

# FORMATION EN COACHING SCOLAIRE ET DE JEUNES



## Module 1: Les bases du métier

Olga Belo Marques

# Objectifs du module

- Etre capable d'adopter une attitude et posture de coach
- Connaître les fondements du coaching et les grandes étapes d'un processus de coaching
- Intégration et utilisation de quelques outils de coaching

# Modalités

Tu me dis, j'oublie. Tu  
m'enseignes, je me souviens. Tu  
m'impliques, j'apprends.



Benjamin Franklin

[www.citation-celebre.com](http://www.citation-celebre.com)

# Contenu de la formation

- ① Qu'est-ce que le coaching ?
- ② La « coach attitude »
- ③ Les étapes d'un coaching
- ④ Stratégies d'intervention

A photograph of two women sitting on a light-colored sofa in a bright, modern interior. The woman on the left has long, wavy red hair and is wearing a light-colored long-sleeved shirt. She is looking towards the woman on the right with a thoughtful expression, her hand resting on her chin. The woman on the right has short brown hair, wears glasses, and a colorful patterned cardigan. She is holding a dark tablet or notebook and looking back at the first woman. The background shows a white wall and a window with light-colored blinds.

① Qu'est-ce que le coaching ?

② La « coach attitude »

③ Les étapes d'un coaching

④ Stratégies d'intervention

Qu'est-ce que le  
coaching ?



# QU'EST-CE QUE LE COACHING?

- ① Phénomène de mode?
- ② Définition
- ③ Principe de base du coaching
- ④ Le coaching scolaire/de jeunes

# Phénomène de mode?

- Socrate (connais toi toi-même)
- Etymologie: « coche » → français
- Universités anglosaxonnes
- Monde du sport
- Arrivée de la « mode » du coaching chez nous



## Le coaching n'est pas...

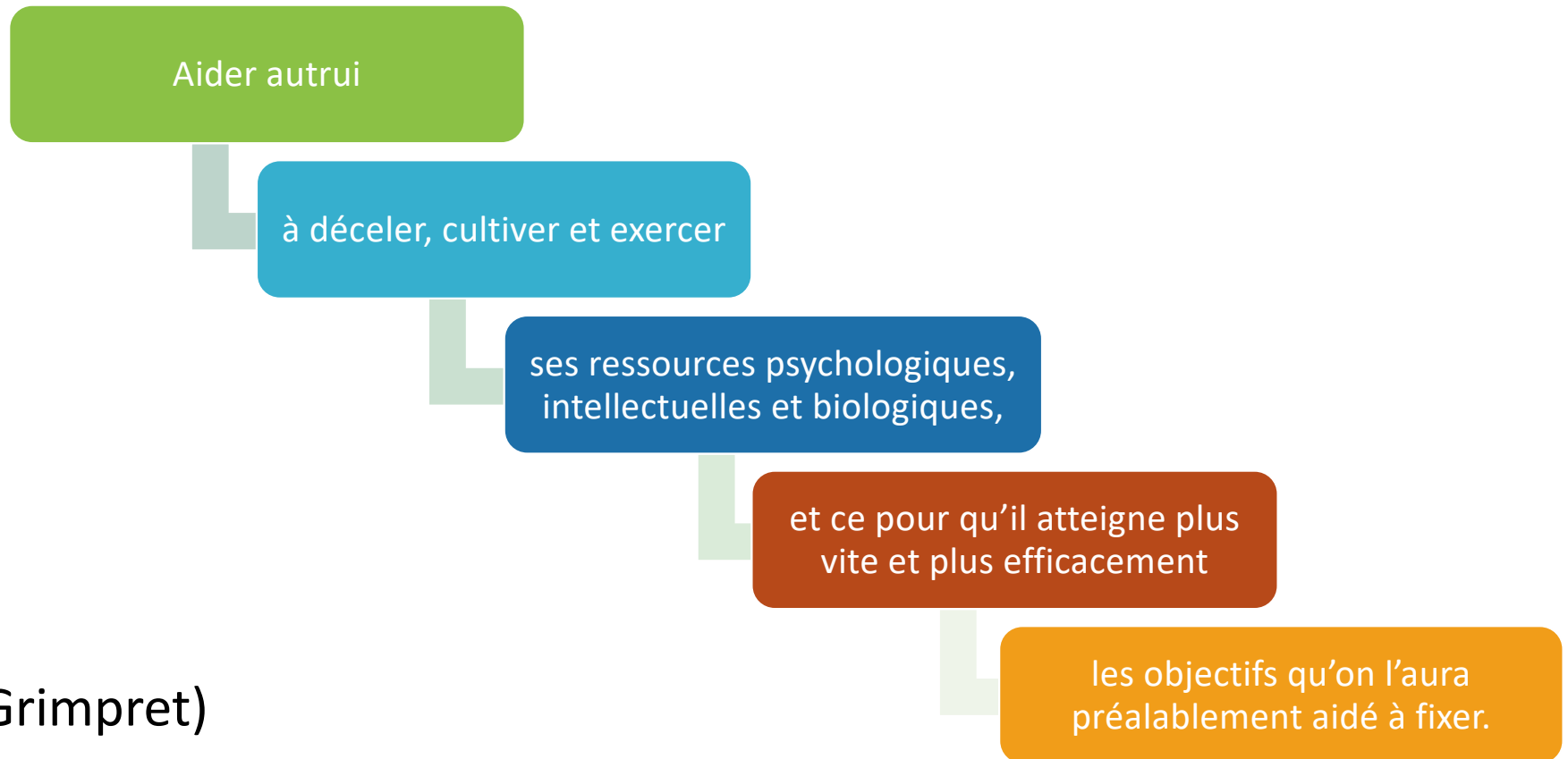
- Thérapie
  - Pourquoi vs. comment
  - Passé vs. ici et maintenant avec une projection dans le futur
- Mentorat (on ne dispense pas son savoir et ses conseils)
  - Donne la solution vs. aide à trouver sa propre solution
- Discipline scientifique/science humaine
- Enseignement d'un maître à son disciple (Cours particuliers)
  - Ciblé sur la compréhension de la matière vs. situation globale, n'entre pas dans la matière
  - Conjoncturel vs. Structurel

*« Si tu veux nourrir un homme pendant une journée, donne-lui un poisson; si tu veux le nourrir pendant toute sa vie, apprends-lui à pêcher. »*

## Le coaching c'est...

- Art d'accompagner une personne dans son développement
- Voir qqn s'éveiller et déployer ses ailes pour prendre son envol
- Permettre au coaché de prendre conscience de ce qui se passe en et autour de lui pour agir différemment, développer ses compétences et atteindre de meilleures performances
- Discipline pragmatique: c'est le résultat qui compte, ancré dans la pratique/le concret

# Définition



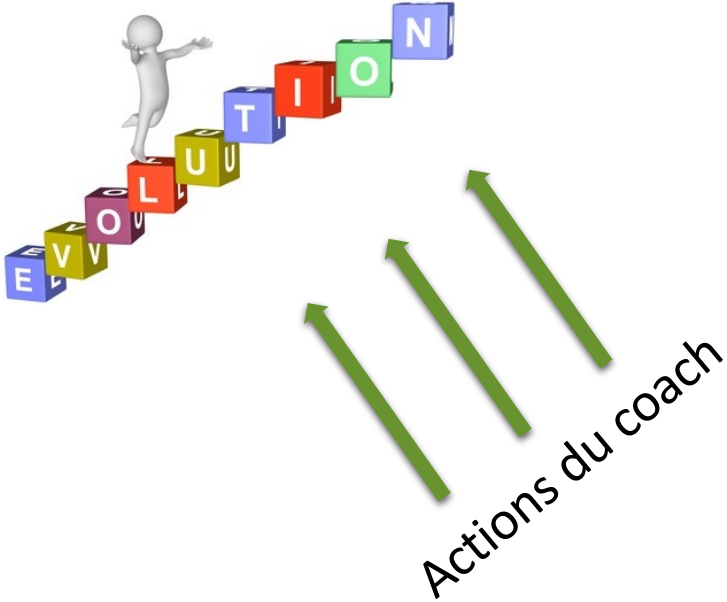
(Matthieu Grimpert)

# Principes du coaching

Le coaché est  
l'acteur principal  
du changement

Objectif

Situation  
problématique



Qu'est-ce que le  
coaching de jeunes  
et scolaire ?



