



Apports des lectures de la personnalité au coaching

Académie de Coaching

Patricia Mayérus

Préambule



“Le premier outil du coach, c'est lui-même”.

Les qualités d'un professionnel de la relation d'aide sont, selon Alexander Lowen, sa qualité d'être, sa compétence dans la gestion de la relation, sa capacité à comprendre les problèmes et les enjeux de ses clients et enfin, ses qualités techniques.

Objectifs



Comprendre l'apport d'outils de connaissance de soi dans la phase de 'décodage' d'un trajet de coaching.

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

- Apport pour le coach, notamment dans l'exploration de sa présence et de son identité
- Apport pour le coaché, pour l'aider à affiner ses objectifs, recadrer certaines croyances, croître dans sa vie personnelle et professionnelle...
- Apport pour la relation coach-coaché dans l'accordage, le questionnement et la co-construction de sens.



Objectifs

- Cette formation n'a pas pour but d'apprendre à faire passer des outils, ni de s'y former professionnellement (certifications), mais de comprendre leur apport dans le coaching, leur puissance et leur sens pour le coaché.
- Les outils constituent donc des supports à la réflexion, permettant au coach de prendre davantage conscience de lui-même, et d'accompagner le coaché qui peut avoir bénéficié d'une restitution d'outil dans le cadre de son entreprise et qui souhaite aborder cela en séance.



Objectifs

Contribution aux 8 compétences ICF

Au cours de ce module, nous identifions **4 compétences ICF** qui seront développées :

C3 : Définir le contrat de coaching : les méthodes de travail sont contractualisées dès le début d'un coaching, ce sera clairement le cas avec l'utilisation d'outils spécifiques

C4 : Développer un espace de confiance et de sécurité : très important pour chercher à comprendre le client dans son contexte, ses expériences, ses valeurs et croyances

C5 : Rester en présence : dans les moments de restitution, une relation pleine est requise, facilitant la curiosité réciproque, le non-savoir du coach, l'accueil des émotions du client et la formulation de ses nouveaux apprentissages

C7 : Susciter des prises de conscience : sans doute la compétence la plus fortement développée ici : par la co-construction de sens à partir des outils et par des questions pertinentes, permettre au client de faire des prises de conscience éclairantes, d'aller plus rapidement au cœur du sujet.

Plan de la formation



- Réflexions préalables
- Connaissance de **soi par soi** : expérimentée via l'indicateur de personnalité MBTI et complétée par le questionnaire de personnalité OPQ de SHL
- Brève présentation d'autres outils
- Perception **de soi par autrui** : 360°feedback - bref rappel du LEA de MRG
- Pratique d'entretiens de coaching s'appuyant sur les apports de ce module et visant le développement des compétences ICF 'Parler en type'
- Conclusions et Bilan

Quels outils de diagnostic ?



Type d'outils utilisés : les différences se situent au niveau de **l'analyse** et de la **collecte** des informations :

- Que sais-je de moi **par moi-même** ?
- Que sais-je de moi par le regard, la **perception des autres** qui me côtoient professionnellement ?



Et pour quoi ?

Carl Jung a dit :

“Le but de la théorie des types psychologiques n'est pas de classifier les personnes en catégories; en soi cela serait inutile. Son objectif est d'apporter une psychologie critique qui rende possible une étude méthodique et une présentation des observations faites.”

