

FORMATION EN COACHING SCOLAIRE ET DE JEUNES

Olga Belo Marques



Module 1: Les bases du métier

1

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

2

Modalités



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



Benjamin Franklin

www.citation-celebre.com

3

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

4

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

5

Qu'est-ce que le
coaching ?



6

QU'EST-CE QUE LE COACHING?



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

7

Phénomène de mode?



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

8

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. »*

9

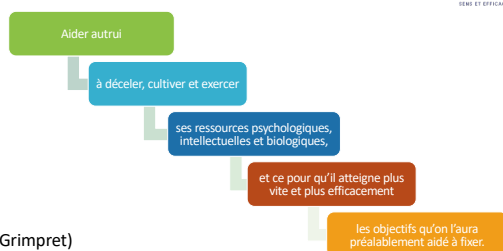
Le coaching c'est...

- 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



10

Définition

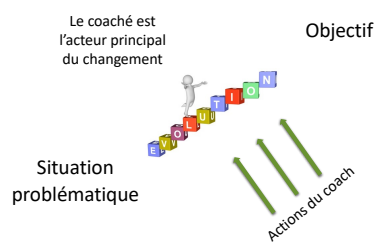


(Matthieu Grimpert)



11

Principes du coaching



12

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



13

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?

14

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

15

Les jeunes de 14 à 25 ans?

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



16

Les problèmes les plus courants



17

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



18

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

19

Et les parents ?



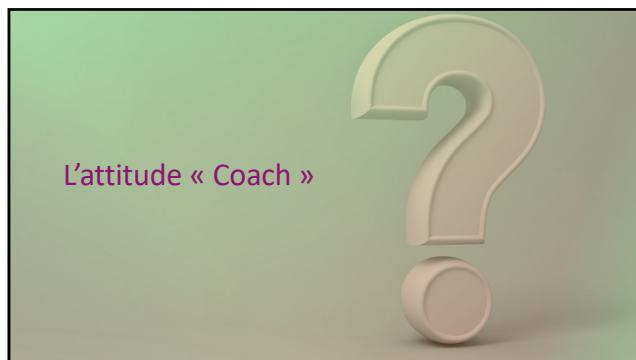
- Particularité: généralement c'est eux qui payent
- Importance d'avoir l'accord des deux parents pour les mineurs
- Alliance avec le jeune = plus importante
- Attention: secret professionnel (accord du jeune pour la transmission d'infos)
- Coaching parental

20

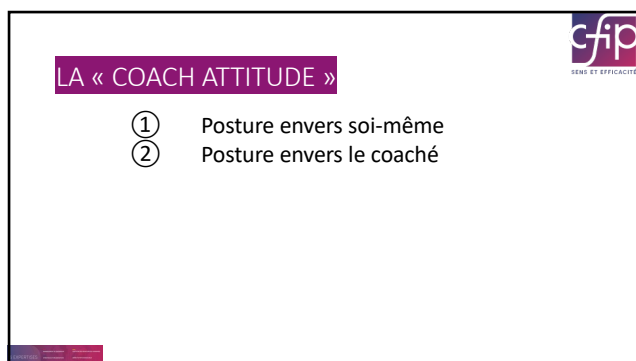


- ① Qu'est-ce que le coaching ?
- ② La « coach attitude »
- ③ Les étapes d'un coaching
- ④ Stratégies d'intervention

