



VOCIS
VOCATIONAL TRAINING
OF THE INNER SELF



VOCIS - Vocational training of the Inner Self

Programme de formation professionnelle continue (IO5)

Delia Zingarelli



VOCIS
VOCATIONAL TRAINING
OF THE INNER SELF



VOCIS

Vocational training of the Inner Self

MODULE 1

Le coach intérieur dans VOCIS

Module 1 Cadre de travail

- ✓ Introduction de l'approche VOCIS concernant le coaching
- ✓ Qu'est-ce que le coaching , qu'est-ce qu'il n'est pas
- ✓ Les rôles du coach et du client
- ✓ Approche et règles de base





VOCIS
VOCATIONAL TRAINING
OF THE INNER SELF

**Nos
expériences
avec le
coaching
intérieur**



VOCIS – Coach intérieur BUT 1

VOCIS vise à :

- **Accroître les compétences et le savoir-faire en relation avec l'autorégulation de professionnels (ou d'étudiants).**
- **Implanter le coaching de l'autorégulation pour parvenir à mieux faire face aux contraintes professionnelles croissantes et à une plus grande efficacité au travail.**





VOCIS – Coach intérieur BUT 2

- **Développer un ensemble d'instruments de haute qualité pour l'enseignement et la formation professionnels des compétences d'autorégulation à utiliser par :**
 - **Les enseignants,**
 - **Les formateurs,**
 - **Les coachs,**
 - **Les professionnels de la formation professionnelle initiale et continue.**



Motivations. 1

- Trouver des outils pour développer le soi intérieur, la conscience de soi, l'autorégulation et réduire le stress dans la vie professionnelle et privée.
- Explorer des matériels et des modules de formation pour des activités de coaching ou d'enseignement.



Motivations.2

- **Obtenez des conseils sur la façon de démarrer et d'exécuter avec succès un processus de coaching par les pairs.**
- **Trouvez plus de force intérieure.**
- **Renseignez-vous sur la formation du soi intérieur dans l'enseignement et la formation professionnels.**



VOCIS Network (www.vocis.org)

- VOCIS est un réseau d'experts européens pour échanger des idées, des expériences, des matériaux et des pratiques.
- Les documents sont disponibles en croate, anglais, français, allemand et italien.



Principaux groupes cibles

- **Professionnels dans des postes de gestion et/ou cadre moyen, d'enseignement et de formation.**
- **Le passage des professionnels vise à accroître les compétences pour l'auto-régulation des professionnels, étudiants, enseignants, éducateurs, formateurs, pairs.**
- **Toutes ces personnes qui travaillent sur l'adaptation et l'amélioration des objectifs d'auto-efficacité pour l'inconfort personnel et professionnel des autres (travailleurs sociaux, soignants, animateurs de centre de jeunesse...).**





Objectifs principaux

La signification du cercle d'apprentissage:

- information
- réflexion
- application pratique
- valorisation de l'apprentissage



Redémarrer l'apprentissage en continu
Préserver la motivation et l'auto-motivation

Qu'est-ce que le coaching, qu'est-ce qu'il n'est pas (1)

Le coaching place l'individu au centre d'un processus.

Le client apporte des constructions de problèmes dans le coaching.

Il contient plus d'un aspect d'un processus de conseil, dont un peut être le coaching.

C'est un concept de conseil externe pour les clients, séparé de l'organisation.



Qu'est-ce que le coaching, qu'est-ce qu'il n'est pas (2)

Le coaching s'appuie sur les grands principes de la coopération.

Il est important de connaître les principales différences entre le coaching et la psychothérapie ou l'enseignement, la formation, la supervision, le mentorat et le développement organisationnel.





Le rôle du coach et des clients

Le coaching est un endroit où coach et client forment ensemble.

Un cadre de conseil qui peut être maintenu à la longue dans le but de résoudre les problèmes.

Au cours de la conversation sur le système de problème, des informations supplémentaires sont mises en lumière.

Coach et client développent ensemble des perspectives modifiées sur le système de problème.





Evaluez votre autorégulation

- **Expérimentez l'outil de diagnostique VOCIS en y répondant vous-même.**
- **Calculez vos résultats.**
- **Pensez à vos dimensions d'amélioration.**
- **Commentez ces dimensions dans votre contexte.**

<http://vocis.org/methodology-tools/diagnostic-toolkit/evaluate-your-self-regulation/>





Approche et règles de base

Le changement de perspectives rend possible le développement de moyens d'action alternatifs.

