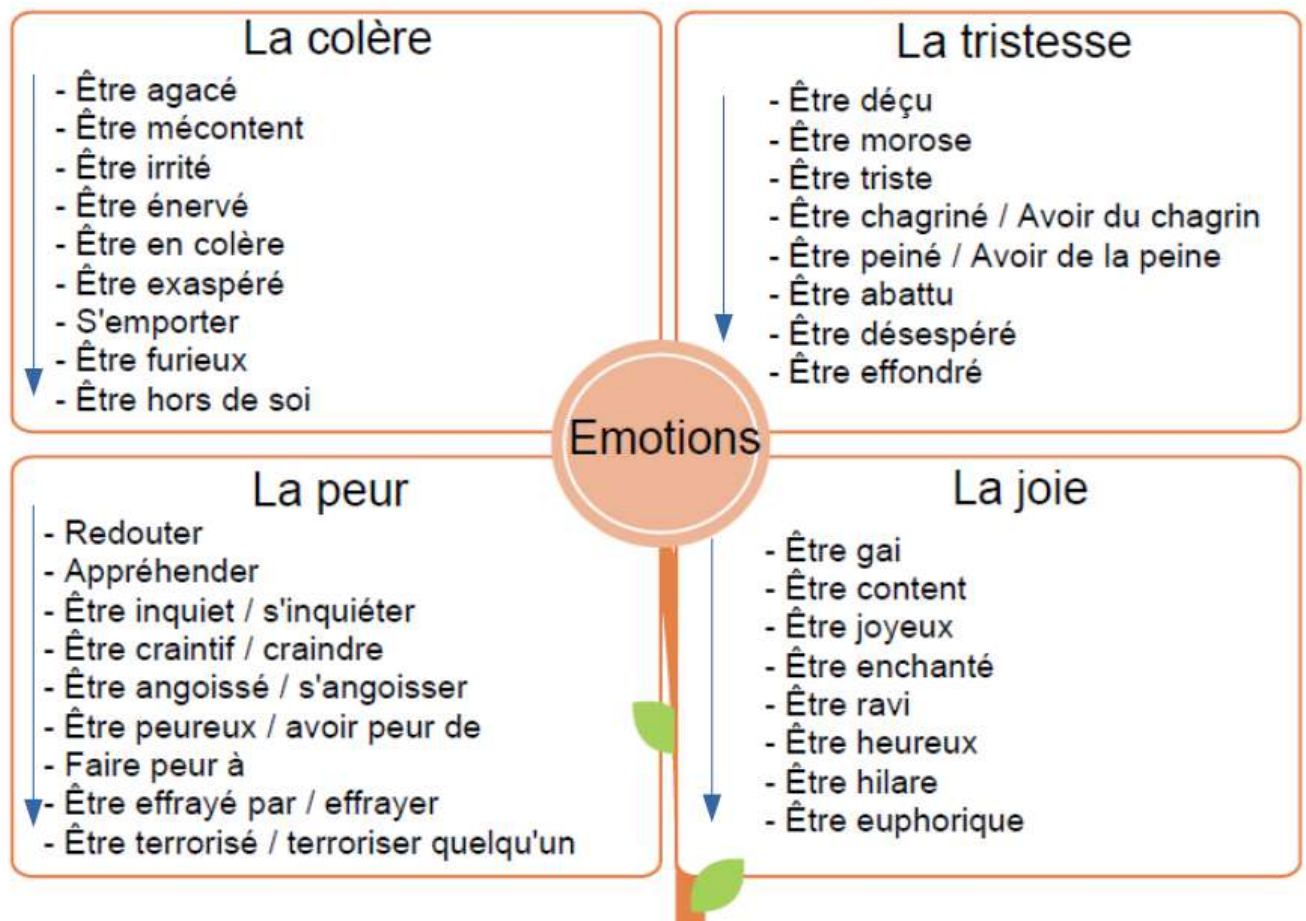
Par Jürg Bichsel

QUELQUES REGLES FACILITANT L'ECOUTE ACTIVE

- Donner un feed-back de ce que l'autre a dit, sans distorsion, en évoquant le sentiment sous-jacent.
- Donner un feed-back sur le comportement plutôt que sur la personne.
- Donner un feed-back sur des observations plutôt que sur des inférences.
- Donner un feed-back sur une description plutôt que sur un jugement.
- Center l'échange sur un partage d'idées plutôt que sur des conseils.
- Sentir ce que le feed-back peut produire chez l'autre. (empathie)

LES EMOTIONS

QUELQUES ADJECTIFS FACILITANT LES EMOTIONS



LES EMOTIONS

Par Jürg Bichsel

TABLEAU DES EMOTIONS

Un petit rappel à avoir sous les yeux, suivant quelle émotion surgit, dans quel but est-elle là ?

	Élément déclencheur	But, fonction
PEUR	DANGER -rabaisse la température corporelle	PROTECTION, SECURITE
COLÈRE	INJUSTICE -augmente la température, le sang remonte.	STOP PROJECTION DE MON TERRITOIRE
TRISTESSE	PERTE -pleurs, sanglots, gorge serrée	ACCEPTER
JOIE	PARTAGE -le coeur bat plus fort, mais pas plus vite	ENVIE D'ÊTRE EN VIE

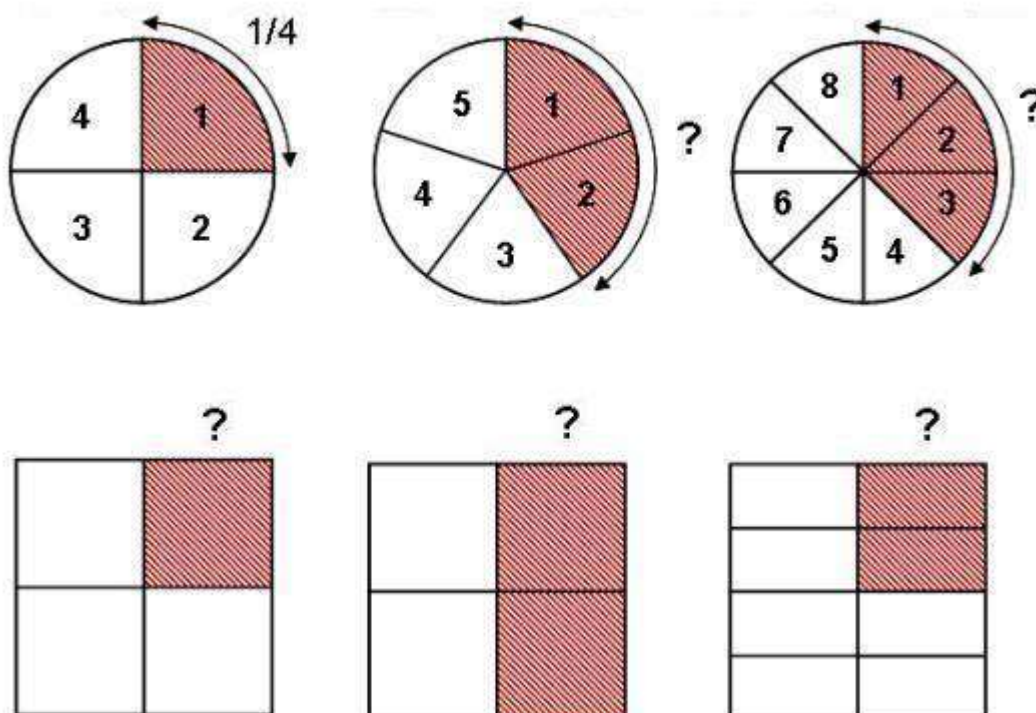
TRAVAIL FLOU TRAVAIL CODIFIÉ

Par Julien Clénin

Tu essaies de dessiner sur un gâteau pour une journée, quelle est la part du travail flou et la part du travail codifié.

Le travail codifié est le travail que l'on voit, que les autres peuvent voir.

Le travail flou est le travail que les autres ne voient pas, les temps de préparation, de rangements, de ressourcement, de lectures, de recherches, de présentations, etc...