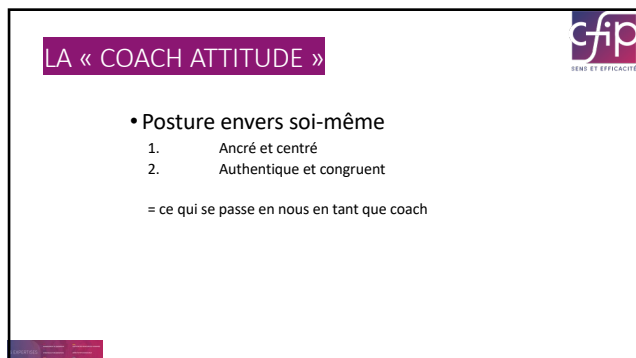
21



22



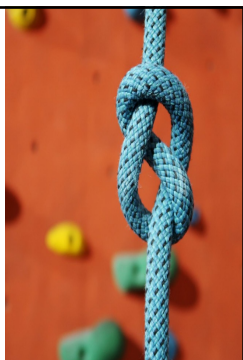
23



24

1. Ancré et centré

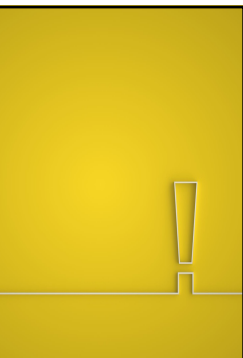
- Ancrage (= enracinement): Se remettre en lien avec son corps, avec qui on est, pour se stabiliser intérieurement et émotionnellement
- Centrage: revenir en soi, ici et maintenant, ne pas se laisser emporter par des considérations extérieures ou des pensées parasites
- Piste: petit rituel de préparation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



25

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.



26

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

27

1. Croire dans le potentiel du coaché

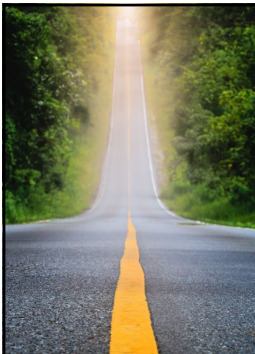
- Effet pygmalion
- Chaque personne possède en elle les ressources pour réaliser ses propres changements



28

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



29

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



30



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

31



4. Établir un rapport de qualité

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

32

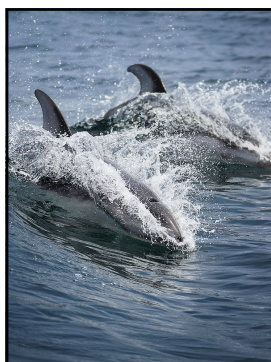


a) Empathie

- 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

33



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

34

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... »

35

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 habillé.e de **bienveillance** et de **confiance**
- **Parler le langage** du client (corporel et verbal)



36



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... »,

37



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, ...

38

5. Les positions du coach

 Eviter la position de « sauveur »

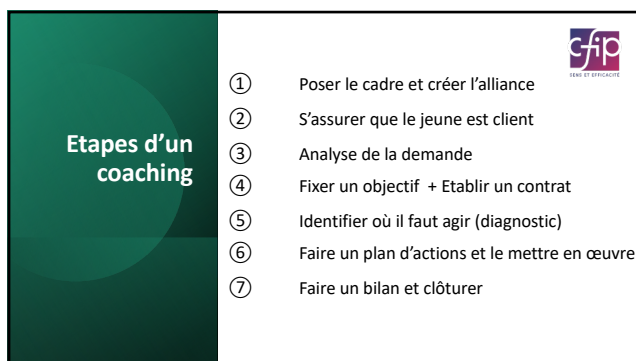
 → déresponsabilise le coaché



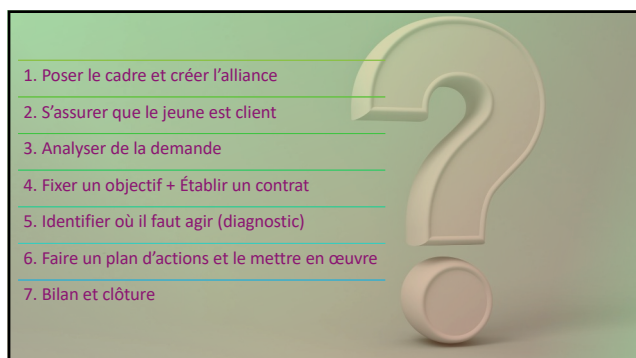
39



40



41



42



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

43

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
- **Contraintes:** 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