Dans la vie de tous les jours, un client peut mettre en oeuvre des moyens d'action modifiés en fonction de la vie et de l'environnement professionnel.

Il y a quelques règles importantes: en faisant du coaching il est nécessaire de s'appuyer sur le principe de la confidentialité et du secret.

Il est important de laisser tout ce qui est entendu dans la salle de coaching et de décider quelles informations le client souhaite transmettre (par obligation de le faire dans sa propre entreprise).



“Bodyscan”

**Un exercice pour
développer les
compétences de
conscience de soi.**

**Qu’avez-vous remarqué en
lisant votre corps?**

Exercice de «Bodyscan»





Evaluation du module

Questions et points de discussion à propos du premier module.

Proposition d'amélioration.



VOCIS

Vocational training of the Inner Self

MODULE 2

De la théorie à la pratique



Le coaching intérieur aujourd'hui en Europe

- **Centralité de la personne.**
- **Centralité du paradigme réflexif et autoréflexif.**
- **Les pratiques biographiques et autobiographiques.**





Centralité de la personne (1)

Le modèle holistique renforce l'unité de la personne en tant qu'entité en constante évolution.

La société post-industrielle, axée sur le travail intellectuel et sur l'expression individuelle, insiste sur l'accent mis sur la rationalité mais aussi sur la vie affective.

Les rôles exponentiels des activités créatives, de l'innovation, de l'évolution du monde du travail et du monde de l'expression individuelle et sociale sont les moteurs de cette tendance.





Centralité de la personne (2)

Une approche respectueuse, sans jugement et orientée vers les ressources, soutenant une auto-exploration bienveillante et ouverte du client sera abordée et promue dans trois grands domaines:

- **axé sur le thème,**
- **axé sur le développement,**
- **interventions axées sur le processus.**





La centralité de l'approche à la réflexion (1)

Les valeurs de l'individualité, de l'intellectualisation, de la féminisation progressive personnelle, sociale et organisationnelle détournent l'attention de l'importance des approches rationnelles sur l'importance du dialogue continu et de la synthèse de la raison et de l'émotion.

L'introspection, l'accent sur le potentiel émotionnel et créatif de toute personne, revient à placer l'individu au centre et d'attribuer une valeur aux méthodologies réflexives et auto-réflexives.





La centralité de l'approche à la réflexion (2)

Le paradigme de la réflexion apparaît comme un processus nécessaire à tout ce qui implique croissance, amélioration, développement (apprentissage de longue durée).





“Calmez votre esprit”

**Un exercice d’auto-réflexion pour développer
les compétences d’autorégulation**

«Calmez votre esprit»





Examen de notre propre biographie

La matière première de la réflexion est la dimension existentielle des individus, de sorte que toutes les méthodologies mettant l'accent sur la biographie, l'autobiographie, le système d'actions les concernant augmentent leur valeur.

Dans son projet d'amélioration, il y a un point critique où il devient important de combiner l'étude de la situation actuelle (analyse) et la vision de la solution future (le projet).

Le coaching est un moyen de visualiser le changement dans sa vie privée/professionnelle/sociale.

La proactivité doit prendre sa propre vie.





Dimensions d'autorégulation dans le modèle VOCIS et ses outils.

- **Votre orientation vers un but**
- **Votre volonté**
- **Votre auto-renforcement**

- **Votre auto-perception**
- **Votre auto-intégration**

- **Votre auto-développement et votre auto-compassion**
- **Votre régulation des affects**





Conditions de base dans toutes les interactions au sein du coaching individuel

- **Congruence**
- **Un regard positif inconditionnel**
- **Empathie**
- **Chaque instruction est une auto-instruction**





Le coaching est une approche préventive

Lorsqu'un contexte thérapeutique est nécessaire, il faut proposer une aide médicale ou clinique. L'approche de coaching individuel de VOCIS suit la psychologie humaniste comme un conseil centré sur la personne et les directives de thérapie systématique. Ces approches sont basées sur l'idée que, dans des conditions appropriées, tous les individus peuvent acquérir un sens plus fort et plus sain de soi et de confiance en soi.