Par Julien Clénin



LE FOCUSING

Par Gendlin

1. Si vous pouvez trouver 6 mots pour décrire cela? Vérifier avec le felt sens.

2. Quelle émotion est associée à cela?

3. Quel est l'endroit dans le corps?

4. Quelles sont ses qualités, caractéristiques?

(essayer de changer l'ordre des mots)

5. Est-ce que cela a une forme? Quelle est sa taille?

6. Quelle est la texture, la température?

7. Est-ce qu'il y a une métaphore qui correspond à cela?

8. Et si c'était un son?

9. Un geste, une posture?

10. Est-ce qu'il y a une image qui correspond à cela? 11. Est-ce qu'il y a un lien avec le passé, un souvenir?

12. Qu'est-ce qui est comme cela dans ma vie actuellement?

Shift questions :

1. Qu'est-ce qui le rend tellement....?

2. Qu'est-ce que l'entier de tout cela veut dire?

3. De quoi cela a besoin?

4. Quel est son point de vue, sa perspective?

5. Quelle est son climat, son atmosphère?

6. Comment je me sentirais si tout était ok pour moi?

LE FOCUSING

En bref, par Gene Gendlin

1. Dégager un espace « Comment allez-vous ? Qu'est-ce qui vous empêche de vous sentir bien? » Ne répondez pas; laissez la réponse émerger dans votre corps.

Ne vous laissez pas emporter par votre sentiment. Acceptez toutes les préoccupations qui vous viennent à l'esprit, puis mettez-les de côté pendant un moment.

Ces préoccupations mises à part, vous sentez-vous bien ?

2. Laisser venir le sens corporel

Choisissez un problème sur lequel vous voulez appliquer le focusing.

Ne vous identifier pas à lui. Que ressentez-vous dans votre corps lorsque vous évoquez le problème dans son ensemble?

Ressentez le problème, percevez-le dans son entier, saisissez le vague malaise qu'il vous procure ou le sens corporel imprécis du problème.

3. Trouver la prise.

Quelle est la qualité du sens corporel?

Quelle est le mot, l'expression ou l'image qu'il évoque? Quel qualificatif s'y appliquerait le mieux?

4. Faire résonner

Dites le mot (ou évoquez l'image), puis sentez votre sens corporel

« Les deux s'accordent-ils bien? le mot (ou l'image) est-il juste? »

Si le mot ou l'image s'accordent bien, vérifiez-le plusieurs fois en revenant à votre sens corporel.

Si le sens corporel se transforme, soyez-y attentif.

Lorsque votre mot (ou image) s'accorde parfaitement avec votre sens corporel, éprouvez-en l'effet pendant une minute

5. Interroger

« Qu'est-ce qui, dans le problème tout entier, me rend si...? »

Si vous êtes bloqué, posez-vous les questions suivantes:

« Quel est le pire dans tout cela? »

« De quoi ai-je besoin pour me sentir bien? »

« Qu'est-ce qui devrait ce passer? »

Ne rendez pas; attendez que votre sentiment se transforme Et vous fournisse une réponse.

« Comment me sentirais-je si tout était réglé? Laissez votre corps répondre:

« Qu'est-ce qui m'empêche de me sentir bien? »

6. Accueillir

Acceptez ce qui vient. Soyez heureux que votre corps vous parle. Il ne s'agit que d'un pas vers la résolution de votre problème. Il y'en aura d'autres.

Maintenant que vous savez où est logé votre sentiment, vous pouvez vous arrêter pour y revenir plus tard.

Protégez-le des voix critiques qui cherchent à vous interrompre.

Votre corps est-il prêt pour un nouveau cycle de focusing ou pouvez-vous facilement vous arrêter à cet endroit-ci?

Le moment de focusing doit durer au maximum 15 minutes.

LES BASES DE L'ECOUTE

Quelques réflexes à adopter suite aux entretiens avec le focusing

Points clés pour la personne qui accompagne par le focusing :

Principes de base

- La chose la plus importante est d'être présent... simplement être/ne pas faire.
- Prenez conscience de votre corps dès le début.
- Reconnaissez tous vos sentiments présents sans les approfondir pour le moment.
- Restez en contact avec la façon dont votre corps réagit pendant la session - Respirez.
- Restez à l'heure et prévenez quelques minutes à l'avance.
- Donnez votre Présence, pas votre savoir.
- N'analysez pas ; vous n'avez pas à vous rappeler où le Focuser a été ou où il pourrait aller.
- Vous n'êtes pas responsable du processus du Focuser.

Réflexion

- Parlez doucement, clairement et lentement.
- Baissez le ton de votre voix à la fin d'une phrase.
- Faites une pause avant de réfléchir.
- Soyez attentif à votre voix, car votre ton peut transmettre une opinion.
- Si le Focuser décrit beaucoup de choses, répétez simplement la dernière sensation ou émotion exprimée. Permettez-vous d'être corrigé par le Focuser.
- Suivez le Focuser. Si vous répétez exactement les mots du Focuser et qu'il modifie ce que vous avez dit, ne soyez pas déconcerté, répétez simplement la nouvelle chose qu'il dit.

Ce qu'il faut réfléchir

- Les sensations corporelles (serré, lourd...) et les émotions (peur, colère...).
- Ce qui est vague et flou, c'est-à-dire quand le SF semble faible et distant pour le focuser. (tâtonner pour trouver la bonne description)

Réflexion pour soutenir le sens du toucher

- Faites une pause pour respirer après que la personne qui se concentre a parlé, puis dites :

"Vous ressentez quelque chose en vous [qui] ressemble à" ... OU : "Vous remarquez quelque chose en vous [qui] se sent [comme]".

Points clés pour la personne accompagnée qui fait le focusing :

-Vous êtes responsable de l'orientation et du contenu de la séance. -Vous pouvez être aussi discret ou ouvert que vous le souhaitez. -Vous êtes l'expert et vous êtes responsable de votre séance. -Vous êtes l'expert et vous êtes responsable de votre session. -Vous pouvez mettre fin à la session quand vous le souhaitez.

Lorsque l'accompagnateur réfléchit vos paroles

-Vous pouvez demander à votre compagnon de se taire.

-Vous pouvez lui demander de répéter quelque chose

Rappelez-vous : vous écoutez l'accompagnateur répéter vos mots, puis vous les offrez en retour au felt sens.

-Vous pouvez interrompre l'accompagnateur à tout moment - le Focuser a le "droit de définir ce qui est juste pour lui.

Et faites-leur savoir

-S'il n'a pas répété exactement vos mots...

-Si vous voulez quelque chose de différent de leur part

LES JEUX PSYCHOLOGIQUES

Par Karpmann et Berne

Les personnes qui entrent dans un jeu psychologique sont dans le faux, ils prétendent qqch alors que c'est du faux pour obtenir qqch de qqn d'autre. Pour entrer dans un jeu psychologique, il faut être deux.

« Madame n'a pas envie d'aller à la fête foraine, mais prétend qu'elle a envie d'y aller car elle sait que, vu que son mari est radin, cela va l'énerver. A la fin, elle n'y ira pas en mettant la faute sur son mari, alors qu'elle n'avait de toute façon pas envie d'y aller. »

Les jeux psychologiques sont répétitifs et de manière inconsciente.

