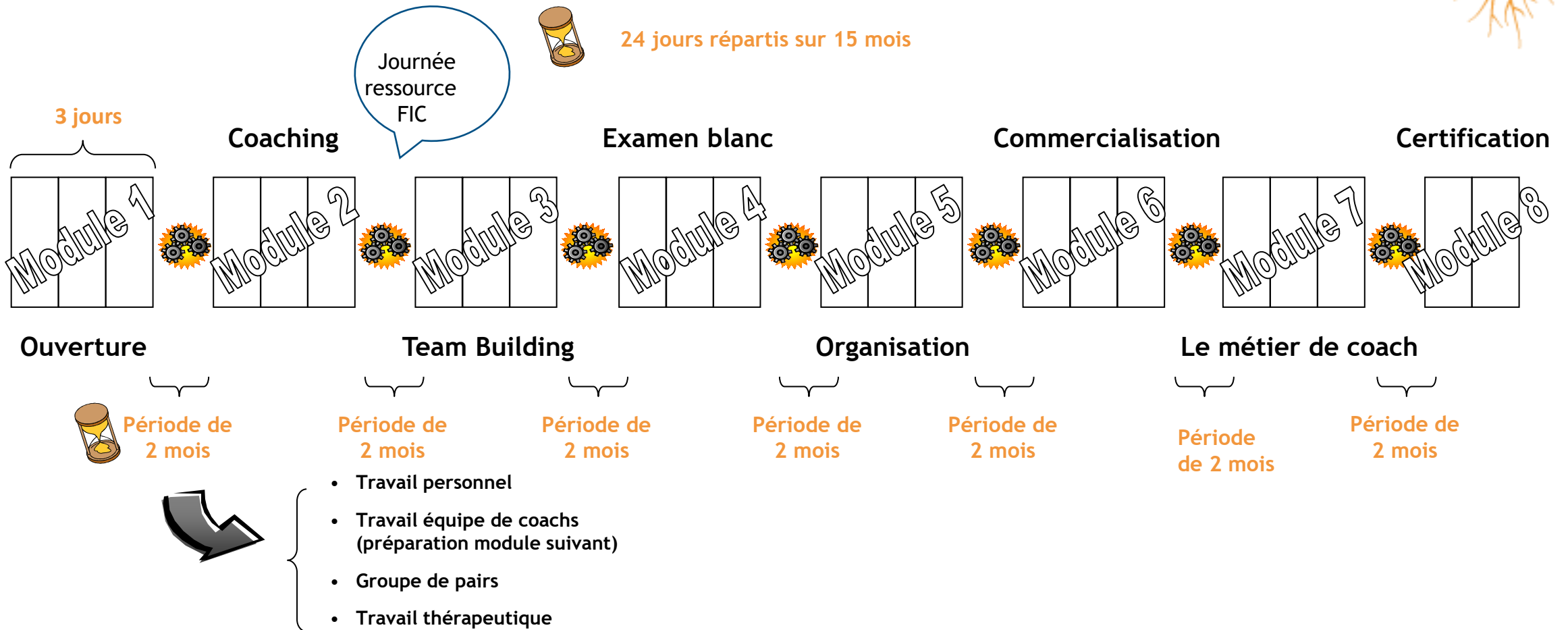


Dossier pédagogique Coach & Team®



Déploiement de la formation





Paraboles qui parlent du chemin de développement individuel

Parabole de la ceinture noire



Imaginez un pratiquant en arts martiaux en train de s'agenouiller face au sensei au cours d'une cérémonie de remise d'une ceinture noire bien méritée. Après des années d'entraînement intensif, l'étudiant a fini par atteindre l'apogée de la réussite dans sa discipline.

Avant que je ne t'accorde la ceinture, tu dois encore passer une épreuve, dit le sensei.

Je suis prêt, répond l'étudiant, s'attendant probablement à un autre combat.

Tu dois répondre à la question essentielle : « quelle est la vraie signification de la ceinture noire ? »

La fin du voyage, dit l'étudiant. Une récompense bien méritée pour le dur travail fourni !

Le sensei attend davantage. Il n'est visiblement pas satisfait. Puis il finit par parler : tu n'est pas prêt pour la ceinture noire. Reviens dans un an.

Un an plus tard, l'étudiant s'agenouille de nouveau devant le sensei.

Quelle est la vraie signification de la ceinture noire ? demande-t-il.

Un symbole du mérite et le plus grand accomplissement de notre art, répond l'étudiant.

Le sensei ne dit rien pendant plusieurs minutes, attendant. Il n'est visiblement pas satisfait. Puis il finit par parler : tu n'est pas prêt pour la ceinture noire. Reviens dans un an.

Un an plus tard, l'étudiant s'agenouille une fois encore devant le sensei. Et celui-ci demande encore : quelle est la vraie signification de la ceinture noire ?

La ceinture noire représente le commencement, le départ d'un voyage infini dans la discipline, le travail et la poursuite d'un niveau toujours plus haut, dit l'étudiant.

Oui. Tu es désormais prêt à recevoir la ceinture noire et à commencer ton travail.



Un étudiant en Arts Martiaux se présente devant un maître de sabre pour devenir disciple.

Le maître demande : « Que veux-tu ? »

L'étudiant répond : « Maîtriser la voie du sabre ».

Le maître lui donne alors un balai et lui confie tout le ménage de son école en lui interdisant d'assister à ses cours. L'étudiant passe dès lors des journées exténuantes d'homme de peine mais, à chaque fois qu'il en a l'occasion, il observe en secret les cours de sabre et s'entraîne la nuit à imiter, avec son balai, les techniques qu'il a réussi à surprendre. Les jours se passent dans le labeur fastidieux du nettoyage. Le maître semble avoir totalement oublié le disciple, ne lui adresse jamais la parole et semble ne pas le voir lorsqu'il le croise. Le disciple est passablement découragé mais continue néanmoins de balayer. Au bout de deux mois, alors que le disciple balaie la cour, le maître s'approche en silence derrière lui et l'assomme d'un coup du bâton. Après l'avoir ranimé, il lui dit :

« Tu dois apprendre le sabre même en balayant ».