# ① Qu'est-ce que le coaching scolaire et de jeunes?



- A qui s'adresse-t-il?
- Pour quel type de problèmes?
- Quelles sont ses particularités?
- Et les parents?

# Pour qui?



- Jeunes de 14 à 25 ans (mais pas une limite stricte!)
- Qui sont de « vrais » clients (voir clientélisation)
  - Font face à une difficulté
  - Ont essayé d'agir
  - Sont encore prêts à agir
  - Demandent de l'aide

# Les jeunes de 14 à 25 ans?

- Qui sont-ils.elles ?
- Quels sont leurs problèmes ?





# Les problèmes les plus courants



# Types de problèmes -> Types de coachings

- 
- Coaching de motivation
  - Coaching pédagogique (gestion du temps, méthode de travail, organisation, ...)
  - Coaching d'orientation
  - Coaching de gestion des émotions (stress, colère, ...)
  - Coaching du jeune dans ses interactions avec les autres (parents, familles, copains, adultes, profs, ...)
  - Coaching de confiance en soi/en ses capacités




# Particularités



- Grande vigilance en raison de:
  - La personnalité en construction du jeune
  - Les souffrances majeures
  - L'appartenance à un système (familial, scolaire) dont il n'a pas la possibilité de s'affranchir.
- Connaissances spécifiques et utilisation d'outils adaptés à l'accompagnement des jeunes.
- Calendrier scolaire: enjeux temporels qui conditionnent le travail

# Et les parents ?

- Particularité: généralement c'est eux qui payent
- Importance d'avoir l'accord des deux parents pour les mineurs
- Alliance avec le jeune = plus importante
- Attention: secret professionnel (accord du jeune pour la transmission d'infos)
- Coaching parental

- 
- ① Qu'est-ce que le coaching ?
  - ② La « coach attitude »
  - ③ Les étapes d'un coaching
  - ④ Stratégies d'intervention

L'attitude « Coach »



# LA « COACH ATTITUDE »

- ① Posture envers soi-même
- ② Posture envers le coaché

# LA « COACH ATTITUDE »

- **Posture envers soi-même**

1. Ancré et centré
2. Authentique et congruent

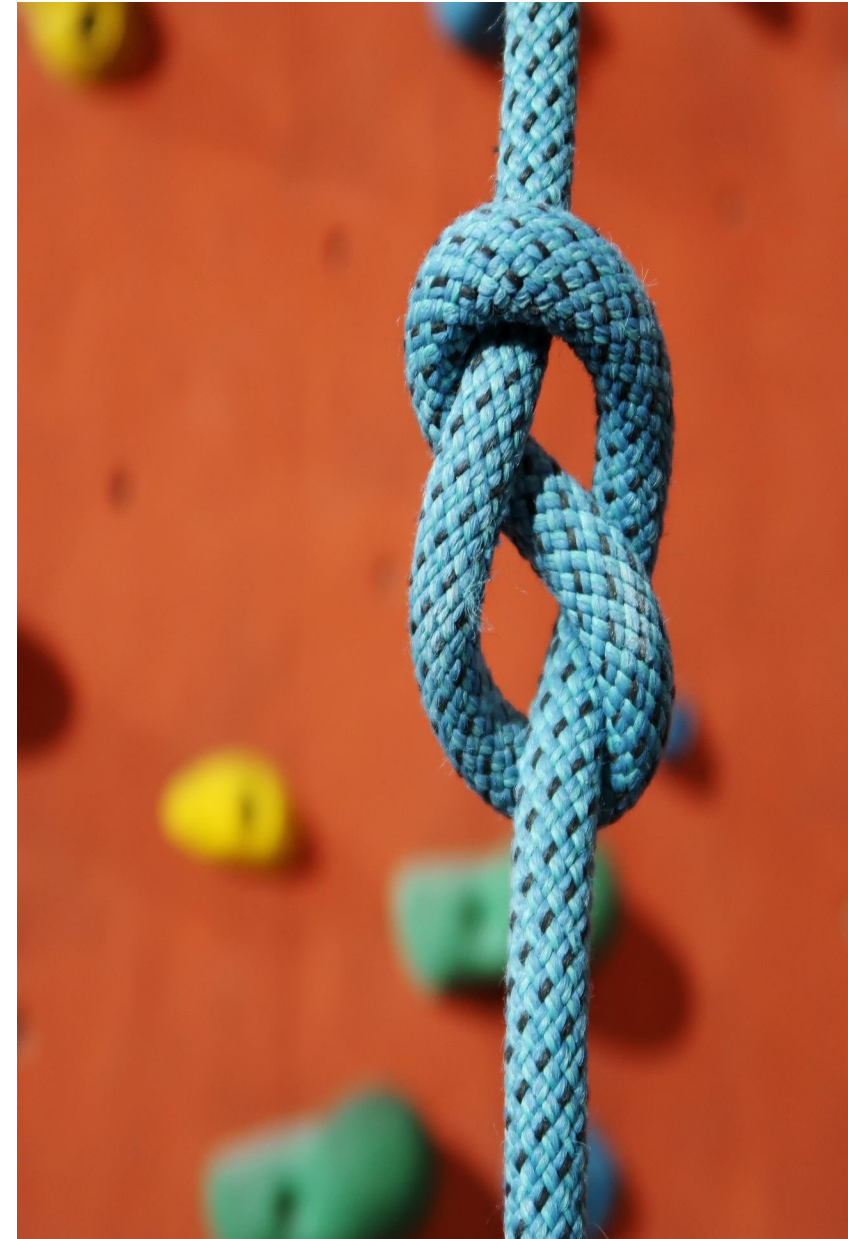
= ce qui se passe en nous en tant que coach



---

## 1. Ancré et centré

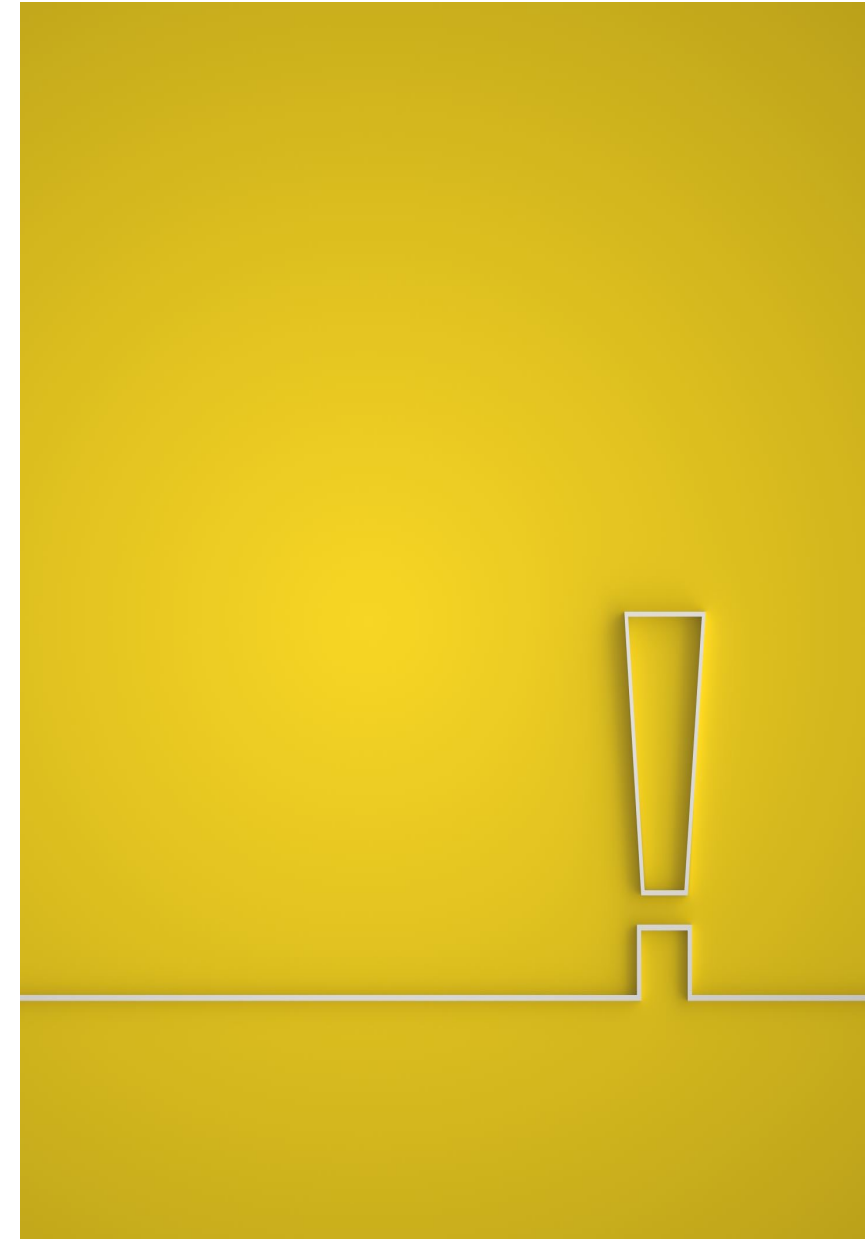
- Ancrage (= enracinement): Se remettre en lien avec son corps, avec qui on est, pour se stabiliser intérieurement et émotionnellement
- Centrage: revenir en soi, ici et maintenant, ne pas se laisser emporter par des considérations extérieures ou des pensées parasites
- Piste: petit rituel de préparation avant une séance
- Exercice