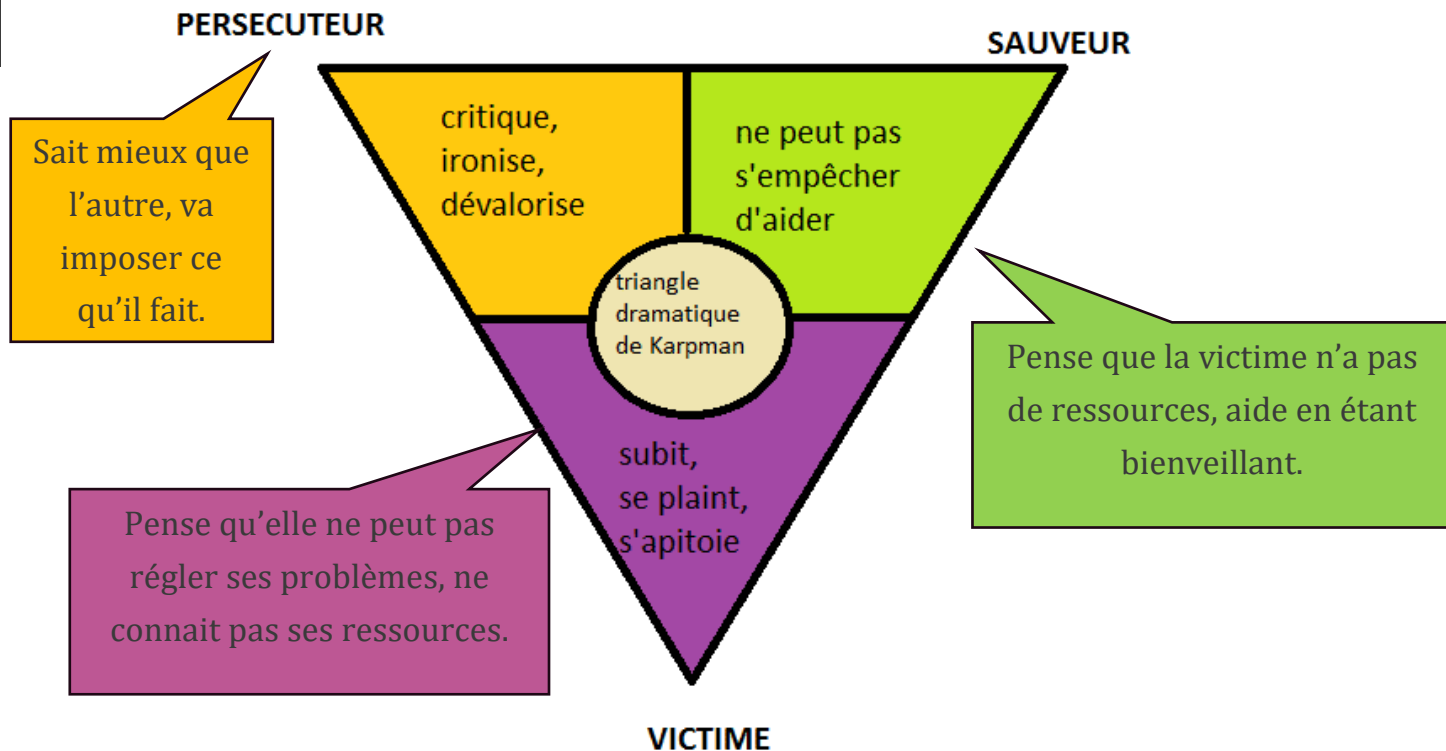
Les règles sont connues, quoi que je dise, je sais ce que l'autre va répondre et où on va arriver à la fin.

La prise de conscience du jeu n'est pas suffisante mais nécessaire au début du changement.

Nous jouons tous, mais à différents niveaux.

LE TRIANGLE DRAMATIQUE

De Stephen Karpman



Le triangle de Karpman est un prolongement de la formule de Berne. Une illustration des jeux psychologiques.

Il est sur la pointe car il est instable, il bouge en permanence. Les personnes qui entrent dans un jeu psychologique changent de posture en permanence.

LE TRIANGLE DU GAGNANT

Du Triangle dramatique...

LE PERSECUTEUR

Aspect de réalité:
le Persécuteur agit dans son propre intérêt.

Caractéristiques:

- son comportement fait souffrir les autres;
- une partie de son intention est de punir.

Méconnaissances:

- 'la Victime n'a pas d'importance';
- *mode punitif*: 'je ne puis être OK si tu n'es pas puni(e)'.



LE SAUVETEUR

Aspect de réalité:
le Sauveteur se soucie de la Victime.

Caractéristiques:

- il prend sur lui le processus de pensée et de solution du problème;
- il en fait plus que sa part;
- il fait des choses qu'il ne souhaite pas faire.

Méconnaissance:
'la Victime est incapable de résoudre son problème'.

LA VICTIME

Aspect de réalité:
la Victime a conscience de sa souffrance réelle ou potentielle.

Caractéristiques:

- elle agit comme si elle n'avait pas les ressources pour résoudre le problème, ou comme si elle ne pouvait être heureuse que si quelqu'un d'autre changeait;
- elle fait comme si son état de besoin était si aigu qu'il l'empêche de résoudre les problèmes;
- elle s'empêche de penser et de sentir en même temps;
- elle n'utilise pas son Adulte pour penser et pour résoudre les problèmes.

Méconnaissances:
'Je ne peux pas résoudre ce problème'

... au Triangle du Gagnant

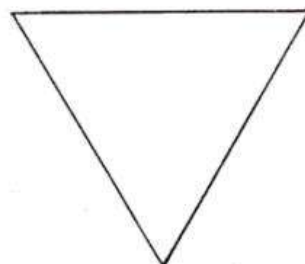
AFFIRMATION DE SOI

Aspect de réalité:
la personne agit dans son propre intérêt.

Caractéristiques:

- elle demande ce qu'elle veut;
- elle refuse ce qu'elle ne veut pas;
- elle donne du feed-back et négocie;
- elle change pour répondre à ses besoins;
- elle ne punit pas.

Techniques:
affirmation de soi.



SOUCI DE L'AUTRE

Aspect de réalité:
la personne se soucie de ceux qui sont en position de Vulnérabilité.

Caractéristiques:

- elle ne monopolise pas la pensée;
- elle n'intervient que si on le demande et que si elle le souhaite;
- elle n'en fait pas plus que sa part;
- elle ne fait rien qu'elle ne souhaite pas faire.

Techniques:

- écoute;
- conscience de soi.

VULNÉRABILITÉ

Aspect de réalité:
la personne a conscience de sa souffrance, réelle ou potentielle.

Caractéristiques:

- elle se sert de son Adulte pour penser et pour résoudre les problèmes;
- elle est consciente; elle utilise les sentiments pour résoudre les problèmes.

Techniques:

- résolution des problèmes;
- conscience de soi.

LA FORMULE DE BERNE

Par Eric Berne

$$A + PF = R - CT - MS - BF$$

Accroche + Point Faible = Réponse (dialogue) - Coup de théâtre - Moment de Stupeur – Bénéfice Final

La phrase de base pour démarrer le jeu doit toucher le point faible.

Dans la réponse se situe l'entier du dialogue, jusqu'au coup de théâtre, quand la situation change. (Ok, je ne vais pas à la fête foraine)

Le moment de stupeur est lorsqu'on se demande ce qu'il s'est passé pour en arriver là.

Les bénéfices à en tirer sont négatifs :

Bénéfice psychologique : « J'ai bien raison. »

Bénéfice social : On peut parler aux autres de cette situation, on se plaint.

Bénéfice biologique : Quelque chose se passe dans le corps

Bénéfice existentiel :

Nous avons sur terre, inconsciemment un SCENARIO à faire avancer. Ce que l'on met en place pour s'adapter à notre situation de vie. (Suivant mon scénario, j'ai moins besoin de jouer. J'ai besoin de jouer quand dans mon histoire, je dois me faire une place.)

Il faut lutter contre ce scénario afin de faire avancer et progresser son AUTONOMIE, avoir la conscience claire, la spontanéité dans les choix et la capacité à l'intimité.

Attention à ne pas jouer avec le supervisé, si on accroche son point faible, on renforce son scénario.

LA TROUSSE DU SAUVEUR ET LE CONTRAT

Par Karpmann

La trousse du Sauveur :

Est-ce que c'est mon rôle ?

Est-ce que j'ai la compétence pour répondre ?

Est-ce une demande explicite ?

Est-ce que j'en ai envie ?

S'il y a un non, il faut redoubler d'attention, et s'il y a deux non, il faut s'arrêter.

Le contrat :

Engagement bilatéral explicite en vue d'une action bien définie.

Il est défini entre deux personnes et est à plusieurs niveaux :

- Niveau administratif
- Niveau professionnel
- Niveau psychologique : la vraie raison qui fait qu'on est ensemble aujourd'hui.

Essayer de meta-communiquer : je nomme le jeu que j'observe.

LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

Par Neva Lopez

L'ÉCOLE EN BREF... TRÈS BREF.



NEVALOREZ

LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

Par Neva Lopez

ALORS...

BIEN QUE LEUR METIER SOIT PASSIONNANT,
IL ARRIVE QUE CERTAIN E-S ENSEIGNANT E-S
SE SENTENT FATIGUES...

PHYSIQUEMENT



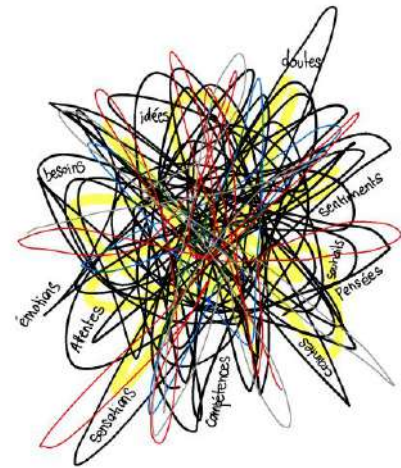
ET / OU

MENTALEMENT



NEVA LOPEZ

PARFOIS, TOUT S'EMMÊLE ...