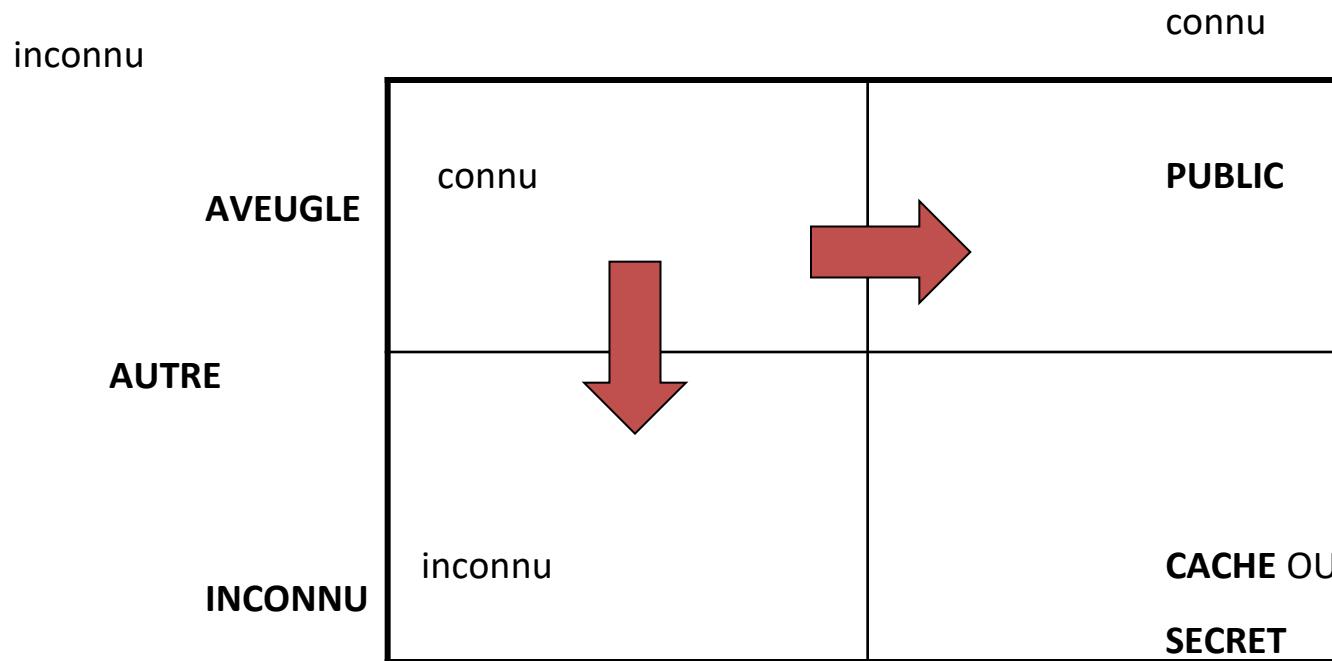
Il s'agit donc d'apporter une lecture, de mettre des mots pour parler de la réalité, de pouvoir en parler, en discuter... et certainement pas de figer, d'enfermer.

Fenêtre de Johari



MOI

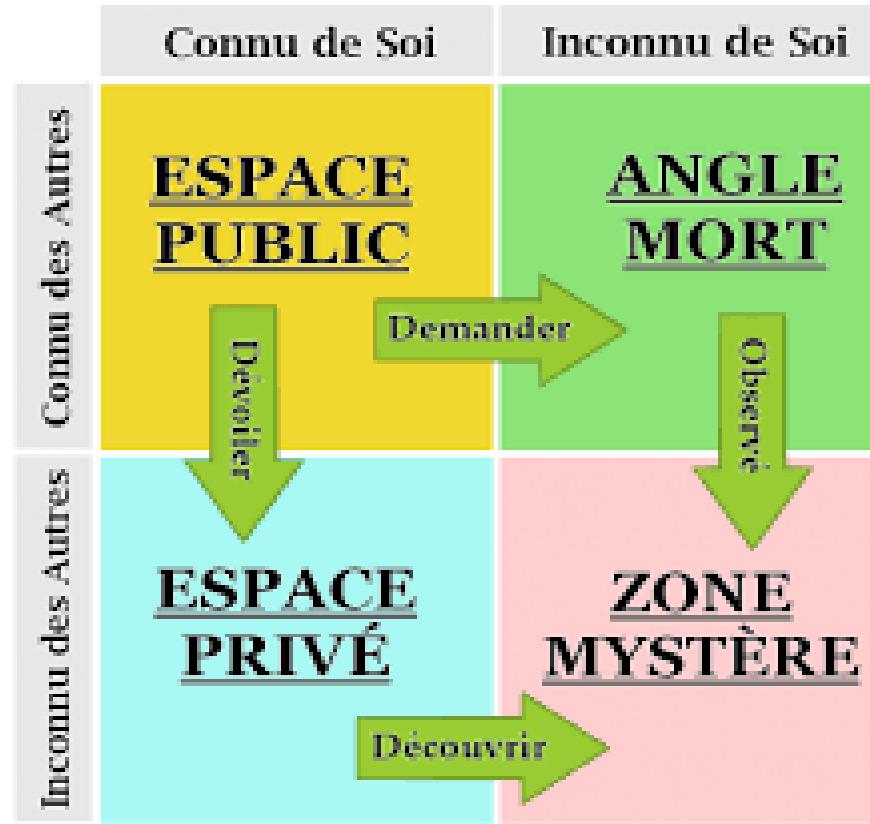
Formation ■ Consultance ■ Accompagnement