---

## 2. Authentique et congruent

- Authentique: faire preuve d'honnêteté, de vérité, de transparence
- Congruent: alignement entre ce qu'on vit, ce qu'on pense, ce qu'on ressent, ce qu'on dit ou fait.
- Selon Carl Rogers, la congruence décrit une correspondance exacte entre le vécu de l'expérience, sa perception et la façon de communiquer qui en dépend.



# LA « COACH ATTITUDE »



- **Posture envers le coaché**
  1. Croire dans son potentiel
  2. Neutralité bienveillante
  3. Questionnement neutre et stratégique
  4. Empathie
  5. Les positions du coach

# 1. Croire dans le potentiel du coaché

- Effet pygmalion
- Chaque personne possède en elle les ressources pour réaliser ses propres changements



---

## 2. Neutralité bienveillante

- Le coach, dans son attitude de respect, de tolérance et de compréhension, ne cherche ni à interpréter, ni à conseiller, ni à juger.
- Considération positive inconditionnelle
- Ne rien vouloir de spécifique pour le coaché
- Pas d'interprétation/supposition → rejoindre la vision du monde du coaché, non-normatif

### 3. Questionnement neutre et stratégique

- Pour favoriser l'émergence de nouvelles perspectives
  - Un coach aide son client à trouver ses propres solutions surtout en lui posant des questions.
- « Les gens qu'on interroge , pourvu qu'on les interroge bien, trouvent d'eux-mêmes les bonnes réponses » Socrate
  - = non-directivité
- Questions simples et courtes sont plus efficaces



## Caractéristiques des questions

- Neutres, sans projection, stratégiques
- Questionnement en entonnoir:
  - Questions ouvertes: QQQQCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Pourquoi?)
    - Attention au « pourquoi »!!
  - Questions alternatives A ou B
  - !! Attention aux questions fermées (oui/non)
- Importance des silences

## 4. Établir un rapport de qualité

- a) Empathie
- b) Synchronisation corporelle
- c) Synchronisation verbale
- d) Feedback





## a) Empathie

- Capacité à nous mettre mentalement et/ou émotionnellement à la place de l'autre, à s'immerger dans le monde du coaché... sans oublier le « comme si » car son monde n'est pas le nôtre

Sentir avec et entrer dans la vision du monde du coaché

S'imaginer ce qu'il peut ressentir

Comprendre pourquoi c'est logique pour lui d'agir comme il le fait



## b) Synchronisation corporelle la gestuelle

- Le coaché se sentira mieux écouté, compris, ...
- Non-verbale: reproduire de façon subtile
  - Posture
  - Rythme des mouvements du corps et niveau d'énergie
  - Expressions du visage
  - Rythme de la respiration



## c) Synchronisation verbale : la reformulation

- Adapter son discours:
  - les tournures et les structures de phrases,
  - les expressions,
  - le vocabulaire spécifique
  - les concepts

### **Ponctuelle**

Reformuler les derniers mots de la phrase du coaché.

### **Echo - miroir**

« Ainsi selon toi ... », « Tu veux dire que... », « En d'autres termes ... », « A ton avis donc ... »

### **La reformulation résumée**

Traduit l'essentiel de ce que le sujet a voulu dire:

« Si j'ai bien compris... »

« Est-ce OK pour toi si je dis que...»

## d) Le Feedback

### Les éléments d'un feedback de qualité

- Nommer des *faits et des effets vérifiables*.
- Utiliser un *langage spécifique*, sans équivoque, clair.
- Donner des *opinions* personnelles et les *distinguer des faits*.
- Faire des *suggestions* sans donner des conseils
- Respecter *l'écologie* de la personne
- Être habitué.e de *bienveillance* et de *confiance*
- *Parler le langage* du client (corporel et verbal)



## 5. Les positions du coach

### • Position basse

- « je ne sais rien »
- Responsabilisant: jeune n'attend pas de solution externe et se tourne vers ses ressources internes, il est acteur
- Solutions du patient et non du thérapeute
- Qualité relationnelle
- Comment?
  - Demander permission: « est-ce que vous me permettez de poser une question? »,
  - Précautions oratoires: « Je me trompe peut-être mais... »
  - Position d'impuissance: « C'est vous l'expert de ce qui se passe en vous... »
  - Suivre le rythme imposé par l'autre: « Dites moi si je vais trop vite... »
  - Mettre le coaché en position d'acteur: « Que pensez-vous... »,



## 5. Les positions du coach

### • Position haute

- « je sais, je suis expert »: sur le cadre
- Rassurant
- Donne du crédit
- Comment?
  - Affirmations « Je pense que... », « Voici ce que je propose... »
  - Propositions « Vous pourriez peut-être... »,
  - Informations: « Je vais vous expliquer comment utiliser cet outil »
  - Demande de réponse claires: « J'ai besoin que vous m'expliquiez ce que vous ressentez »
  - Donner le rythme « Je propose qu'on revienne sur ce point plus tard... »,
  - Cadrer « On arrive au bout de la séance, il est temps de clôturer »
- Passage de l'une à l'autre selon le moment, les circonstances, les besoins, ...



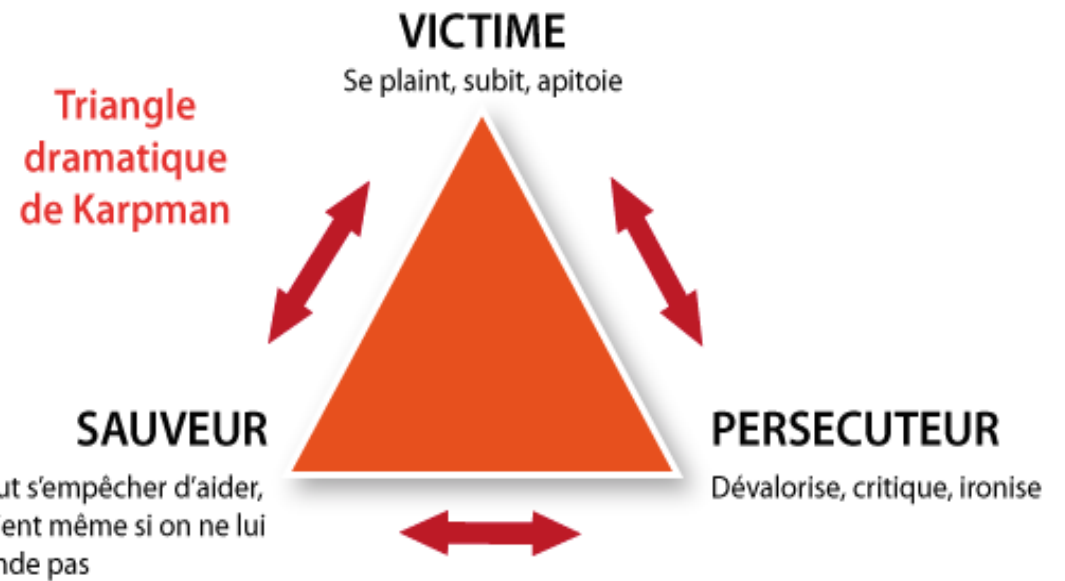
## 5. Les positions du coach



Eviter la position de  
« sauveur »