NEVA LOPEZ

Par Neva Lopez

LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

HEUREUSEMENT, IL EXISTE DES MOYENS POUR ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELLES DE L'ENSEIGNEMENT QUI SOUHAITENT RÉFLÉCHIR À LEUR PRATIQUE, EN GROUPE OU INDIVIDUELLEMENT...

CONNAISSEZ-VOUS



LA SUPERVISION... ÇA SERAIT A QUOI ?

2*1

CLARIFICATION

MAIS AU FAIT... C'EST QUOI
LA SUPERVISION?

EXPLICATIONS DE :

JEAN-TRUDE

C'EST MOI!

SUPERVISE

PHILE PONCE

SALUT!

SUPERVISEUR

LA SUPERVISION...

☒ N'EST PAS UNE VISION QUI EST SUPER

☒ N'EST PAS UNE INSPECTION

☒ N'EST PAS UNE THÉRAPIE

LA SUPERVISION S'ADRESSE A DES PERSONNES, DES GROUPES OU DES EQUIPES QUI SOUHAITENT ETRE ACCOMPAGNEES POUR REFLECHIR A LEUR FONCTIONNEMENT PROFESSIONNEL EN S'APPUYANT SUR DES SITUATIONS CONCRETES.

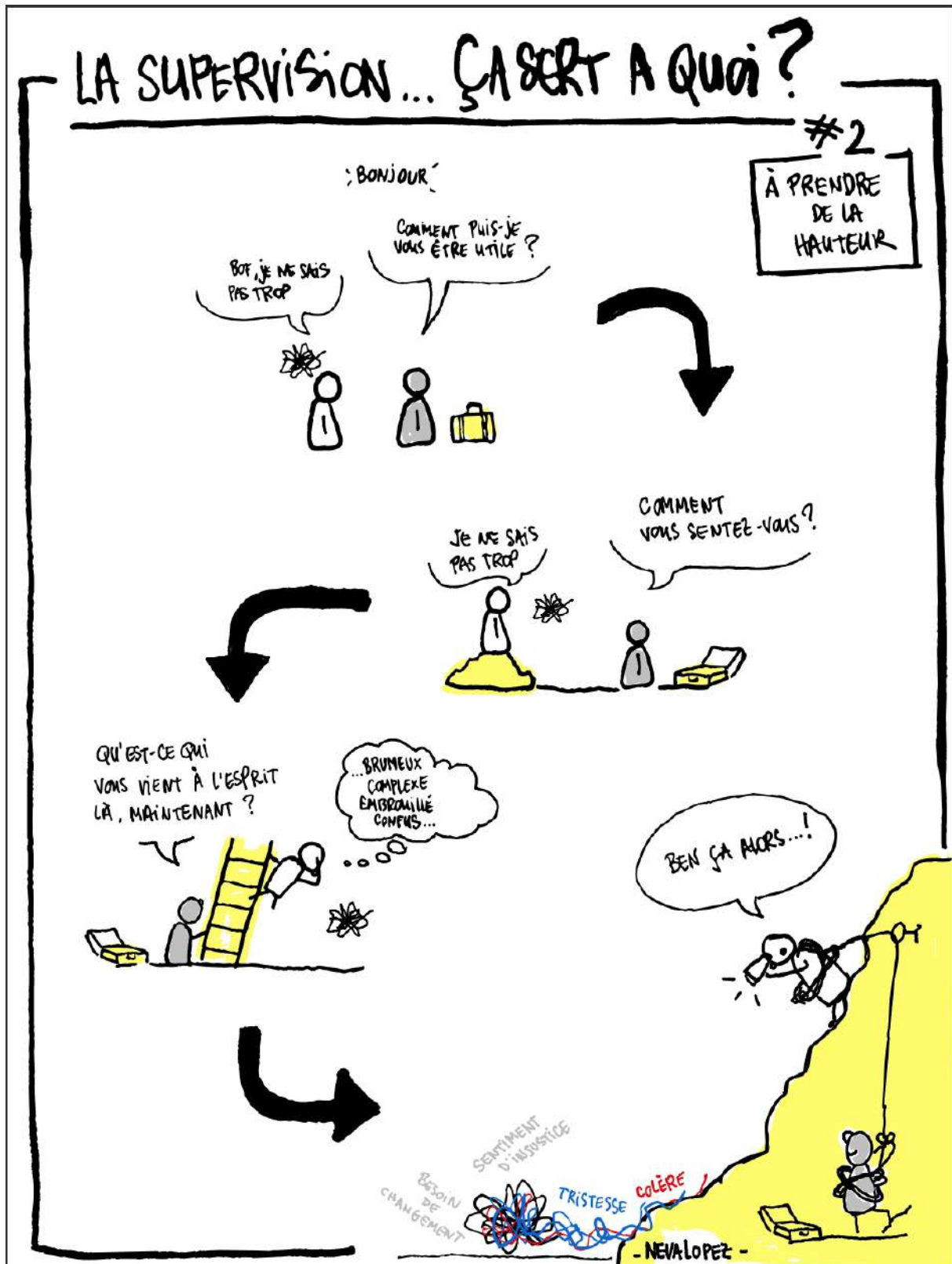
Cette méthode d'accompagnement vise à développer la lucidité et la prise de distance afin de mieux comprendre et gérer toutes sortes de situations en lien avec le travail.

ELLE CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL AINSI QU'À L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES.

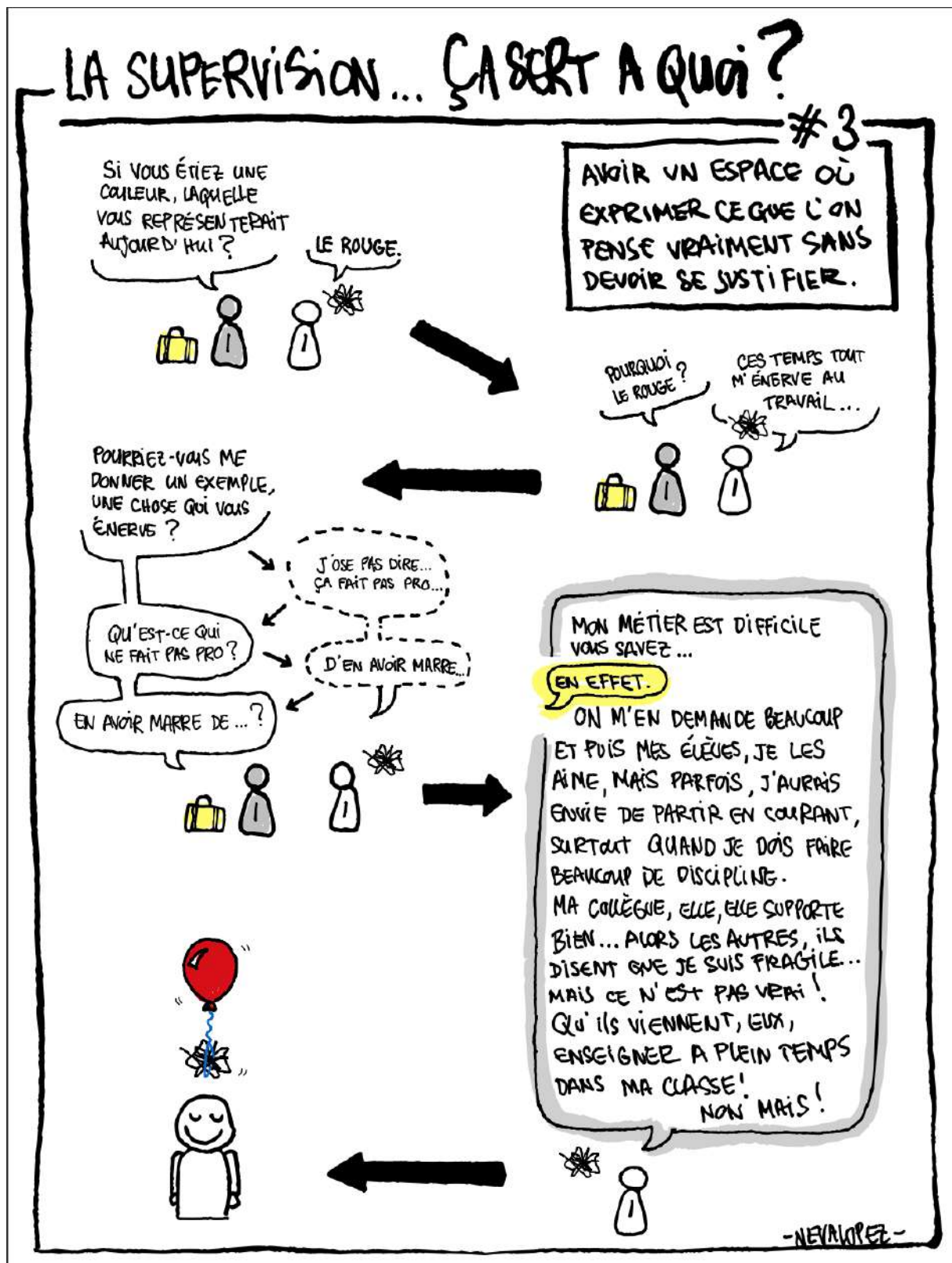
Voilà.