Fenêtre de Johari



Formation ■ Consultance ■ Accompagnement





Accords préalables - Ethique

- Un contrat clair (triangulaire ou non)
- **Acceptation** de l'utilisation d'un ou plusieurs **outils de diagnostic**. Accord du coaché - et de l'entreprise - dans un climat d'ouverture et de confiance - explorer inquiétude ou méconnaissance éventuelles
- **Explicitation** du côté **non intrusif et réflexif** des outils, axés sur l'analyse des comportements professionnels et des préférences, sans jugement
- **Confidentialité** absolue des résultats



Réflexivité et confrontation

- L'outil agit comme 'tiers réflexif' dans la prise de conscience de sa propre connaissance de soi
- Analyse des **résistances** éventuelles (et croyances limitantes) et **pertinence** des possibilités de **changement**
- **L'intuition** du coaché se voit **confrontée** (revue ou validée), en particulier avec un feedback 360°
- Place de l'outil dans le **recadrage** de la problématique



Appropriation des résultats

- La qualité de la **restitution** permet l'**appropriation** par la personne de ses résultats
- La restitution est une **co-construction** de sens, qui nourrit la relation coach-coaché
- Les outils ne sont jamais ‘un must’, une **fin en soi**, mais un **moyen**, qui permet d’aller plus vite au cœur du sujet

Connaissance de soi par soi : la personnalité



Rogers : le '**Soi**', entité **permanente** et **subjective** au cœur de nos expériences

Cronbach : **attitude** comportementale, **style préféré** de comportements

Harsch & Shricknrell : ce qui détermine notre **adaptation** particulière à l'environnement

Cattell : ce qui nous **rend capable** de **prédir** ce qu'une personne **fera** dans une situation de la vie réelle

Allport : organisation dynamique individuelle des systèmes psycho-physiologiques qui déterminent / peuvent déterminer les ajustements uniques d'une personne à son environnement

Connaissance de soi par soi : la personnalité



Rolland : ensemble dynamique de tendances spontanées

SHL : la manière typique ou préférée d'une personne d'**agir**, de **penser** ou de **ressentir**

En résumé, on pourrait dire qu'il s'agit de la combinaison de caractéristiques émotionnelles, d'attitudes et de comportements d'une personne, et qui constituent son individualité.

L'"invariant", l'"essence"...



Indicateur de personnalité : MBTI

Le MBTI se base sur la **théorie des types** : le type est **inné** (Jung)

Le type détermine un **comportement préféré** dans une situation donnée

Il s'agit de trier selon un **choix, une préférence** : l'un ou l'autre

Les **scores** se répartissent selon une distribution **bi-modale**

Le point médian est la ligne de démarcation entre les préférences

Le **comportement** est l'**expression** de préférences sous-jacentes, plus ou moins '**claires**'



Histoire du MBTI

Le MBTI s'appuie sur la théorie de la **personnalité** de **Carl Jung** (les Types Psychologiques)

Le modèle actuel a été mis au point par deux Américaines, Katharine Briggs et sa fille Isabel Myers, qui ont voulu rendre ces idées **accessibles** au plus grand nombre

Tous les types se **valent** ; chacun a ses **forces** et ses **faiblesses** potentielles

Qu'est-ce qu'une préférence ?



Exercice de la **signature** : Signez comme vous le faites d'habitude, et maintenant faites la même chose de l'AUTRE main !

« Naturel » = pas grand chose à en dire

« Facile »

« Fluide »

« Lisible »

« M'a demandé moins d'énergie »

« Pas naturel » = nombreux commentaires

« Difficile »

« Irrégulier »

« Maladroit »

« M'a demandé plus d'énergie »



Hypothèses de base de la théorie du type

- Le MBTI évalue des **préférences spontanées**
- Tout le monde utilise les **huit** préférences
- Les préférences ne sont ni des **aptitudes**, ni des **traits**, ni des **compétences**
- Tous les types **se valent** et tous ont un **potentiel**
- Chacun est le meilleur juge de son propre type : le MBTI est un **indicateur** et non un **test**

C'est pourquoi il ne doit être utilisé qu'en **développement** et non en **sélection**

Les quatre dichotomies



- D'où tire-t-on son **énergie** et sur quoi fixe-t-on son **attention** ?
Extraversion (E) ----- **Introversion (I)**
- Comment préfère-t-on recueillir **l'information** ?
Sensation (S) ----- **Intuition (N)**
- Comment prend-on ses **décisions** ?
Pensée (T) ----- **Sentiment (F)**
- Comment **aborde-t-on** le monde extérieur ?
Jugement (J) ----- **Perception (P)**