→ déresponsabilise le  
coaché





- ① Qu'est-ce que le coaching ?
- ② La « coach attitude »
- ③ Les étapes d'un coaching
- ④ Stratégies d'intervention



# Etapes d'un coaching

- ① Poser le cadre et créer l'alliance
- ② S'assurer que le jeune est client
- ③ Analyse de la demande
- ④ Fixer un objectif + Etablir un contrat
- ⑤ Identifier où il faut agir (diagnostic)
- ⑥ Faire un plan d'actions et le mettre en œuvre
- ⑦ Faire un bilan et clôturer

1. Poser le cadre et créer l'alliance
2. S'assurer que le jeune est client
3. Analyser de la demande
4. Fixer un objectif + Établir un contrat
5. Identifier où il faut agir (diagnostic)
6. Faire un plan d'actions et le mettre en œuvre
7. Bilan et clôture





## 1. Poser le cadre et créer l'alliance

- Présentation de soi: formations, spécificités, ...
- Règles de fonctionnement : quelle est ma façon de travailler?
- Infos pratiques: rythme des rencontres, durée, prix, ...
- Mes attentes en tant que coach : Implication du jeune, co-responsabilité
- Ce que le coaché est en droit d'attendre/ne pas attendre de moi
- Objectifs et limites du coach
- Règles de confidentialité
- A-t-il des questions?
- !! Relation prime sur contenu → mettre le jeune en confiance

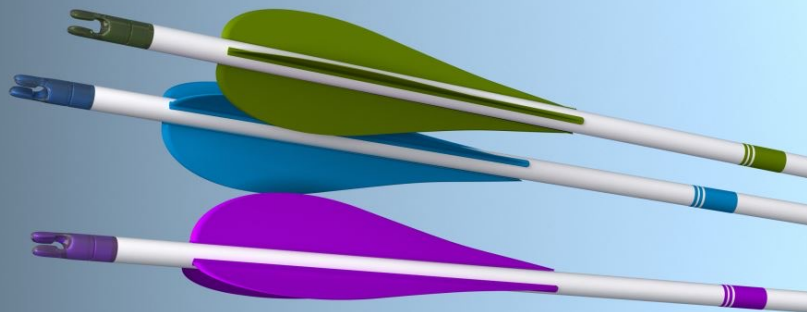
## 2. S'assurer que le jeune est client

- 4 conditions du client
  - Font face à une difficulté qui les fait souffrir
  - Ont essayé d'agir
  - Sont encore prêts à agir
  - Demandent de l'aide
- Toutes les conditions doivent être réunies pour travailler avec le jeune
- **Contraints:** les parents « obligent » le jeune à venir
  - Erreur à éviter: adopter la vision du monde/l'attitude des parents (obliger à se faire aider)
  - Attitude mobilisatrice: freiner et travailler également avec les parents

### 3. Analyser de la demande

- Contextualiser la demande
- Demande explicite vs demande implicite
- RPBDC (Vincent Lenhardt)
  - Réel
  - Problème
  - Besoin
  - Demande
  - Contrat (écrit ou oral)



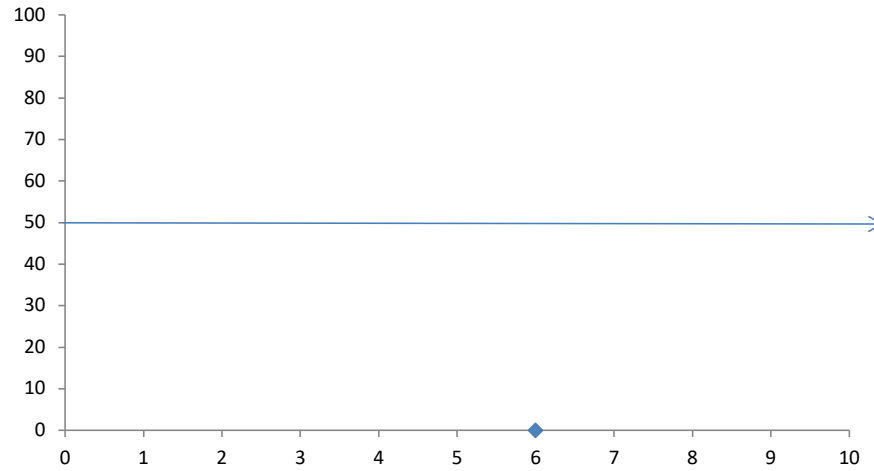


---

## 4. Fixer un objectif

- Travail du coach: transformer la demande en objectif
- Objectif = fil rouge du travail avec le coaché
- L'objectif doit être SMART
  - Spécifique
  - Mesurable
  - Accessible
  - Réaliste
  - Temps (déterminé dans le)
- Et répondre à certaines conditions
  - Sous mon contrôle (utiliser le « je », éviter le conditionnel)
  - Formulé de manière positive
  - Ecologique: avantages > inconvénients

## GRAPHIQUE EVOLUTION D'OBJECTIFS



### ETAPES :



Four empty, rounded rectangular boxes stacked vertically, each with a different colored border: red, green, yellow, and blue. These boxes are intended for listing the steps of a process.

## 4. Etablir un contrat

Le contrat permet de formaliser un engagement réciproque explicite, librement négocié entre le coaché et le coach.

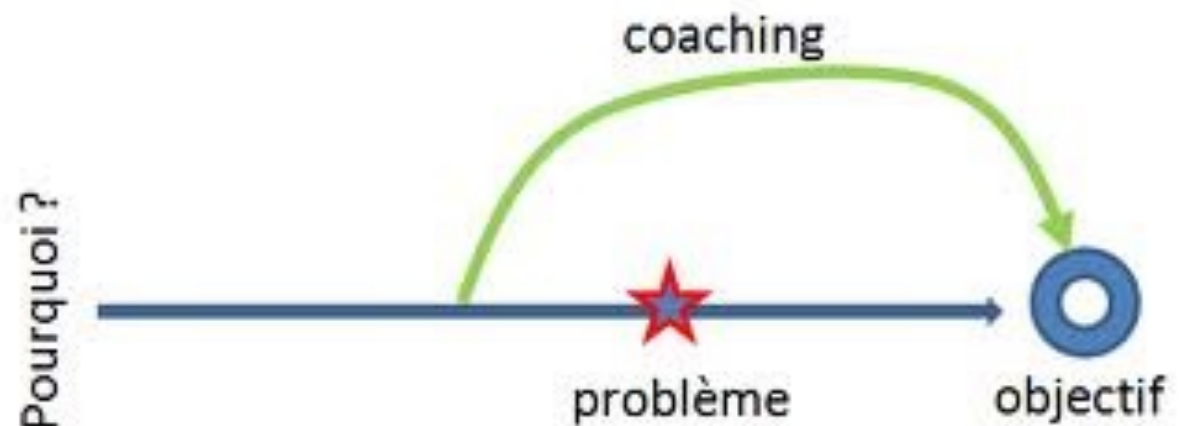
- **Accord sur le contenu (quoi)**
  - Le résultat à atteindre, c'est-à-dire l'objectif
- **Accord sur le processus (comment)**
  - Comment va-t-on s'y prendre pour atteindre l'objectif
  - Modalité de la relation entre le coach et le coaché





## 6. Identifier où il faut agir: diagnostic

Lecture du problème à la lumière de modèles théoriques (PNL, ANC, AT, systémique, Thérapie brève, Gestion Mentale, IM, etc ...)