• NEVA LOPEZ •

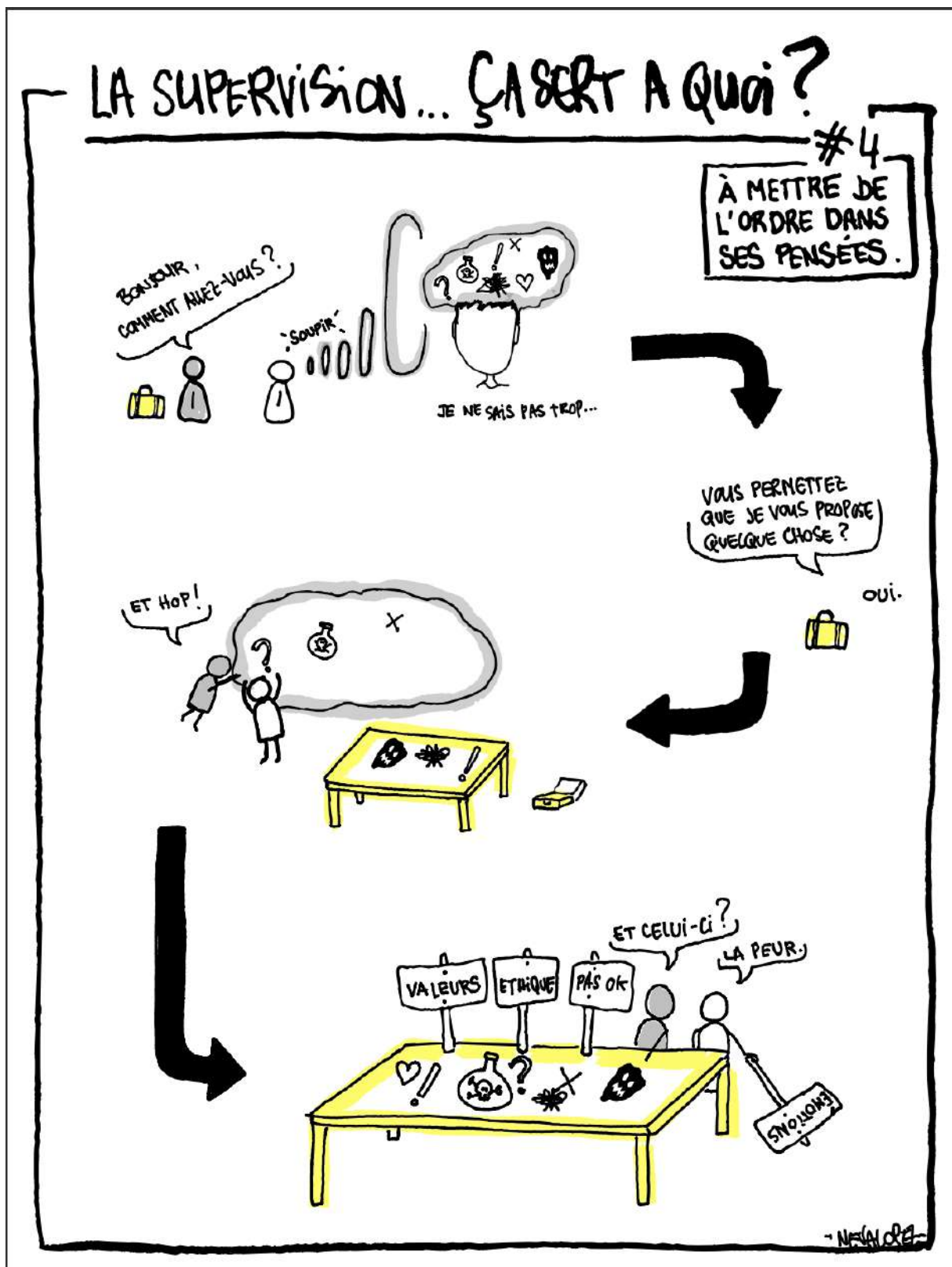
LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?



LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?



LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

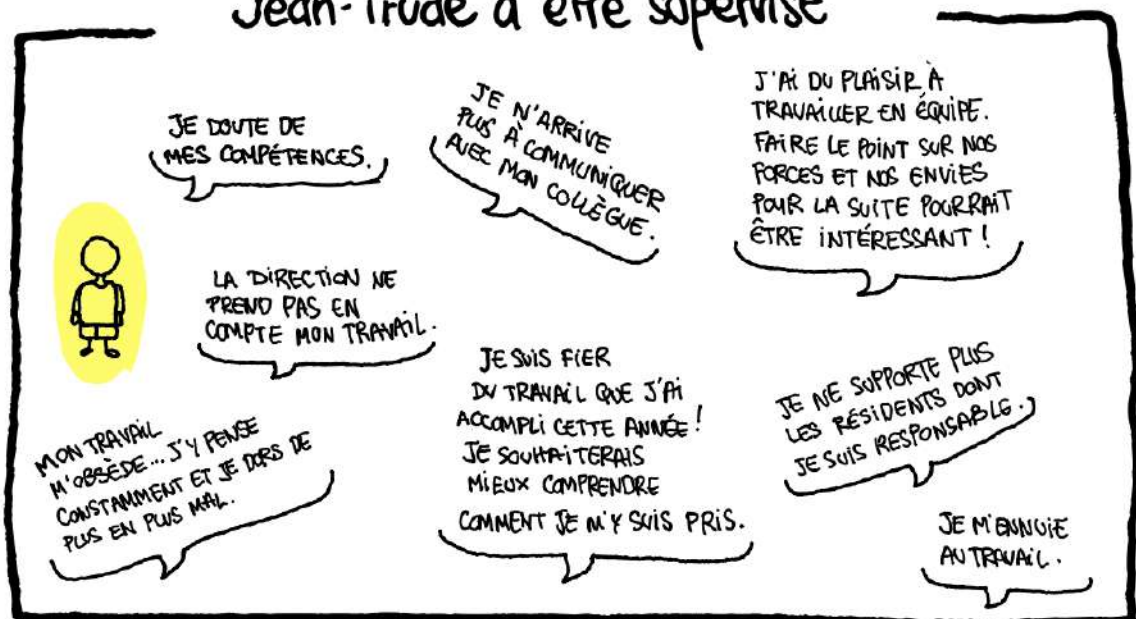


LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

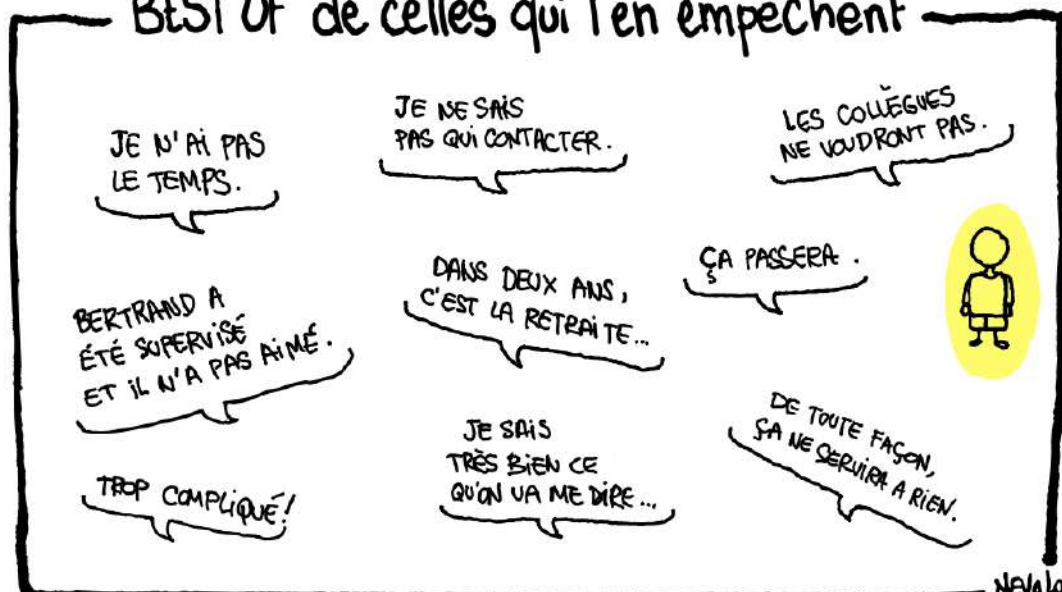
LA SUPERVISION... ÇA SERT A QUOI ?