Changement individuel et aide externe

“J’ai eu l’avantage de travailler avec des programmes d’auto-instruction pour la formation et le traitement pendant 15 ans. L’étonnement que j’ai ressenti au départ lorsque de si simples programmes pouvaient mener à de si bons effets, s’est transformé en une vision que le mécanisme de contrôle du changement est présent dans chaque être humain, et que parfois très peu d’interventions extérieures sont nécessaires pour activer les ressources propres à la personne”

(Lars Eric Uneståhl, Hypnosis, Selfhypnosis and mental. S. 143)





Quatre études de cas/exemple de cas

- ❖ Jason
- ❖ Linda
- ❖ Gary
- ❖ Patricia

et vous?





Etudes de cas: vous êtes le coach

- ❖ Lire 2 des 4 études de cas.
- ❖ Identifier les dimensions d'autorégulation impliquées dans tous les cas.
- ❖ Identifier les exercices proposés dans la collection d'exercices VOCIS.
- ❖ Lisez-les attentivement et soyez confiant.





Préparez-vous au prochain module

“Votre coach intérieur”

Le but de cet exercice est de développer le dialogue intérieur, de sorte que vous appreniez à vous entraîner correctement. La formation consiste en plusieurs sous-exercices.





Evaluation du module

Questions et points de discussion sur le second module.

Suggestion d'amélioration des participants et des formateurs et accord pour le module final.



VOCIS

Entrainement professionnel du soi intérieur

MODULE 3

Améliorer les compétences individuelles et de coaching par les pairs



Expériences de coaching

- **Application primaire du “développement interne”**
- **Préparer un ensemble de situations dans lesquelles expérimenter le coaching/ développement interne**
- **Formation à l’auto-régulation**





ACTIVEZ-VOUS

Développement de la motivation

- **Votre orientation vers le but**
- **Votre volonté**
- **Votre auto-renforcement**





Soutenir l'auto-renforcement

L'auto-renforcement donne des informations sur la mesure dans laquelle les individus sont capables de s'encourager, de se rappeler de certaines tâches, de mener des dialogues internes 'constructifs', de se renforcer et de réprimer des pensées perturbatrices.





Soutenir l'auto-renforcement comme un coach

Examinez les compétences de développement d'auto-renforcement et choisissez l'exercice qui, selon vous:

- pourrait-être plus efficace dans votre contexte
- pourrait vous faire sentir plus confiant à utiliser avec vos "coachés"





Évaluation de la journée avec vos cinq doigts

- **Pouce: Penser** – Qu'est-ce que j'ai pensé aujourd'hui? Qu'ai-je appris ?
- **Index: Objectifs visés** – Qu'est-ce que j'ai réalisé aujourd'hui?
- **Majeur: Mental** – Comment je me suis senti? Quelle est la qualité émotionnelle de ma journée?
- **Annulaire: A qui puis-je donner de l'aide aujourd'hui? A qui ai-je été utile?**
- **Auriculaire: Qu'est-ce que j'ai fait pour mes besoins corporels aujourd'hui – activité physique, nutrition, récupération et détente?**





SE CONNAITRE

Développement du concept de soi

- **Votre auto-perception**
- **Votre auto-intégration**





Soutenir la perception de soi

La perception de soi décrit la mesure dans laquelle un individu est capable de ressentir, de reconnaître et de confronter des attentes externes à ses propres besoins, préférences et intentions. Elle comprend la mesure dans laquelle un individu a accès à ses propres marqueurs somatiques et à la qualité de son auto-observation.





Soutenir la perception de soi comme un coach

Examiner les compétences de développement de perception de soi et choisissez l'exercice qui, selon VOUS:

- pourrait-être le plus efficace dans votre contexte
- pourrait vous faire sentir plus confiant à utiliser avec vos "coachés"





“Situations difficiles et faciles”

Pensez à votre propre éducation et décrivez des situations qui montrent si vous avez eu des moments faciles ou difficiles pendant votre développement jusqu'à maintenant. Utilisez le tableau proposé.