## 7. Faire un plan d'actions et le mettre en oeuvre

- Selon ses référents théoriques: sélection d'outils pour induire le changement
- Importance du travail entre les séances: tâches
  - « Devoirs » à faire pour la séance suivante (réflexion, actions concrètes, recherches personnelles, ...)
  - Objectif: impliquer le coaché, le rendre acteur du changement
  - Le véritable changement se fait entre les séances



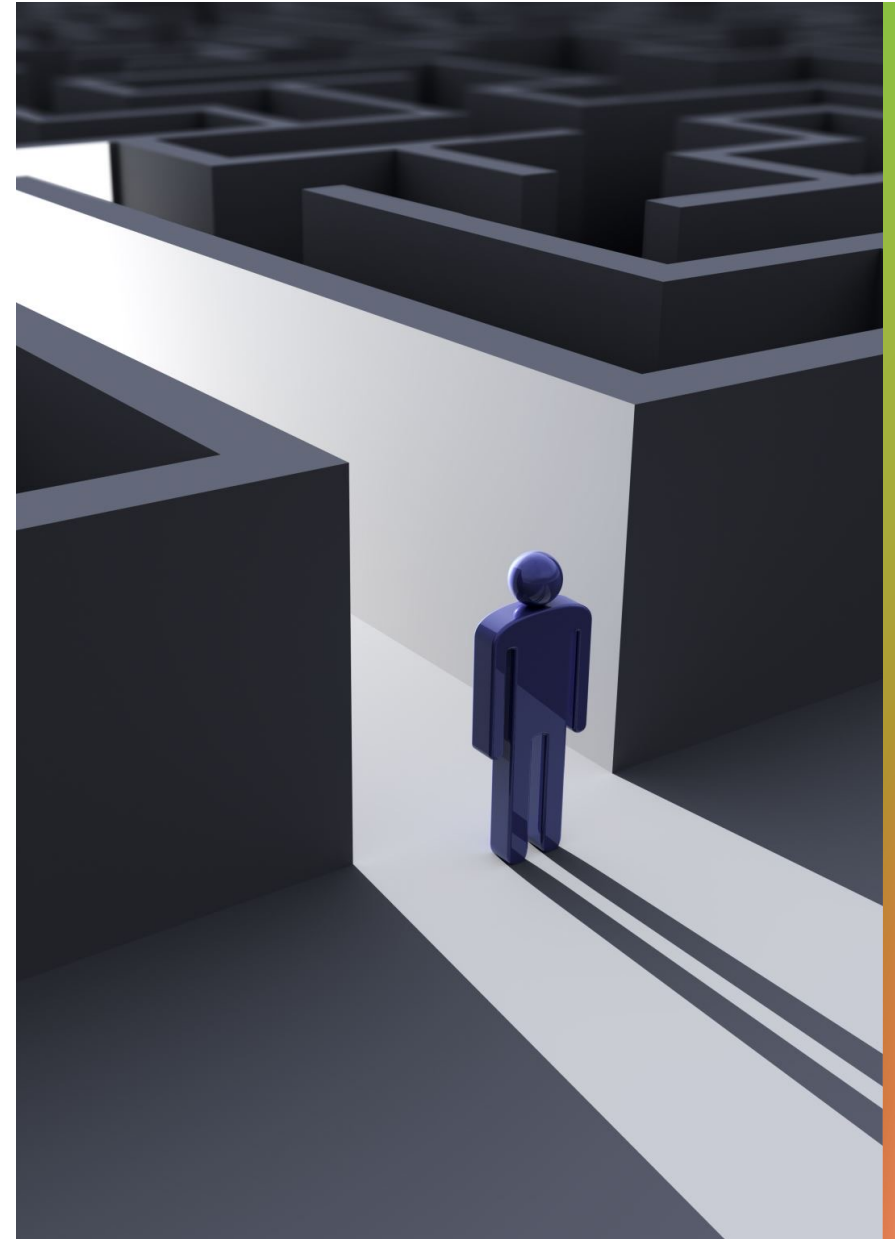
## 8. Faire un bilan et clôturer

- Objectif atteint?
- Mesurer le chemin parcouru et s'assurer que les résultats sont durables
  - De quoi ai-je pris conscience?
- Consolider
  - Se projeter dans le futur
  - Quelles actions mettre en place en cas de rechute



## En résumé : La 1ère séance

- Accueil
- Poser le cadre
- Client?
- Exploration : problème → demande
- Définir un objectif
- Etablir un contrat





①

Qu'est-ce que le coaching ?

②

La « coach attitude »

③

Les étapes d'un coaching

④

Stratégies d'intervention

Quelles stratégies ?



# Diagnostic et outils

- ① L'index de computation
- ② Les niveaux logiques de Dilts



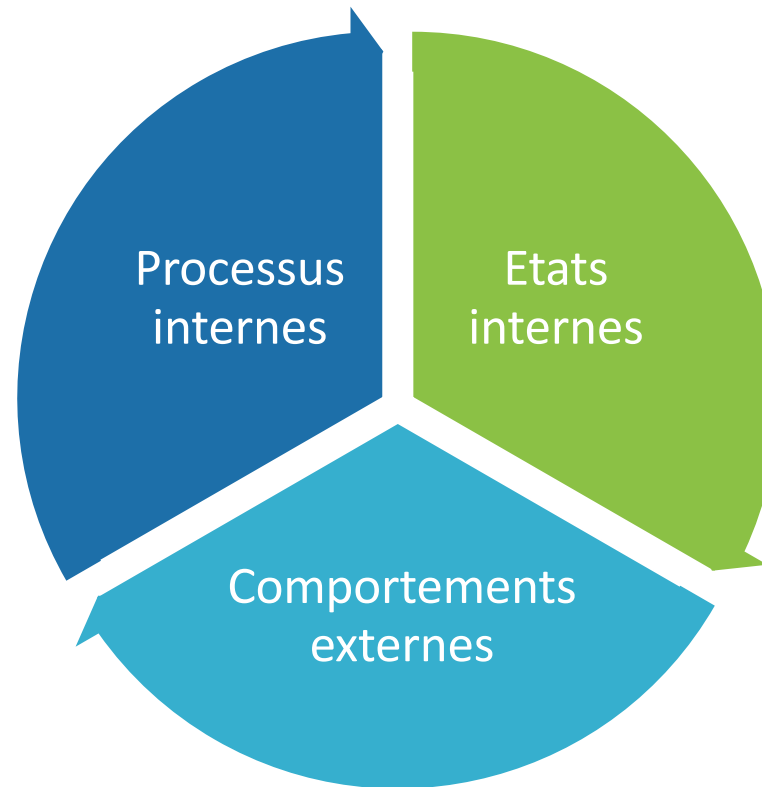
## ① L'index de computation

- Mieux comprendre le fonctionnement du.de la jeune
- Préciser des éléments de la demande
- Accompagner le.la jeune vers un objectif



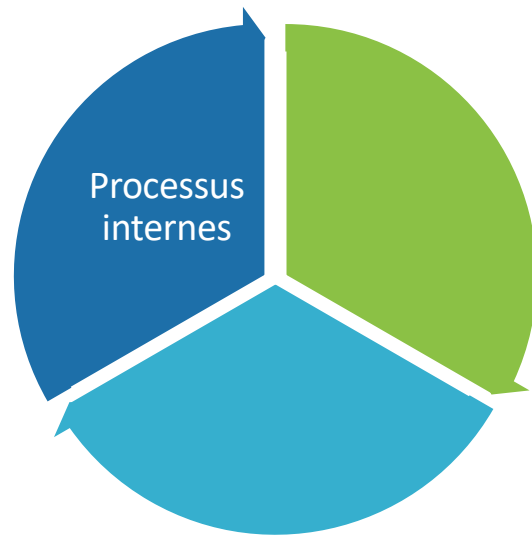


# L'index de computation



Outil provenant de  
la PNL

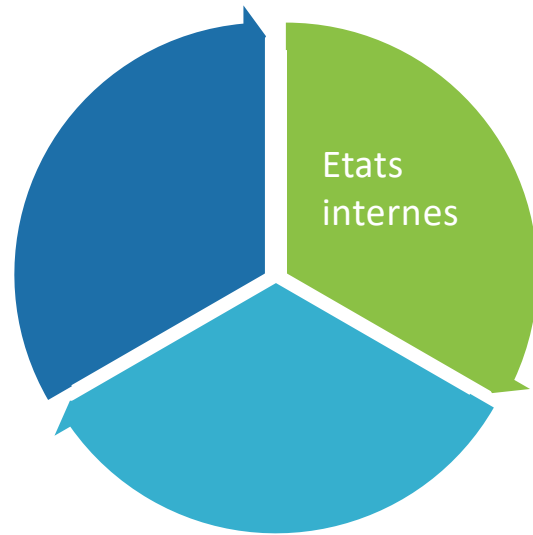
# Processus Internes



Opérations cognitives :