#5

Pensées qui pourraient amener
Jean-Trude à être supervisé



BEST OF de celles qui l'en empêchent



LA SUPERVISION, A QUOI CA SERT ?

LA SUPERVISION... ÇA SERT A QUOI ?

#6

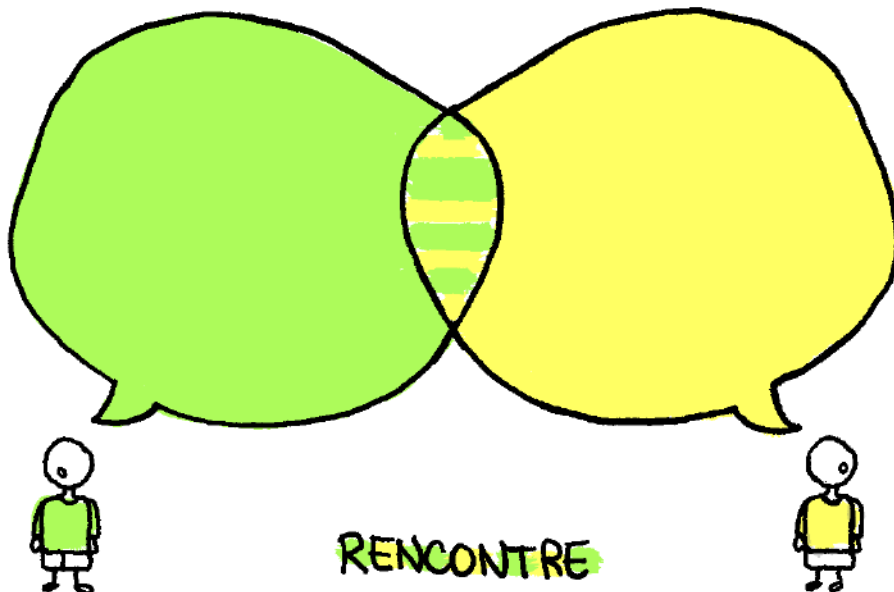
ALLER À LA RENCONTRE
D'AUTRES RÉALITÉS.

VÉRITÉ

CROYANCES, PENSÉES
REPRÉSENTATIONS, ÉMOTIONS
SENTIMENTS, PERCEPTIONS
SENSATIONS, MOTIVATIONS, ...

VÉRITÉ

CROYANCES, PENSÉES
REPRÉSENTATIONS, ÉMOTIONS
SENTIMENTS, PERCEPTIONS
SENSATIONS, MOTIVATIONS, ...



LA METAPHORE

Par Alfredo Calvarese

METAPHORE

Le supervisé raconte une situation, il trouve une image, un tableau auquel cela lui fait penser.

A partir de ce moment-là, nous ne parlons plus qu'en métaphore,

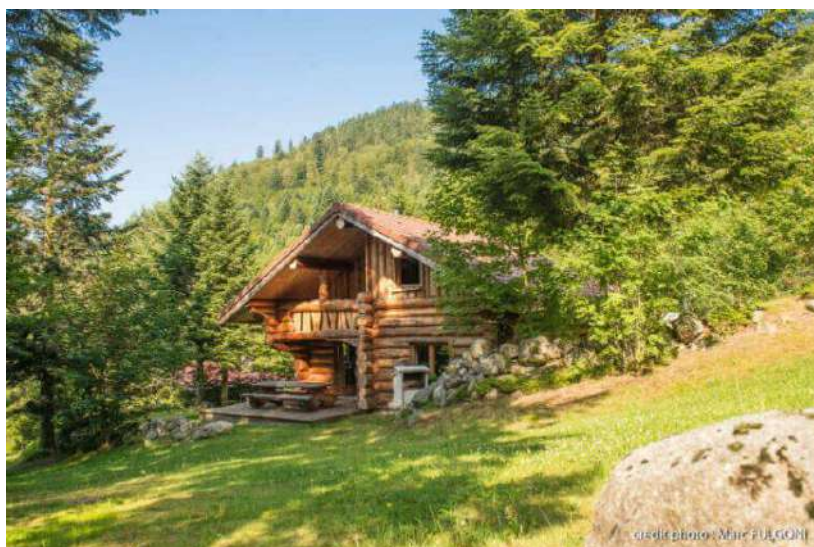
Y a-t-il des autres personnes dans le tableau ? Est-ce qu'il fait beau ? Quelles émotions ressentent-ils ?

On peut aussi commencer la supervision en disant...

Aujourd'hui, on va au musée, et tu me décris un tableau...

Ta situation ressemble à quel tableau ?

Ceci permet de prendre en compte tout le système qui va avec. Cela permet aussi parfois de pouvoir s'en détacher émotionnellement.



LE PROCESSUS DE PROBLEMATISATION

3 phases pour poser le problème (Maela Paul)

Le processus de problématisation selon Paul

Phase 1 Poser le problème	Phase 2 Construire le problème	Phase 3 Elucider
Recueillir la parole de l'exposant sur une situation pour décrire la situation De quoi parle-t-il ? Où, quand, qui, quoi comment pourquoi Que se passe-t-il ? En quoi la situation questionne l'accompagné.e ? Quelle question est-ce qu'il.elle se pose à propos de cette situation ?	Dégager ce qui fait problème pour l'accagné.e Questionner le vécu, les représentations associées, identifier les tensions, les ambivalences, les enjeux Quels sont les éléments de la situation qui retiennent l'attention de l'accagné.e ?	Elaborer des hypothèses de sortie de crise, se projeter en vue d'agir Que t'est-il possible d'envisager ?

PROBLEMATISER SCHEMATISER

par Koffman

Problématiser



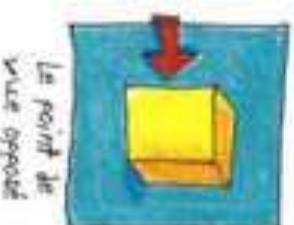
Un point de vue



Un autre point de vue



Le bon point de vue



Le point de vue opposé



Plusieurs points de vue



Vue d'ensemble



Point de vue panoramique



Point de vue réfléchi

Envisager un autre point de vue.

ECHELLE DES VALEURS

Par Charles Horton Cooley

CLASSER LES 5 VALEURS LES PLUS IMPORTANTES

Tu écris 5 valeurs qui te tiennent à cœur, comme elles viennent. 5 valeurs importantes à tes yeux dans ton milieu professionnel ou alors tu reprends les valeurs qui sortent de l'exercice de l'identification des valeurs.

Tu les classes dans l'ordre de la plus importante à la moins importante.

Je les réécris dans l'ordre d'importance,

Tu les affrontes deux par deux, en disant quelle valeur est plus importante pour toi entre les deux premières, entre la première et la troisième, la première et la quatrième, etc...

J'écris 1 ou 0 après chaque bataille et je fais le compte à la fin.

Puis les je les remets dans l'ordre.

A la fin, je te donne la lecture de ton échelle des valeurs :

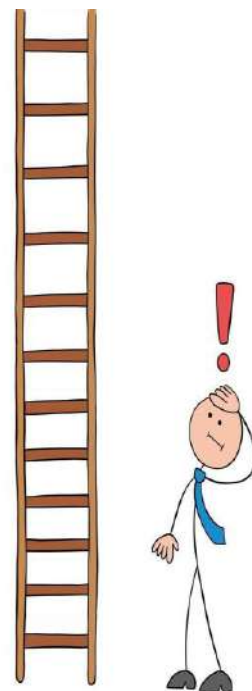
La première : celle qui demande le plus d'efforts

La deuxième complète la première

La troisième est au milieu, fait la balance.

La quatrième vient compléter la cinquième

La cinquième est acquise, elle demande le moins d'efforts



Exemple :

1 Disponibilité	1111
2. Egalité	1010
3. Amitié	
4. intégrité	
5. Transmission	

IDENTIFICATION DES VALEURS

par Brian P. Hall

EN QUOI C'EST IMPORTANT POUR TOI ?