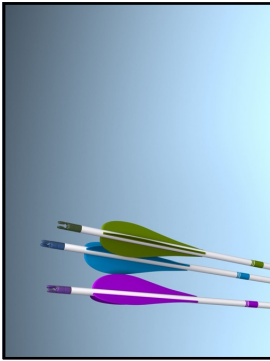
44

3. Analyser de la demande



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

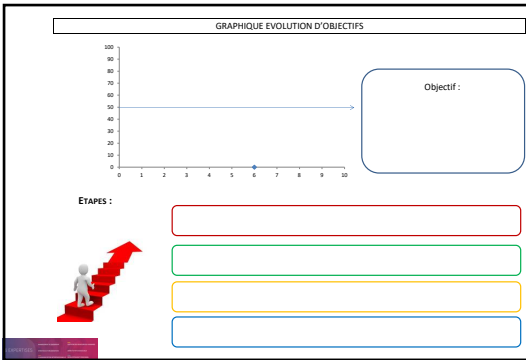
45



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

46



GRAPHIQUE EVOLUTION D'OBJECTIFS

Objectif :

ETAPES :

47

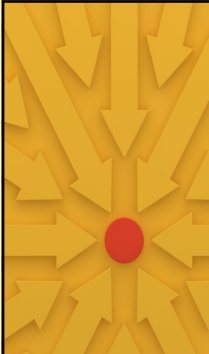


4. Etablir un contrat

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

48



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 ...)

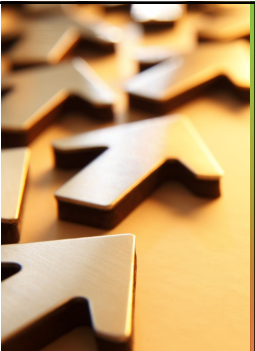
49



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

50



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

51



En résumé : La 1ère séance

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



52



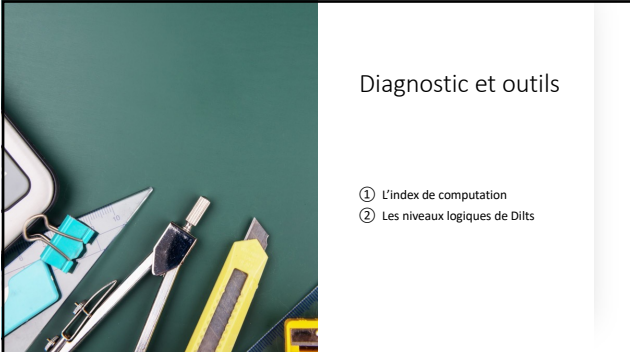
- 1 Qu'est-ce que le coaching ?
- 2 La « coach attitude »
- 3 Les étapes d'un coaching
- 4 Stratégies d'intervention

53

Quelles stratégies ?