- Se souvenir
- Imaginer
- Calculer
- Planifier
- Comparer
- Valeurs
- Croyances

# Etats Internes



## Emotions primaires :

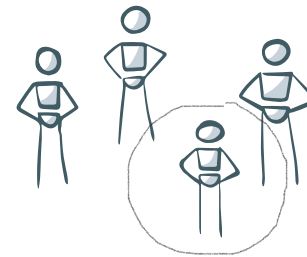
- tristesse
- colère
- peur
- joie
- dégoût



vitales  
immédiates  
quant à soi

## Emotions secondaires :

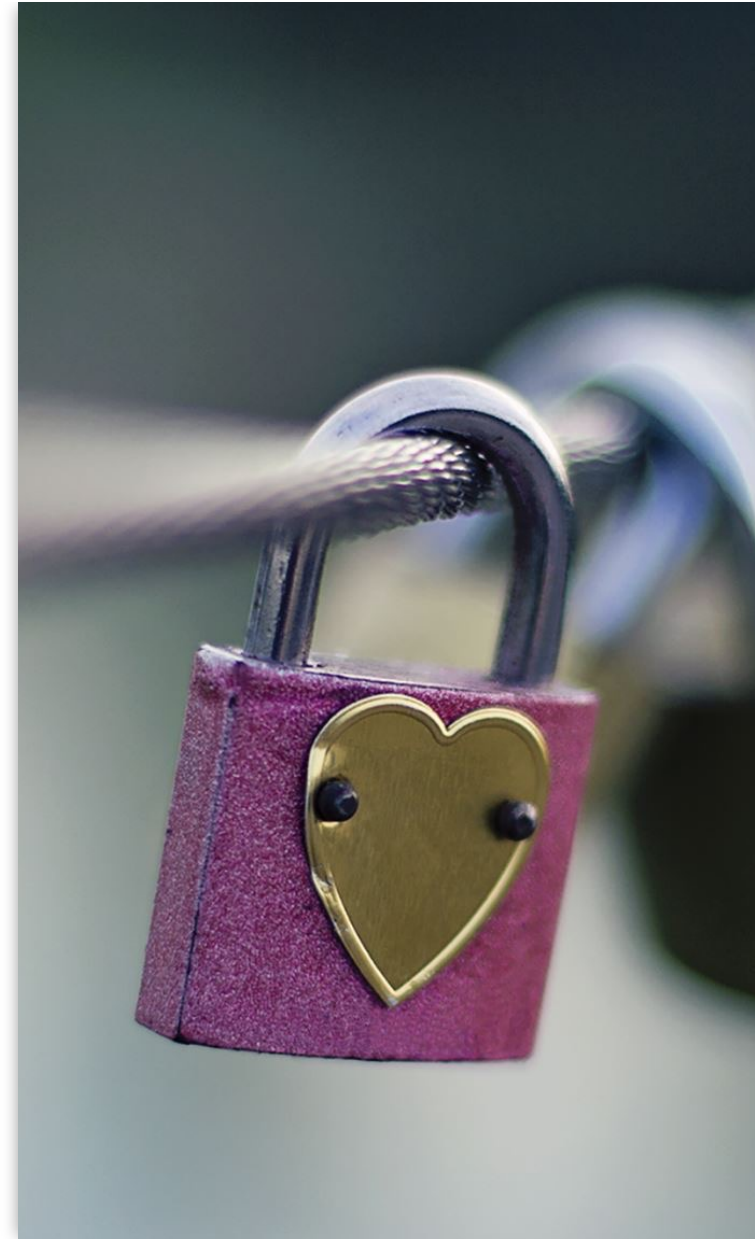
- honte
- jalousie
- ressentiment
- remords
- ...



réfléchies  
lentes  
quant aux autres

# Emotions

- L'être humain a tendance à éviter, fuir ou contrôler ses émotions dites « négatives »
  - >< Impossible
  - Effet paradoxal : augmente le mal-être à moyen ou long terme (la solution devient le problème)
- Utilité des émotions:
  - Signal d'alarme face à une menace (héritage de nos ancêtres)
  - Nous donnent informations sur nos besoins, nos valeurs (émotions positives si OK, émotions dites « négatives » si pas OK)

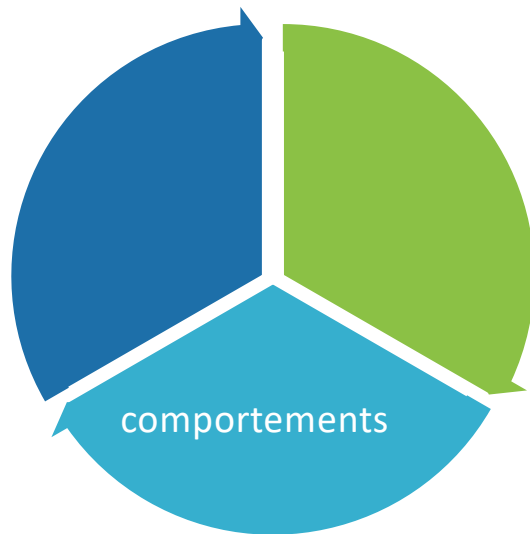


# Emotions

- Accueillir l'émotion quand elle monte:
  - 1) Prendre conscience de sa tendance automatique de l'éviter et/ou la contrôler
  - 2) Prendre le temps de l'observer, de la reconnaître, de la ressentir → l'accueillir
  - 3) Diriger son attention vers cette expérience intérieure
    - Sensations corporelles
    - Pensées
    - J'ai tendance à ... (comportement, action)
  - 4) Quel est le message de cette émotion?

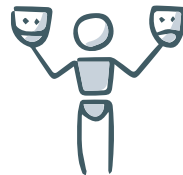


# Comportements



## Internes (pré-émotions et invisibles) :

- proprioceptives

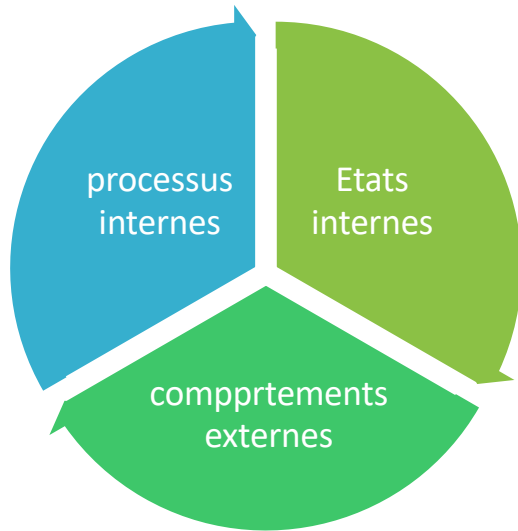


## Externes (visibles) :

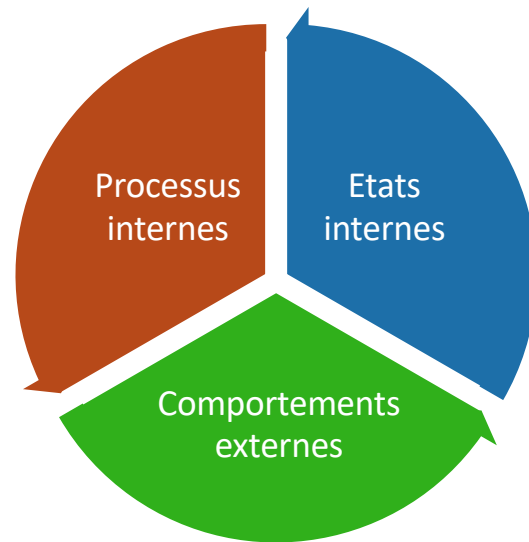
- langage corporel
- langage verbal
- langage para-verbal
- actions