Extraversion - Introversion (orientation de l'énergie)



Ceux qui ont une préférence pour l'extraversion

Renouvellent leur énergie au contact de l'environnement extérieur, des autres et par **l'expérience**

Dirigent leur énergie et leur attention vers **l'extérieur**, par **l'action**

Ceux qui ont une préférence pour l'introversion

Renouvellent leur énergie en se tournant vers **eux-mêmes**, en s'absorbant dans leurs **réflexions** et leurs **pensées**

Dirigent leur énergie et leur attention vers **l'intérieur**, par la **réflexion**

Extraversion - Introversion



Ceux qui ont une préférence pour l'extraversion

Préfèrent agir-réfléchir-agir
Sont à l'aise dans **l'action**
Trouvent des solutions aux problèmes en **parlant et discutant** avec les autres
Sont plutôt **expressifs**, et préfèrent **l'interaction**
Ont des intérêts et des connaissances **étendus et variés**

Ceux qui ont une préférence pour l'introversion

Préfèrent réfléchir-agir-réfléchir
Sont à l'aise dans la **réflexion**
Trouvent des solutions aux problèmes en y **réfléchissant**
Sont plutôt retenus, **réservés**, et préfèrent la **concentration**
Ont des intérêts et des connaissances **approfondis**



Ceux qui ont une préférence pour la sensation

Préfèrent les informations recueillies par les **cinq sens**

Se concentrent sur ce qui est **tangible**, réel, actuel

Apprécient les applications **pratiques**

Concrets, voient les **détails**

Ceux qui ont une préférence pour l'intuition

Préfèrent les informations venant **d'associations**, de relations

Aiment imaginer ce qui **pourrait être**, les **possibilités**

Valorisent **l'imagination** et les **perspectives**

Voient les schémas **d'ensemble** et leur sens



Sensation - Intuition

Ceux qui ont une préférence pour la sensation

Faits
Détails
Réalistes
Dans l'ici et maintenant
Pratiques
Observateurs

Ceux qui ont une préférence pour l'intuition

Idées
Vue d'ensemble, globale
Imaginatifs
Anticipent l'avenir
Théoriques
Conceptuels

Pensée - Sentiment (prise de décision)



Ceux qui ont une préférence pour la pensée

Préfèrent décider en s'appuyant sur la **logique** et l'**objectivité**

Repèrent rapidement les **erreurs**, sont critiques

Prennent du **recul** par rapport aux situations pour les examiner de manière **dépassionnée**

Ceux qui ont une préférence pour le sentiment

Préfèrent décider en s'appuyant sur des **valeurs** et **convictions** personnelles

Repèrent rapidement les **points d'accord** et cherchent un **terrain d'entente**

S'impliquent dans les situations pour évaluer l'**impact** de leurs **décisions** sur les autres



Pensée - Sentiment

Ceux qui ont une préférence pour la pensée

Guidés par le **raisonnement logique**
Analysent logiquement
Cherchent la **vérité objective**
Utilisent des critères **objectifs**, impersonnels
Critiquent
Accent sur les **tâches**

Ceux qui ont une préférence pour le sentiment

Guidés par des **valeurs personnelles**
Cherchent à **comprendre** le point de vue de l'autre
Recherchent **l'harmonie**
Prennent en compte les circonstances **personnelles**
Complimentent
Accent sur les **relations**

Jugement – Perception (style de vie)



Ceux qui ont une préférence pour le **jugement**

Préfèrent mener une vie **planifiée et organisée**

Aiment **conclure** et prendre des **décisions**

Évitent le stress de dernière minute

Ceux qui ont une préférence pour la **perception**

Préfèrent avoir un style de **vie spontané et adaptable**

Aiment se garder **plusieurs options** possibles, sont **curieux**

Sont **stimulés** par le stress de dernière minute



Jugement - Perception

Ceux qui ont une préférence pour le jugement

Planification
Organisation
Contrôle
Ont leurs propres structures
Savent à l'avance ce qu'ils vont faire

Ceux qui ont une préférence pour la perception

Adaptation
Flexibilité
Absence de contraintes
Suivent le fil des événements
Spontanés



Découverte du type MBTI (16 possibilités)

Type reconnu :

ce que révèle l'entretien de **découverte** lors la présentation des dimensions, de nombreuses illustrations et divers exemples (du coach et du coaché)