Le Supervisé choisit une situation positive qu'il a vécu, un moment particulièrement beau et agréable. Un moment qu'il a ressenti comme un moment de grâce.

Il la décrit, mais le superviseur l'interrompt en permanence avec cette phrase :

« En quoi ce moment est important pour toi ? »

Au fur et à mesure des réponses, il liste les mots-clés dans le tableau ci-dessous.



(Attention à ne pas être dans l'écoute et l'empathie, attention à ne pas dire de pourquoi ! Même si j'ai l'impression de tourner en rond.)

L'exercice dure 2 minutes.

Ensuite le Supervisé reprend le tableau rempli et sélectionne les 5 valeurs les plus importantes à ses yeux dans son domaine professionnel.

Ma situation positive :

Jean-Philippe Challandes, selon Brian, P Hall, l'échelle des valeurs

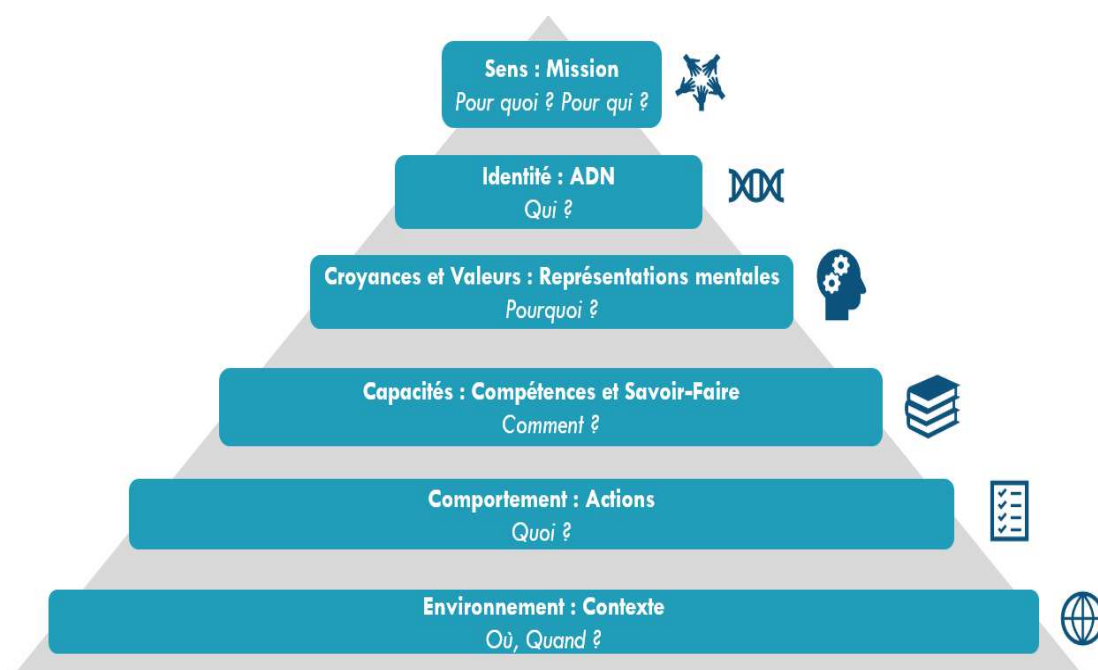
LES NIVEAUX LOGIQUES

Organisation de la personnalité, Robert Dilts

Le modèle des niveaux logiques constitue un bon outil de conscientisation, permettant de mieux comprendre comment nous fonctionnons, quelles sont nos motivations profondes, et de diriger notre évolution en agissant en cohérence avec ce que nous sommes.

Ces niveaux de conscience reliés les uns aux autres peuvent être représentés sous forme de pavés superposés. En partant du domaine concernant les aspects les plus concrets et les plus extériorisés, situé au bas du schéma, nous pouvons nous élever progressivement vers les autres niveaux, concernant des aspects de plus en plus intérieurs et subtils de notre être.

La pyramide est découpée et posée par terre. Le supervisé monte les marches en parlant d'une situation concrète.



Pour aider le supervisé, quelques questions complémentaires :

Premier niveau : L'environnement. Nous nous posons les questions : « où, quand avec quoi ? » C'est le premier niveau où nous pouvons intervenir pour opérer un changement. C'est se situer par rapport à des conditions extérieures.

Deuxième niveau : Les comportements « Ce que je fais » « De quoi te sers-tu ? Que mets-tu en place ? » La question est : comment ? C'est à ce niveau que se situent les actions.

Troisième niveau : Les capacités "Ce que je peux" La question est : comment faire ? C'est à ce niveau que se situe le savoir-faire présent ou à acquérir, les expériences, les connaissances.

Quatrième niveau : Les valeurs et croyances. Question : pourquoi je fais cela ? "Ce que je crois" « En quoi cela est-il important pour toi ? » Pour agir même si l'on sait faire, il faut que nos actions soient compatibles avec ce en quoi nous croyons, avec ce qui est important pour nous. C'est ici que je donne un sens à mes choix.

Cinquième niveau : L'identité "Ce que je suis" (Nom, prénom, totem) C'est à ce niveau que se situe la cohérence interne, cela renvoie à qui je suis. Est-ce que ce que je fais est en accord avec qui je suis ?

Sixième niveau : L'objectif et la mission La question posée est : pour et avec qui ? Ce que nous sommes (identité) est inclus dans quelque chose de plus vaste, communauté humaine, système de pensée, groupe d'appartenance... Quel est mon projet de vie... Quelle est la mission que je me suis donnée...?

C'est à ce niveau que se situe notre vision élargie du monde.

Maintenant, une fois qu'on est arrivé en haut, avec ton objectif et ta mission, tu redescends et je reformule chaque étage.

Vas-tu changer qqch ?

Sens : Mission
Pour quoi ? Pour qui ?



Identité : ADN
Qui ?



Croyances et Valeurs : Représentations mentales
Pourquoi ?



Capacités : Compétences et Savoir-Faire
Comment ?



Comportement : Actions
Quoi ?



Environnement : Contexte
Où, Quand ?



LES TROIS STYLOS

par Charles Horton Cooley

Je sors 3 stylos de couleurs différentes, ou trois crayons de couleurs.

Le premier est celui que tu sais que tu es, il est tout à gauche.

Le deuxième est celui que tu veux devenir, il est tout à droite.

Le troisième est celui que tu as dû être, que tu as cru que tu devais être. (Ce qu'on attend de toi, ce que tu as l'impression qu'on attend de toi.) Il vient se placer au milieu.

Le troisième est celui dont tu veux te débarrasser.

Le stylo de droite est celui auquel tu veux ressembler, car il correspond le mieux à tes valeurs.

Je sors et je garde le troisième stylo et j'offre les deux autres, en proposant de les garder soudés.



Thierry Kalfass, selon par Charles Horton Cooley "Je suis comme on dit que je suis. »

SOUK DES VALEURS

éthique

ECHANGE DE VALEURS SUR LE BANC DU MARCHÉ

Je distribue les cartes des objectifs de valeurs. Il y en a 17 en tout. J'en donne 7 au hasard à mon supervisé et je pose les autres en exposition sur la table, sur le banc du marché.

Tu vas classer ces 7 valeurs selon leur importance à tes yeux. Tu peux ensuite échanger une valeur du banc contre 2 de tes cartes.

A la fin du troc, quels sont les valeurs d'objectifs les plus importantes à tes yeux ?

Regarder où elles se situent sur la carte des valeurs de Hall-Tonna, comment les articuler ou faire prendre conscience de l'importance d'avoir des valeurs dans chaque couleur.