# Aller vers ...

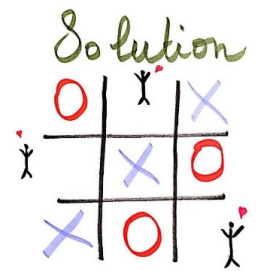
ETAT PRÉSENT



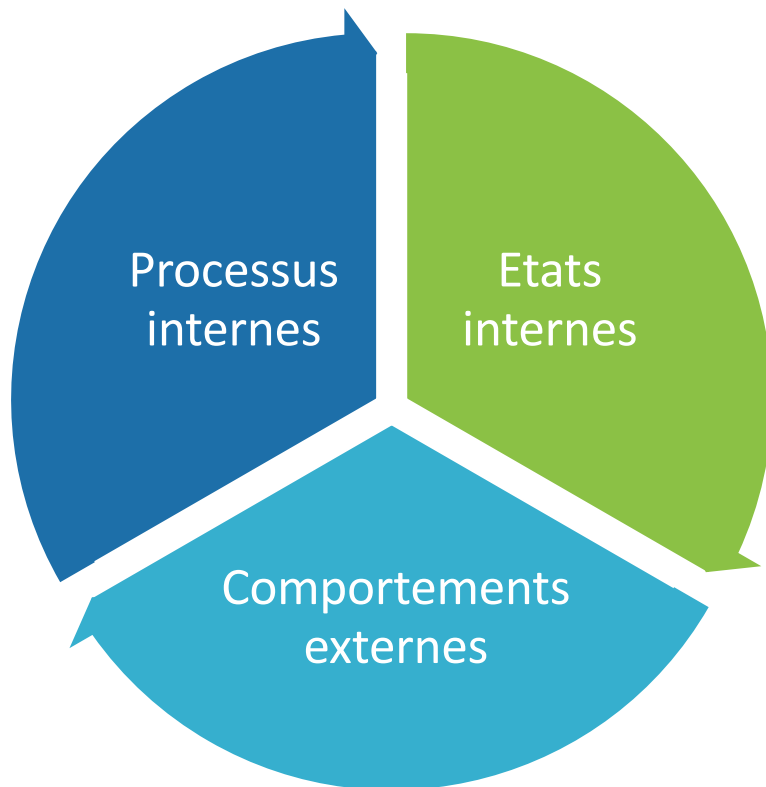
ETAT DÉSIRÉ



contraste



# L'index de computation



- Interroger chaque domaine
- Repérer d'éventuelles prédominances
- Compléter l'expérience subjective
- Soutenir le décodage de stratégies
- Aider à clarifier ce vers quoi on va



Quelles questions ?





Les questions

# Les questions

## **Aujourd'hui, dans l'état actuel des choses ....**

Que se passe-t-il actuellement ?

Est-ce un problème ? En quoi est-ce un problème ?

Que ressentez-vous ?

Comment cela s'exprime en vous, y a-t-il des sensations corporelles ?

A quoi pensez-vous dans la situation actuelle ?

Que vous dites-vous ?

Qu'est-ce qui est important ?

Qu'est-ce qui vous plaît et qu'est-ce qui vous déplaît là-dedans ?

Le montrez-vous ? Comment ?

Que voient les autres, quelles réactions obtenez-vous ?

## **Et quand vous aurez atteint ce que vous voudrez ...**

Que verrez-vous apparaître ?

Que se passera-t-il ?

Qu'allez-vous ressentir, quelles émotions ?

Dans votre corps, comment cela se traduira-t-il, par quelles sensations corporelles ?

Quelles pensées accompagneront cet état ?

Que vous direz-vous ?

Qu'est-ce qui sera important ?

Qu'est-ce qui vous plaira là-dedans ?

L'exprimez-vous ou le montrez-vous ?

Que verrons les autres, quelles réactions allez-vous obtenir ?

# Les niveaux logiques de Dilts

- Grille d'analyse parmi de nombreuses autres: Pyramide de Dilts ou les niveaux logiques (PNL)
- 6 niveaux logiques = différentes facettes d'une situation
- Pour une même problématique, le problème peut se situer aux différents niveaux
- Attention: tous les niveaux s'influencent mutuellement, sont reliés entre eux
- Pour obtenir un changement (vers l'objectif), tous les niveaux doivent être alignés
- Quand les niveaux ne sont pas alignés → émotion négative

## ② Les niveaux logiques de Dilts

- Préciser un objectif
- Comprendre les leviers de motivation
- Trouver des ressources

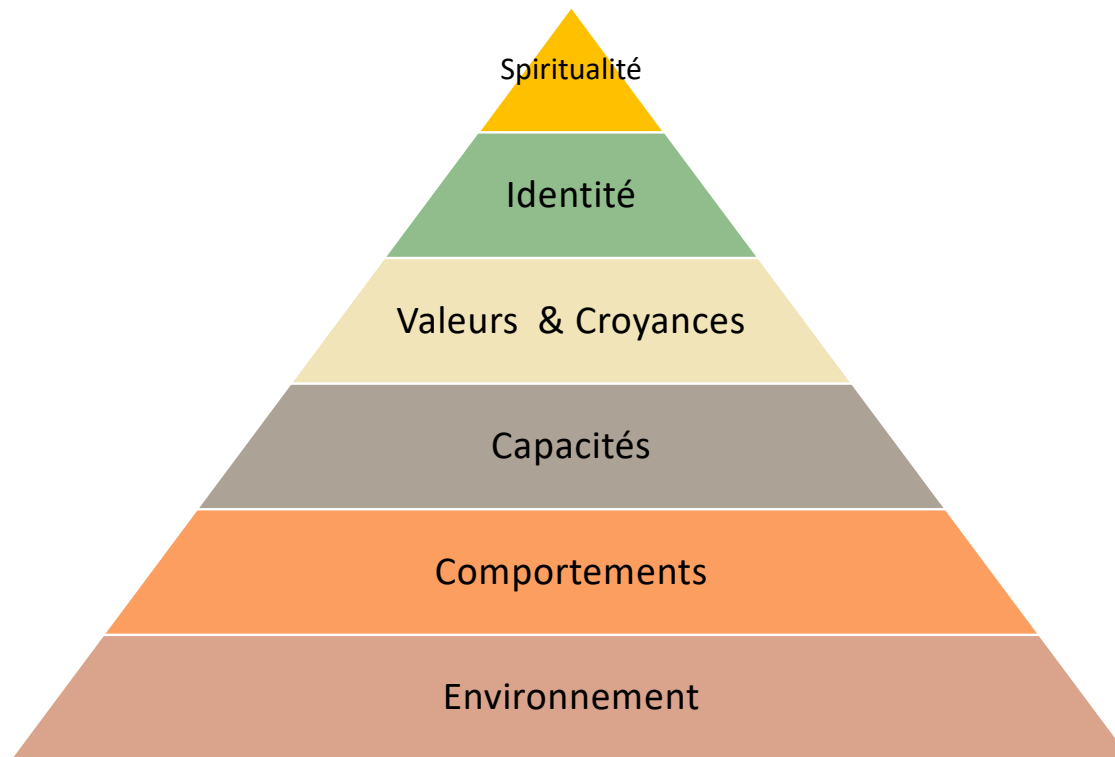


## Les niveaux logiques de Dilts



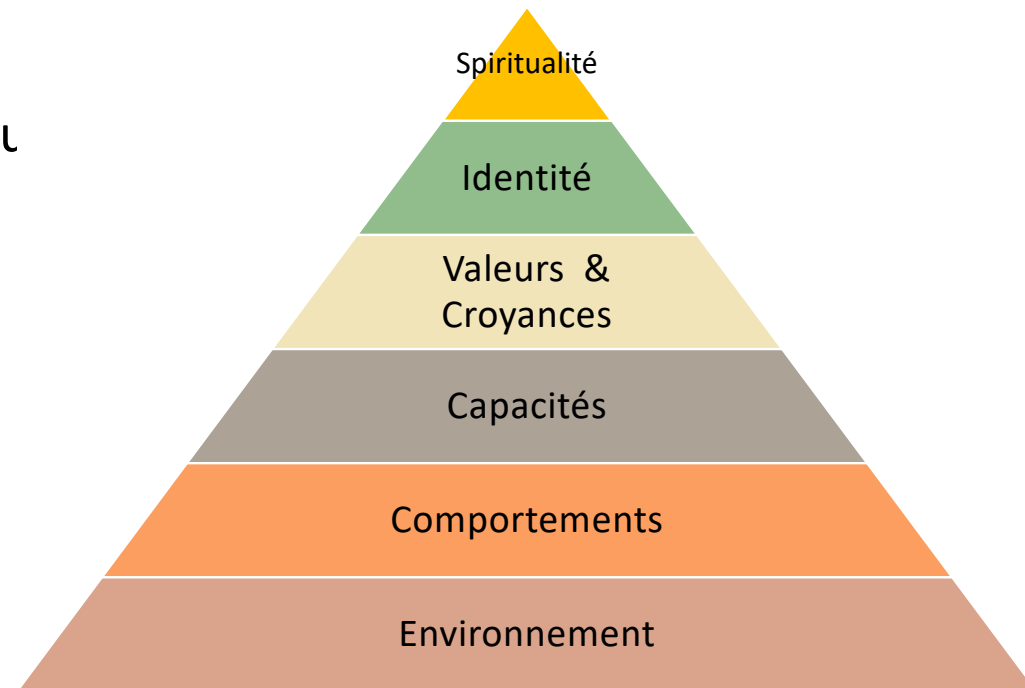
- **Les niveaux logiques** sont une représentation schématique des différents composants de l'expérience subjective d'un sujet.
- **C'est un modèle de clarification des buts** (individuel – collectif)
- Avec des **informations précises** et des **processus distincts** à chaque niveau.
- Ils permettent **de déceler** ou **mobiliser** des **ressources** nécessaires.