Type apparent :

ce que révèle le **résultat** du questionnaire

Type validé :

ce que la personne **valide** in fine, le type qui A SON AVIS lui correspond le mieux

La table des types



	S	S	N	N	
I	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	J
I	ISTP	ISFP	INFP	INTP	P
E	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	P
E	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J

Le Tempérament SJ :



Devoir

Réaliste, Organisé, Responsable

Sens du devoir, Stable, Respectueux, Sérieux

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

Leadership : traditionaliste qui stabilise et consolide; loyal et assidu, sens des responsabilités

Aime : le devoir

Réagit mal à : la confusion

Culture : surveiller, garder, fournir

Besoin : appartenance



Le Tempérament SP :

Liberté

Pratique, Flexible, Rejet des règles

Besoin de liberté, Débrouillard, Optimiste, Impulsif

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

Leadership : médiateur et négociateur; gère les crises, aime agir de manière intelligente et appropriée

Aime : le plaisir

Réagit mal à : la maladresse

Culture : agir, improviser

Besoin : liberté

Le Tempérament NF :



Devenir

Lucide, Idéaliste, Recherche la cohérence, Communicateur, Encourage, Aide les autres à se développer, Sensible

Leadership : catalyseur et porte-parole; donne de l'énergie aux autres; travaille en interaction avec eux en matière de valeurs et d'inspiration

Aime : le sens

Réagit mal à : la culpabilité

Culture : humaniste, éloquent

Besoin : authenticité



Le Tempérament NT :

Savoir

Logique, Aime les théories, Inventeur, Valorise la compétence, Prend des risques avec sang-froid, Distrait

Leadership: Visionnaire, architecte des systèmes, entrepreneur; travaille les idées de façon logique et ingénieuse

Aime : le succès

Réagit mal à : la médiocrité

Culture : visionnaire, pionnier

Besoin : compétences

MBTI : dynamique et développement du type



Les quatre **fonctions** correspondant aux deux lettres médianes:

- Sensation (S) et Intuition (N), les fonctions de **perception**
- Pensée (T) et Sentiment (F), les fonctions de **jugement**, sont comme des **outils** pour nous aider à **agir** dans le monde

Les autres préférences (E,I,J,P) sont désignées comme des **attitudes** ou des **orientations**. Elles nous disent comment nous **utilisons** ces outils ou fonctions dans le monde

La théorie suggère qu'il n'est **pas possible** d'utiliser deux fonctions opposées **en même temps** : S ou N; T ou F

MBTI : dynamique et développement du type



La fonction dominante : le cœur de la personnalité, dès l'enfance, la plus consciente et la mieux développée

La fonction auxiliaire : la deuxième fonction à se développer (adolescence), l'autre fonction préférée, vient équilibrer la dominante

La fonction tertiaire : moins préférée (âge adulte), moins consciente que les deux premières

La fonction inférieure : opposée à la dominante, peut constituer notre “talon d’Achille”, notamment sous stress. Ne se développe quasiment jamais dans la (grande) maturité, et peut-être jamais (cfr l’ombre chez Jung).



“Parler en Type”

Avec un **E**
Manifester de l'**enthousiasme**
Répondre **rapidement**
Permettre de penser à **haute** voix
Parler **librement** sans censure
Porter l'attention sur le **monde extérieur**, les gens et les choses

Avec un **I**
Laisser le temps d'établir la confiance, calmement
Ne **pas surcharger** de questions
Laisser le temps de la **réflexion**
Ne pas prendre le silence pour du **désintérêt** (se taire)

Avec un **S**
Apporter des faits **concrets**
Etre **réaliste** et montrer les applications réussies
Avoir un **plan précis** avec détails
Etre clair et direct, **ordonné** et **planifié**, dans la continuité

Avec un **N**
Présenter le **schéma d'ensemble**
Ne donner les détails qu'à la **demande**
Encourager **l'imagination**
Faire valoir les **possibilités**, la **nouveauté**, les avantages futurs



“Parler en Type”

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

Avec un **T**
Etre bref et **concis**, calme,
rationnel et logique
Lister les **pour** et les **contre**
Etre **objectif**, avoir l'esprit **critique**
Présenter **émotions** et sentiments
comme des **faits** (à considérer)

Avec un **F**
Faire **connaissance** d'abord
Etre **personnel** et chaleureux
Chercher les **points d'accord**
Montrer l'**intérêt** humain
Faire attention au **processus**
Observer le **non-verbal**