OPTIMISEZ-VOUS

Développement de soi

- **Votre “développement de soi” & auto-compassion**
- **Votre régulation des affects**





Soutenir le développement de soi

Le développement de soi décrit la mesure dans laquelle l'auto-exploration, le développement personnel, le changement et la connaissance de soi sont importants pour une personne ; la mesure dans laquelle une personne est ouverte, curieuse et réfléchie au sujet de sa propre pensée, de son expérience et de son comportement, la mesure dans laquelle les individus peuvent avoir une vision d'eux-mêmes.





Soutenir le développement de soi comme un coach

Examiner les compétences de développement de soi et choisissez l'exercice qui, selon vous:

- pourrait-être le plus efficace dans votre contexte
- pourrait vous faire sentir plus confiant à utiliser avec vos "coachés"





Entretien mutuel auto-leadership

L'objectif de la communication est de promouvoir les effets positifs et rechercher et éviter ou réduire les effets négatifs et indésirables.

Trouvez un partenaire et menez une entrevue mutuelle, guidée par les questions clés proposées.





Démarrer un processus de coaching entre pairs

« Les pairs, que ce soit en équipe ou non, sont à même d’instituer en habitude le fait d’intégrer l’un l’autre dans leur propre processus de solution, remplaçant les discussions d’évacuation de frustrations ou les lamentations de concert sans emprise aucune sur le changement nécessaire. »

(Natalya Pestalozzi sur managementconcepts.com, 2016)





Qu'est-ce qu'un processus de coaching entre pairs?

Le coaching entre pairs peut être défini comme un processus confidentiel grâce auquel deux ou plusieurs collègues travaillent ensemble pour réfléchir sur les pratiques actuelles; élargir, raffiner, et construire de nouvelles compétences; partager des idées; enseigner les uns aux autres; mener des recherches en classe; ou résoudre des problèmes sur le lieu de travail (Robbins, 1991).

Le coaching entre pairs implique généralement un groupe de professionnels organisés avec les mêmes connaissances, le même niveau de compétence et le même statut. Le coaching entre pairs est un processus non évaluatif, puisque confidentiel, où des groupes se réunissent pour traiter, réfléchir et/ou discuter de sujets pertinents et spécifiques aux objectifs du groupe.





Attitude positive dans le processus de coaching entre pairs

- ✓ **Ecoute active**
- ✓ **Offrir un soutien**
- ✓ **Language corporel positif**
- ✓ **Poser des questions ouvertes**
- ✓ **Exprimer la gentillesse et la compassion**





Format de coaching entre pairs

Il existe différents formats pour le groupe de coaching entre pairs:

- **un groupe sans “chef” dans lequel tous les membres assument la responsabilité du travail de groupe.**
- **un groupe utilisant des présentateurs rotatifs ou des co-modérateurs pour animer les séances de groupe.**

Quoiqu’il en soit, il est important de choisir un coach en fonction de la correspondance entre celui-ci et le groupe avec lequel vous souhaitez travailler.



Coaching entre pairs VOCIS étape par étape

Coaching par les pairs	
Etape 1	Introduction du cas et éléments à clarifier ou point de vue à explorer.
Etape 2	Questions à la personne qui a présenté le cas.
Etape 3	Accompagnement, trouver des hypothèses, approfondir (sans apporter les solutions).
Etape 4	Développement des solutions.
Etape 5	Leçons apprises et commentaires.



Comment vous préparer pour une session de coaching entre pairs.

- **Définissez votre objectif.**
- **Avant la première réunion, pensez à votre situation globale.**
- **Identifiez votre problème.**
- **Ecrivez votre problème.**



Pratiquer une préparation de séance de coaching entre pairs

Decidez quel format de coaching entre les pairs vous souhaitez proposer à vos collègues et comment le préparer.

Quelles sont vos forces et vos faiblesses en tant que facilitateur de coaching entre pairs?



Evaluation des modules

Questions et points de discussion sur le troisième module.

Questionnaire d'évaluation du "Vocational Training of the Inner Self"



Le projet VOCIS est cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Le contenu des documents VOCIS ne reflète pas l'opinion officielle de l'Union européenne. La responsabilité de l'information et des opinions exprimées ici incombe entièrement à l'auteur/ aux auteurs.

La reproduction est autorisée à condition que la source soit indiquée. Merci de faire référence à VOCIS, aux auteurs et d'ajouter le logo de l'UE.