Cartes de valeurs d'objectifs

1. Égalité/libération (Equality/Liberation) Valeur personnelle : fait de concevoir qu'on a la même valeur et les mêmes droits que tous les autres êtres humains et, par conséquent, de se sentir libre d'être soi-même tout en faisant en sorte que les autres connaissent cet état; conscience primordiale de la dignité de l'être humain.	2. Intégration/unité (Integration/Wholeness) Valeur personnelle : capacité d'organiser sa personnalité intérieure de façon qu'elle forme un tout harmonieux et coordonné intégrant le corps et l'esprit.
3. Réalisation de soi (Self-Actualization) Valeur personnelle : élan intérieur qui nous porte à vouloir exprimer et sentir ce que nous sommes en totalité à travers des expériences spirituelles, psychologiques, physiques et mentales en vue de pleinement développer notre potentiel.	4. Service/vocation (Service/Vocation) Valeur personnelle : fait d'être déterminé à mettre ses compétences et ses talents particuliers au service de la société dans le cadre de son travail, de ses affaires ou de sa vocation.
5. Art/beauté (Art/Beauty) Valeur personnelle : fait de pratiquer un art (musique, théâtre, peinture, etc.) et de dériver du plaisir de l'appréciation des attraits esthétiques des créations de la nature ou de l'être humain et de procurer une stimulation intellectuelle ou émotionnelle.	6. Être soi (Being Self) Valeur personnelle : fait de demeurer fidèle à ses convictions personnelles et à ce qu'est le monde, perception lucide de ses forces et de ses faiblesses, et capacité d'agir individuellement ou collectivement lorsque les circonstances l'exigent

7. Construction/Ordre nouveau (Construction/New Order) Valeur organisationnelle : fait de réorganiser et de transformer l'institution dans laquelle on travaille ou de créer une nouvelle organisation dans le but de prospérer sur le plan commercial; d'améliorer la qualité de vie des employés et de donner un sens à leur travail; de mettre sur pied une institution qui apportera quelque chose à la société.	8. Contemplation(Contemplation) Valeur personnelle : discipline personnelle et art de la prière méditative qui prépare les gens à établir une relation intime avec les autres et à entrer en communion avec l'ordre universel.
9. Foi/Risque/Vision (Faith/Risk/Vision) Valeur personnelle : engagement à l'égard de valeurs considérées comme génératrices de vie, même au prix d'une remise en cause de son propre mode de vie.	10.Dignité humaine (Human Dignity) Valeur personnelle : reconnaissance des droits fondamentaux de tout être humain et notamment du droit au respect et du droit à voir ses besoins les plus élémentaires satisfaits de façon à lui permettre de se sentir lui-même et de développer son potentiel.
11.Connaissance/Intuition (Knowledge/Insight) Valeur personnelle : recherche systématique de la vérité guidée par une intuition poussée et par la perception inconsciente de certains aspects de la réalité.	12.Présence (Presence) Valeur personnelle : fait d'être auprès de quelqu'un et de se connaître si bien soi-même en profondeur que cela inspire chez l'interlocuteur un état d'être et une connaissance de soi de même nature.

13.Intimité/solitude (Intimacy/Solitude) Valeur personnelle : fait de vivre en harmonie avec soi-même qui résulte d'une conjugaison de la méditation, de l'ouverture envers les autres et de l'entière acceptation de l'autre, ce qui permet d'accéder à de nouvelles dimensions significatives et de se rapprocher de la vérité. Pour certains, il peut s'agir d'une expérience religieuse de fusion avec l'ordre universel.	14.Sagesse/vérité (Truth/Wisdom) Valeur personnelle : quête exaltée de la vérité ultime qui prend le pas sur toutes les autres activités et qui mène à une connaissance intime des réalités objectives et subjectives, le tout convergeant vers la capacité de clairement comprendre les gens et les systèmes ainsi que leur interdépendance.
15.Écologie globale (Ecority/Global Ecology) Valeur personnelle : capacité permettant aux gens de se positionner, de s'inscrire et d'agir en harmonie avec l'ordre créé de l'univers et de magnifier le monde et son équilibre dynamique en faisant un usage créatif de la technologie de façon à exercer une influence sur le plan mondial.	16.Harmonie universelle (Global Harmony) Valeur personnelle : fait de connaître les rapports qui existent entre les besoins humains, la liberté et l'équilibre écologique créatif, ce qui permet de générer des changements susceptibles de promouvoir la symbiose entre les peuples et les nations de même que l'égalité et la créativité.
17.Verbe/Parole (Word) Valeur personnelle : aptitude à communiquer les vérités universelles avec une telle éloquence que l'interlocuteur prend conscience de ses limitations tout en stimulant, et en renouvelant, ses espoirs et son lien à la Vie.	

La carte des valeurs Hall-Tonna

	Phase I SURVIVRE <i>"Le monde est un mystère sur lequel je n'ai aucun contrôle."</i>						Phase II APPARTENIR <i>"Le monde est un problème avec lequel je dois composer."</i>				Phase III INITIATIVE PROPRE <i>"Le monde est un projet créatif auquel je veux participer."</i>						Phase IV INTERDEPENDANCE <i>"Le monde est un mystère dont NOUS prenons soin à une échelle globale."</i>					
Stades	1: SURVIE			2: SECURITE			3: FAMILLE		4: INSTITUTION		5: VOCATION			6: ORDRE NOUVEAU			7: SAGESSE		8: ORDRE GLOBAL/ UNIVERSEL			
Valeurs	Objectifs			Objectifs			Objectifs		Objectifs		Objectifs			Objectifs			Objectifs		Objectifs			
	Emerveillement/Stupeur/Destin Intérêt personnel/Contrôle Préservation de soi			Sécurité Sensorialité/Joie physique			Estime de soi Famille/Appartenance Imagination/Jeu		Compétence/Confiance Croyance/Philosophie Jeu/Détente Travail/Biens/Valeur		Egalité/Libération Intégration/Unité Réalisation de soi Service/Vocation			Art/Beauté Connaissance/Intuition Construction/Ordre nouveau Contemplation Dignité humaine Être Soi Foi/Risque/Vision Présence			Intimité/Solitude Sagesse/Vérité		Ecologie globale Harmonie universelle Verbe/Parole			
Valeurs	Moyens			Moyens			Moyens		Moyens		Moyens			Moyens			Moyens		Moyens			
Moyens	Fonctionnement/Physique Nourriture/Chaleur/Abris Protection/Survie			Affection/Contact physique Emerveillement/Curiosité Plaisir sensoriel Propriété/Contrôle Territoire/Sécurité Prosperité/Profit			Affirmation sociale Amitié/Appartenance Contrôle/Ordre/Discipline Courtoisie/Hospitalité Dextérité/Coordination Droits/Respect Endurance/Patience Equilibre Être apprécié Obéissance/Devoir Prestige/Image Tradition Soins/Souci des autres Soutien/Pairs		Administration/Contrôle Appartenance/Institution Communication/Info Compétition Concepts/Modèle/Ordre Devoir/Obligations Efficacité/Planification Formation/Certification Hiérarchie/Ordre Honneur Loi/Règle Loyalité/Fidélité Management Patriotisme/Estime Possession/Statut Productivité Prosperité/Succès Raison Réalisations/Succès Règles/Réponses de ses actes Savoir-faire/Artisanat/Métier Sciences/Technologie Responsabilité Unité/Uniformité		Adaptabilité/Flexibilité Affirmation de soi Assurance/Honnêteté Cohérence/Congruence Décision/initiative Empathie Equité/Droits Expressivité/Joie Générosité/Compassion Indépendance Limites/Acceptation Loi/Guide Partage/Ecoute/Confiance Qualité/Evaluation Recherche/Sens/Espoir Relaxation Responsabilité mutuelle Santé/Guérison			Collaboration Complémentarité Communauté/Soutien Connaissance/Apprentissage Créativité Croissance/Expansion Détachement/Solitude Discernement Entreprise/Gestion éclairée Esprit pionnier/Innovation Intimité Justice/Ordre Social Limites/Célébration Loisirs Mission/Objectifs Recherche Responsabilisation/Ethique Responsabilisation réciproque Rituel/Communication Simplicité/Enjouement Unité/Diversité			Clairvoyance/Vision Communauté/Personnaliste Esprit de synthèse Interdépendance Synergie Transcendance/Solitude		Droits de l'Homme Ergonomie Justice universelle Macroéconomie			
	Groupe de Valeurs	F O N D A T I O N						F O C U S						V I S I O N								
Etapas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20/21	
STYLES	AUTORITAIRE <i>Dictateur tyrannique accompagné par des suiveurs totalement dépendants</i>			PATERNALISTE <i>Paternaliste bienveillant accompagné par des suiveurs dépendants et obéissants</i>			MANAGER <i>Manager efficace accompagné de suiveurs loyalement dévoués à l'organisation ou institution</i>			FACILITATEUR <i>Ecoute, clarification et soutien envers des suiveurs qui, eux aussi, écoutent, clarifient et soutiennent</i>			COLLABORATEUR <i>Facilitateur, producteur et créateur avec participation intermédiaire de pairs</i>			SERVITEUR <i>Administrateur inter-dépendant avec participation collégiale</i>			VISIONNAIRE <i>Libérateur avec réseau global de pairs visionnaires</i>			
de Leadership																						

© 2012 Values Technology, Inc.