Avec un **J**
Etablir un **planning** et s'y tenir
Ne **pas** procéder par **surprise**
Laisser du **temps** de préparation
Prouver que vous êtes **digne** de
confiance et montrer des **résultats**
Prendre des positions fermes

Avec un **P**
Laisser **événements** faire l'agenda
Apporter de **nouvelles** informations
Laisser envisager tous les aspects
Autoriser les **changements**
Encourager l'**autonomie**
Changement n'est pas **impulsivité**



Exercice pratique de coaching : ‘Parler en type’

Dans la relation **coach-coaché**, la conscience de son propre fonctionnement en tant que coach et l’identification de la ‘porte d’entrée’ du coaché va permettre le plein contact et la présence, et faciliter le travail du coaché.

Expérimentation au cours d’un exercice à deux, observation et commentaires partagés.

MBTI et coaching



- Permettre l'**émergence** chez le coaché d'une **prise de conscience** des facteurs qui ont **influencé** son **histoire de vie**
- Permettre au coaché de se **situer** sur ses **préférences** et par conséquent sur ses zones **d'effort** et de **confort**
- Identifier les **axes de développement potentiels** du coaché; l'accompagner sur des problématiques de leadership, de communication, de gestion du changement, sur ses objectifs à long terme...

MBTI et coaching



En conclusion, le MBTI est un outil de **communication interpersonnelle**, de compréhension **des différences**, et **d'acceptation** de celles-ci, qui permet de :

- Mieux comprendre **son fonctionnement**, celui des **autres** et la **complémentarité** au sein des équipes
- Mieux **cibler** ses **actions** à court terme et établir des perspectives de **développement à long terme**

Dans la relation **coach-coaché**, la **connaissance** de ses propres modes préférentiels et de ceux de l'autre facilite le **lien**, **l'échange**, **l'accordage** et **l'appropriation**

Questionnaire de personnalité : l'OPQ



OPQ = « Occupational Personality Questionnaire »

ou questionnaire de personnalité dans le contexte professionnel, développé par le groupe britannique SHL (**Saville & Holdsworth Limited**).

Décrit les comportements effectifs sur base de 32 dimensions de la personnalité regroupées en trois grandes catégories générales

Profil de base (32 dimensions), peut être complété par des **rapports experts**

Questionnaire de personnalité : l'OPQ



Les questionnaires 'classiques' de **personnalité** se basent sur la **théorie des traits** :

- les **traits** déterminent le **comportement**
- ils sont **mesurables** et **quantifiables** (échelle - +)
- les scores se répartissent selon une **distribution normale** (Gauss)
- le score du trait = l'**intensité** du trait et du comportement
- les scores **extrêmes** sont plus significatifs

OPQ : le modèle conceptuel - factoriel



La personnalité est appréhendée à travers **trois** grands domaines :

- Le domaine **des relations** = comment un individu **communique** avec les **autres** (affirmation, influence, ouverture aux autres, empathie)
- Le domaine de la **pensée** = la manière intellectuelle **d'appréhender** les **chooses** et les **situations**, le rapport au **changement**...
- Le domaine des **sentiments et des émotions**, caractérisé par des dimensions comme les **anxiétés**, le **contrôle** de celles-ci et l'**optimisme**, auxquels s'ajoutent les **énergies**

Autres questionnaires de personnalité



Ex: PAPI, DISC Thomas International, Garuda, Sigmund ...

Comme l'OPQ, Ils recouvrent 5 grandes catégories de **traits** selon le modèle des “Big Five”:

1. **Ouverture à l'expérience, à l'intellect** : fait référence au niveau imaginatif, curieux, créatif, aventureux et artistique
2. **Consciencieux** : fiabilité, prudence, discipline, organisation, soin, ambition et orientation vers un but
3. **Extraversion** : niveau affirmé, bavard, optimiste, sociable, gentil et besoin de stimulation
4. **Agréabilité** : compassion, accommodation, confiance, coopération et bienveillance
5. **Névrosisme** : degré d'anxiété, nervosité, préoccupation, émotivité versus égalité d'humeur

Autres outils de connaissance de soi en coaching



PCM (Process Communication Model) :

Développé par Taibi Kahler dans les années 1970, psychologue américain, expert en Analyse Transactionnelle. Le modèle s'appuie tant sur ses expériences de thérapeute et ses recherches sur le stress, que sur ses observations sur les relations et le management en entreprise