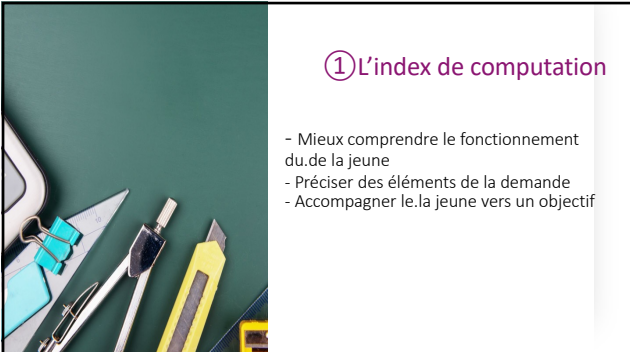
54



Diagnostic et outils

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

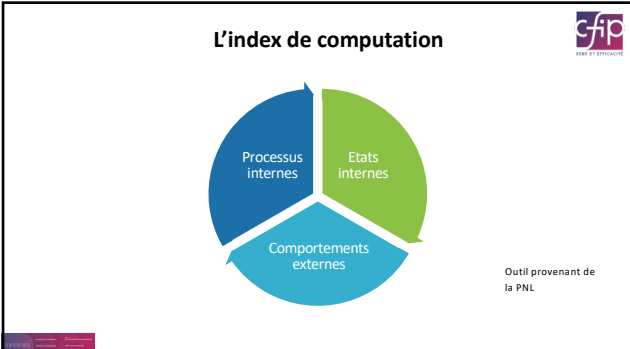
55



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

56



L'index de computation

cfip
CONSEILS EN FORMATION ET EN PROJET

Processus internes

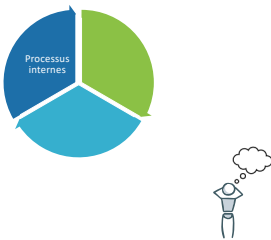
Etats internes

Comportements externes

Outil provenant de la PNL

57

Processus Internes

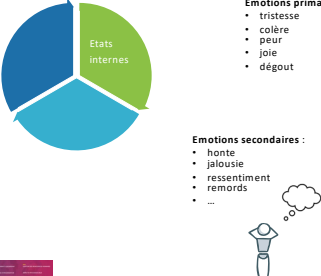


Opérations cognitives :

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

58

Etats Internes



Emotions primaires :

- tristesse
- colère
- peur
- joie
- dégoût

Emotions secondaires :

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

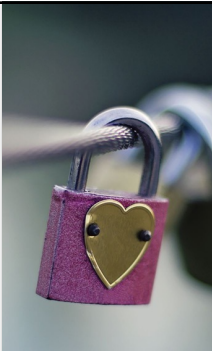
vitales immédiates quant à soi

réfléchies lentes quant aux autres

59

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)

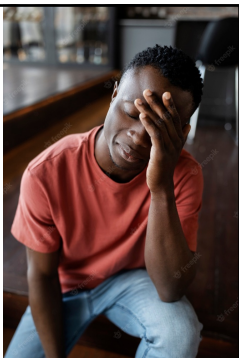


60

Emotions

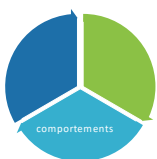
• Accueillir l'émotion quand elle monte:

- 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?



61

Comportements



Internes (pré-émotions et invisibles) :

- proprioceptives

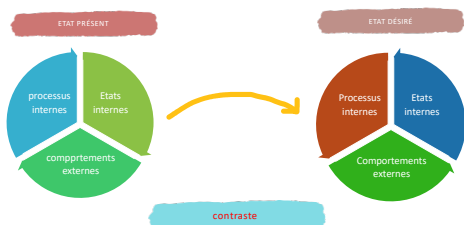


Externes (visibles) :

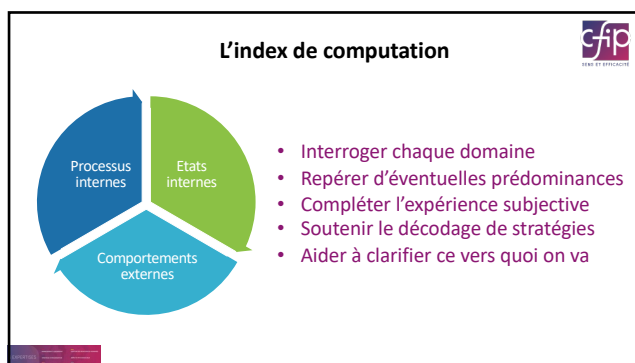
- langage corporel
- langage verbal
- langage para-verbal
- actions

62

Aller vers ...