# Les niveaux logiques de Dilts



# Les niveaux logiques de Dilts

- Le changement est plus facile dans les niveaux inférieurs
- Modifier un niveau se fait souvent en agissant sur un/des niveau(x) supérieur(s)
- Etapes:
  1. Questionner chaque niveau (questions précises)
  2. Localiser où opérer le changement
  3. Mettre en œuvre d'outils adaptés







1<sup>er</sup> Niveau:  
Environnement

- **Où, quand, qui, avec qui?**
- Concerne le temps, le lieu, les individus,
- Tout ce qui est « extérieur » au jeune: contexte dans lequel il évolue (relations avec ses camarades de classe, son école, son chez-soi et sa famille. C'est tout ce qui l'entoure, et avec quoi il interagit)
- *Exemples: je n'ai pas de lieu calme pour travailler à la maison, situation familiale compliquée, mes parents ne veulent pas que je fasse des études, je dois travailler pour payer mes études, ...*

# Environnement



- Changer de lieu, de sphère d'amis, de temporalité
- Changer l'environnement dépend du comportement





2<sup>ème</sup> Niveau:  
Comportement

- **Qu'est-ce que tu fais? Quel est ton comportement ?**
- Action, réactions au sein de l'environnement: tout ce qu'on dit et fait consciemment
- Remarque: Tout comportement a une intention positive (répond à une valeur)
- *Exemples: je ne fais aucune démarche pour mon avenir, je n'écoute pas en classe, je reste devant la TV toute la journée, je joue à des jeux vidéo jour et nuit, je fume des joints, ....*

# Comportement

- Changer ses habitudes → nouveaux automatismes
  - Analyse précise du comportement problématique
  - Proposition d'une tâche taillée sur mesure pour contrecarrer le comportement
- Cercle d'objectifs (annexe)
- ! Souvent, on ne peut changer son comportement que si sa vision du monde change (croyances, valeurs, ...)



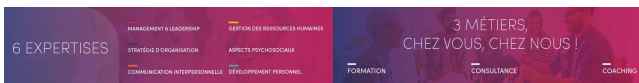
3<sup>ème</sup> Niveau:  
Capacités

- **Comment est-ce que tu t'y prends? Quelles sont tes stratégies? Quelles sont tes aptitudes?**
- Les « comment » qui orientent le comportement
- Savoirs, compétences, méthodes et stratégies
- *Exemples: je ne sais pas comment m'y prendre pour trouver du travail, pour choisir mes études, pour étudier/mémoriser, me concentrer, gérer mon temps, etc...*

# Capacités



- Stratégies d'apprentissage, méthode de travail, gestion du temps, ...  
(Gestion mentale, Intelligences multiples, PNL d'apprentissage, ...) →  
Modules Gestion Mentale et Intelligences Multiples





4<sup>ème</sup> Niveau:  
Valeurs

- **Qu'est-ce qui est vraiment important pour toi dans ta vie?**
- = La motivation que j'ai à faire les choses dans cet environnement là.
- Pourquoi est-ce que je me comporte de telle façon?
- *Exemples: le plus important pour moi, c'est de ...profiter de la vie, aider les autres, voir mes amis, me débrouiller tout seul, la liberté, la réussite, être studieux,...*

# Valeurs

- Vivre ses valeurs, c'est exprimer dans ses comportements quotidiens ce qui est vraiment important pour s'engager sur le chemin qui donne du sens à sa vie.
  - Impact sur le comportement et sur les émotions,
  - Lien avec le sens
- Identifier mes valeurs
  - [Liste de valeurs \(annexe\)](#)
    - Identifier les 10-3-1 valeurs les plus importantes
  - [Pierre tombale](#): qu'aimeriez-vous qu'il soit écrit sur votre tombe? Quelles sont les valeurs que vous aimeriez qu'on retienne de vous? Quel message voudriez-vous que vos proches aient en mémoire?
- Quand le problème est une « anti-valeur »: [Pack-aventure \(annexe\)](#)





4<sup>ème</sup> Niveau:  
Croyances

- **Qu'est-ce que tu crois de toi? De tes capacités? Du monde qui t'entoure?**
- Qu'est-ce qui est vrai pour toi pour que tu agisses de cette façon? = Représentations subjectives que nous pensons vraies
- Croyances limitantes, idées gluantes
- Perception d'efficacité personnelle: dans quelle mesure te sens tu capable de...
- *Exemples: Dans ma famille, on est tous nuls en math, les études c'est pas fait pour moi, je ne sais pas parler en public, etc...*

# Croyances

- = Construction de « notre » réalité via divers filtres
  - Notre vision du monde n'est qu'une certaine idée de la réalité sans être le réel
- Distorsions cognitives fréquentes:
  - Généralisations
  - Omissions
  - Distorsions
- Inconsciemment, on perçoit et ne retient que ce qui confirme nos croyances
  - Stratégie d'échec/réussite en accord avec nos croyances



5<sup>ème</sup> Niveau:  
Identité

- **Qui es-tu? Quel est ton rôle?**
- = Estime de soi, confiance en soi. Ce que je crois de moi. Représentation interne que j'ai de moi.
- Faire différence entre ce que l'élève fait et ce qu'il est
  - Exemple: « Je suis fainéant », « Tu es un mauvais élève »
    - Niveau identité ou comportement?
    - Nous faisons rarement spontanément la différence entre le faire et l'être.
    - On n'est pas son comportement! Ce n'est pas l'élève qui est « bon » ou « mauvais », ce sont ses résultats!
- *Exemple: « Je suis HP », je suis dyslexique, je suis un raté, je suis « un gland », etc...*

# Identité

- Confiance en soi:
  - « Force intérieure ou ressource naturelle »
  - qui guide nos actes, nos pensées, nos sentiments,
  - Et qui permet de mettre en œuvre les ressources nécessaires afin de répondre de manière appropriée à une situation donnée.
- Avoir confiance en soi, c'est:
  - Se connaître et s'apprécier
  - Avoir conscience de ses capacités, de ses qualités, ses défauts
  - Etre à même d'agir spontanément et à-propos par rapport à une situation donnée
  - Ecouter ses désirs et ses besoins et agir en conséquence
  - Echanger, communiquer et avoir confiance en l'autre
- Liste de ses qualités et défauts (annexe)



6<sup>ième</sup> Niveau:  
Mission - Sens

- **Quel est l'utilité de l'école pour toi? Quel est ton rêve d'avenir? Quel sens donnes-tu à tes études? Que veux-tu accomplir dans la société?**
- Relation entre l'individu et un système particulier plus vaste qui l'englobe
- Quelle est ma mission? Mon idéal de vie?
- Donne une vision à long terme, un sens et un but à ses actes, capacités, croyances et son identité
- *Exemple: je ne vois pas à quoi l'école va me servir, je ne me projette pas dans l'avenir, je vis au jour le jour*

# Mission/Sens

*« Au lieu de se demander si la vie avait un sens, il fallait s’imaginer que c’était à nous de donner un sens à la vie à chaque jour et à chaque heure. » (Viktor Frankl)*

- Projection dans le futur
  - C’est quoi réussir ma vie?
  - Quelle est ma mission, mon idéal de vie?
- « L’histoire de ma vie » (annexe)



Bonne continuation de  
formation !

[www.olgabelomarques.com](http://www.olgabelomarques.com)  
olga.belomarques@cfip.be

Fin