Définit six types de personnalité, tous présents en chacun de nous, avec leurs caractéristiques, leurs points forts, leurs types de communication privilégiés, leurs besoins psychologiques et leurs comportements spécifiques en cas de stress : l'analyseur (travaillomane), l'empathique, le persévérant, l'imaginier (rêveur), l'énergiseur (rebelle) et le promoteur

Autres outils de connaissance de soi en coaching



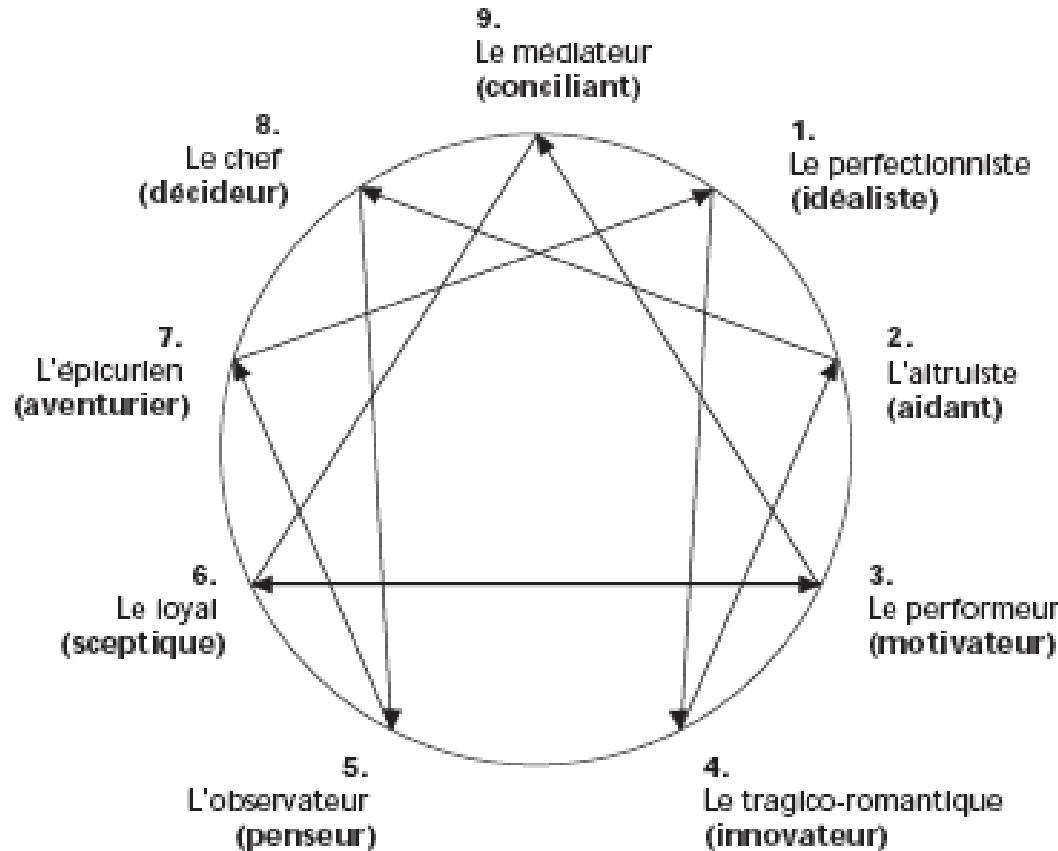
Ennéagramme :

- Puise ses racines dans la sagesse orientale et la culture soufie; diverses adaptations occidentales
- Décrit le mode d'attention, la motivation principale et les évitements
- Ennea = neuf ; grammes = points : diagramme en étoile à neuf branches représentant un système dynamique d'étude de la personnalité
- 9 Bases : le perfectionniste, l'altruiste, le battant, le romantique, l'observateur, le loyal, l'épicurien, le chef et le médiateur
- 3 sous-types : survie, tête-à-tête, social
- Interactions entre les bases et chemin de développement personnel à partir de sa base

Autres outils de connaissance de soi en coaching



Ennéagramme (illustration)



Autres outils de connaissance de soi en coaching



Insights Discovery :