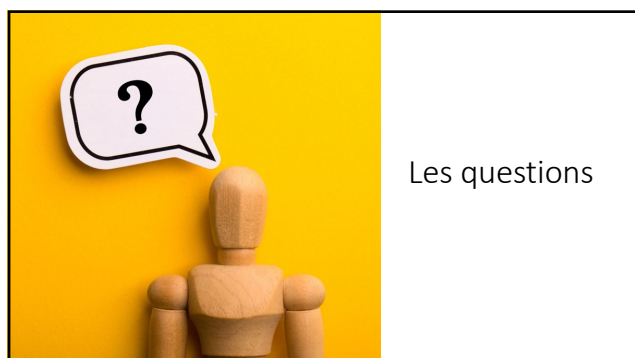
63



64



65



66

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 verront les autres, quelles réactions allez-vous obtenir ?

67

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

68

② Les niveaux logiques de Dilts

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

69

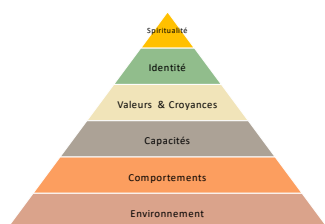
Les niveaux logiques de Dilts



- 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.

70

Les niveaux logiques de Dilts

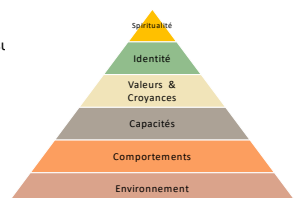


71

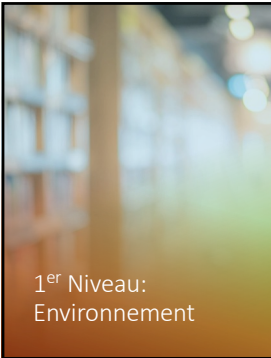
Les niveaux logiques de Dilts



- 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



72



1^{er} 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, ...*

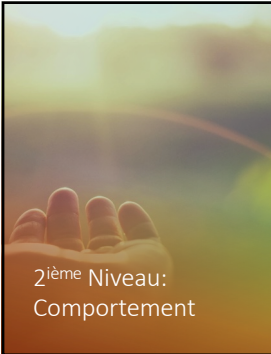
73

Environnement



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

74



2^{ème} 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,*

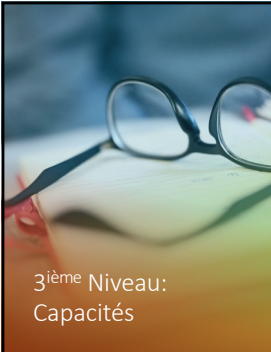
75

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, ...)

76



3^{ème} 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...*

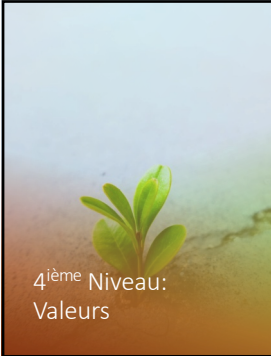
77

Capacités



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

78



4^{ème} 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,...*

79

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)

80



4^{ème} 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 fausses
- 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...*

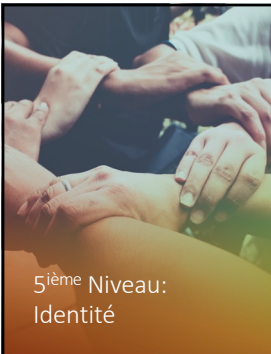
81

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

82



5^{ème} 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...

83

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)

84



6^{ème} 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

85

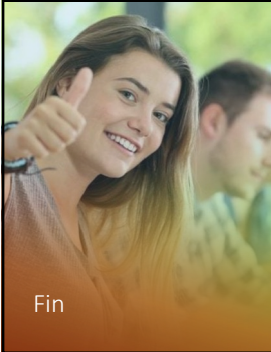
Mission/Sens



« 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)

86



Fin

Bonne continuation de formation !

www.olgabelomarques.com
olga.belomarques@cfip.be

87