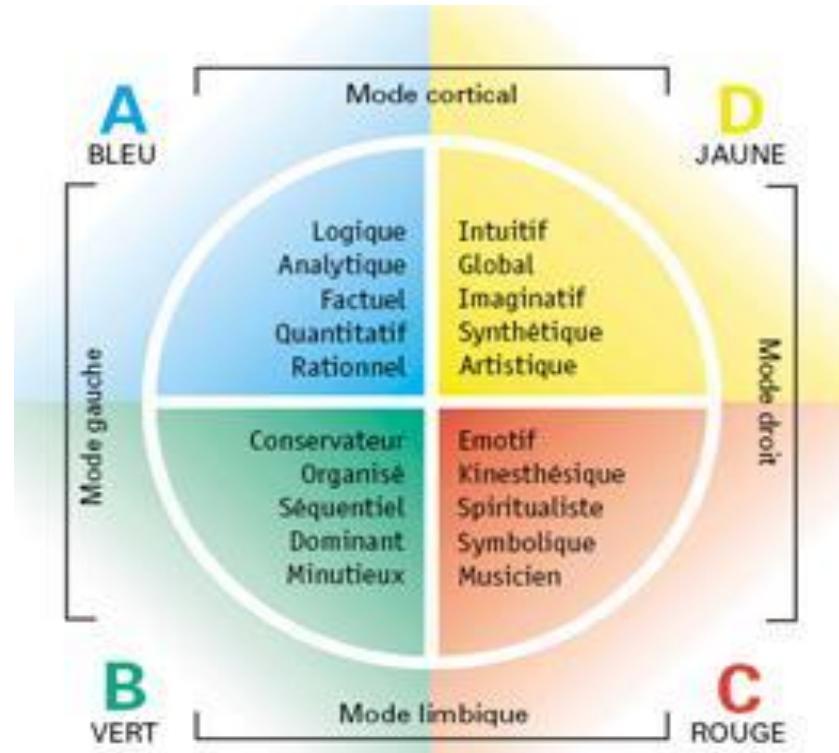
- Basé sur la typologie jungienne, permet aux personnes d'identifier qui elles sont et comment elles réagissent vis-à-vis d'autres personnes et des situations. On découvre le style propre à la personne en termes de travail et de l'impact de ce style sur l'environnement, tant personnel que professionnel.
- Les réponses se traduisent dans un profil personnel dans lequel les forces et les faiblesses individuelles sont identifiées. La section de base peut être complétée avec des thèmes tels que le style de management, les points de développement personnel, le profil de vente,...



Autres outils de connaissance de soi en coaching



- **HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument) :**
= questionnaire d'inspiration neurophysiologique concernant les préférences cérébrales et modes de fonctionnement (4 couleurs)



Perception de soi par autrui : feedback 360°



- Qu'est ce que le feedback 360°?
- Pour quel usage?
- Collecte des données
- Choix des observateurs
- Respect de l'anonymat

Perception de soi par autrui : feedback 360°



- La séance de feedback
- Forces de l'outil
- Un exemple de 360°: le LEA de MRG
- Partage d'expériences

Leadership Effectiveness Analysis (LEA)



Mesure **22** comportements de leadership, regroupés en **6** fonctions-clés du leadership

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

Création de la vision

= évaluer les problèmes et les opportunités, proposer des approches et des solutions pour y faire face

Développement de l'adhésion

= capacité d'influencer les autres; les convaincre à répondre positivement aux idées et actions

Mise en œuvre de la vision

= communiquer clairement à chacun le rôle qu'il aura à jouer et ce qui est attendu de lui

Leadership Effectiveness Analysis (LEA)



Fonction de suivi

= s'assurer que tout se passe selon les plans convenus, ne rien considérer comme acquis

Obtention des résultats

= placer la barre haut, se lancer des défis à soi-même comme aux autres, venir à bout des obstacles et dépasser les attentes

Fonctionnement en équipe

= capacité à développer des relations positives et confiantes avec son équipe. Consulter, déléguer, vivre l'empathie, aider



Modèle du LEA

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

Création de la vision

Conservateur

Innovateur *

Technicien

Individuel

Stratégique *

Développement de l'adhésion

Persuasif *

Aisance sociale

Dynamisation *

Retenue

Mise en œuvre de la vision

Normatif

Tactique

Communication *

* compétences-clés

Délégation

Modèle du LEA (suite)



Fonction de suivi

Contrôle

Feedback *

Obtention des résultats

Centré sur le management *

Dominant

Production *

Fonctionnement en équipe

Coopératif *

Consensuel *

Réaction à l'autorité

* compétences-clés

Empathie *

Formation ■ Consultance ■ Accompagnement



Conclusions

- Compétences ICF développées : exercice d'exploration par le questionnement et approfondissement des compétences découvertes (C3, C4, C5, C7)
- Questions / réponses
- Bilan