Mortifié, l'élève redouble son espionnage, son entraînement secret, en continuant le balayage. Le maître a repris son attitude indifférente et le disciple désespéré s'abrutit de fatigue dans son entraînement secret pour calmer ses angoisses. Au bout de trois mois, dans un état d'épuisement et de frustration totale, il décide de demander des explications au maître. Dans un état somnambulique, il se présente devant son maître, le balai à la main, et ouvre la bouche pour parler, mais avant qu'il ait pu prononcer un mot, le maître l'attaque avec son sabre. Dans son état second, le disciple anticipe le mouvement et, sans se rendre compte de ce qu'il fait, il esquive l'attaque et bloque le mouvement du maître avec son balai comme il l'a vu faire dans les entraînements. Réalisant ce qui vient de se passer, le disciple est persuadé qu'il va être renvoyé par le maître auquel il vient de faire perdre la face. Le maître lui dit alors en souriant :

« Tu as gagné ton premier combat, je t'accepte comme disciple ».

Conte zen traditionnel



Points de repères de quelques processus pédagogiques

Rôle de l'équipe des coachs



- L'équipe de coachs est l'espace d'entraînement au rôle de Team Builder d'un coach CT
- On y apprend à intervenir en équipe auprès d'un groupe
- Avant le module, l'équipe des coachs prépare la dynamique du module avec les enseignants de manière à pouvoir en gérer les processus ; pendant le module, elle est mobilisée pour créer les conditions pour le groupe travaille conformément aux enjeux pédagogiques exprimés par les enseignants
- L'équipe des coachs entre ainsi dans la zone de leadership



- Le coach des coachs a une mission de « chef de projet » consistant à gérer l'interaction avec le « client » (ici les enseignants) avant l'intervention et à faire fonctionner l'équipe des coachs et l'équipe constituée des coachs et des enseignants pendant l'intervention
- Pour ce faire, c'est lui qui anime tous les temps de préparation de manière à créer une dynamique de coopération et faire en sorte que le coach de journée soit prêt à assurer sa mission
- Il est attentif à faire s'exprimer les enjeux des uns et des autres
- Il est le soutien privilégié du coach de journée

Rôle du coach de journée



- Le coach de la journée a pour mission de faciliter le travail du groupe au regard des enjeux et objectifs partagés avec l'équipe d'enseignant. Il crée les conditions pour que chacun puisse agir et exercer sa responsabilité au sein du groupe.
- Pour ce faire il utilise les membres de l'équipe à laquelle il appartient, comme une ressource. En particulier, il peut méta-communiquer à tout moment et faire appel à au coach des coachs et/ou l'enseignant référent pour prendre une décision.
- Le coach de journée gère le temps et anime tous les processus de travail du groupe et plus particulièrement les consignes des séquences d'entraînement. Il anime les temps de débrief des exercices en invitant les personnes à partager ce qu'elles ont vécu. Il fait circuler la parole.
- Il est responsable des relations avec les participants, les formateurs et les personnes invitées.
- Il est le garant du respect des règles du jeu contractualisées avec le groupe. Il peut y faire référence et confronter chaque membre du groupe et les enseignants.

Zoom sur les espace de restitution (1/2)



- Sens de la restitution : c'est un processus de mise à disposition d'information par la parole visant

dans une finalité collective :

- ▶ à faciliter la vie et l'action du groupe : permet d'explicitier des informations qui, si elles restaient non dites, pourraient pénaliser l'action du groupe. Ce qui est en jeu c'est la circulation de l'énergie dans le groupe.
- ▶ à capitaliser des connaissances : permet de créer et de diffuser la connaissance par l'écoute de ce que les autres ont à dire, et la réflexion personnelle qui en découle. La restitution n'est pas un lieu de débat mais d'écoute attentive de l'autre. En cela c'est un élément d'apprentissage du partage des représentations.

et dans une finalité individuelle :

- ▶ à prendre sa place dans le groupe : le fait d'être contributif à créer de la connaissance dans la dimension collective (point précédent) permet à chacun de vivre son importance et sa compétence et donc son intégration dans le groupe.
- ▶ à exercer sa responsabilité et vivre l'ouverture : la prise de parole suppose un mouvement d'introspection pour choisir que dire. C'est donc éduquer sa liberté et sa responsabilité que de choisir quoi partager avec les autres. C'est aussi travailler sa capacité d'ouverture par une parole authentique.

Zoom sur les espace de restitution (2/2)



- Processus de restitution individuelle
 - ▶ Nous utilisons 3 processus de restitution à différents moments d'un module : la restitution du 1^{er} jour du module matin, la restitution de chaque début d'après-midi, la restitution des 2^{ème} et 3^{ème} jours matin. Toutes visent à minima l'inclusion de chacun.
 - ▶ Restitution du 1^{er} jour du module : elle est orientée la remise en lien avec le groupe et avec l'activité par le partage d'information et de pratiques
 - ▶ Restitution des début d'après-midi : elle est orientée sur l'ouverture de chacun et la facilitation de la vie du groupe. Elle sert au coach de journée à prendre des décisions éventuelles
 - ▶ Restitution des 2^{ème} et 3^{ème} jours matin : elle est orientée sur la capitalisation des connaissance et l'ouverture de chacun.
- Processus de restitution des groupes de pairs
 - ▶ Il n'est mis en œuvre que le 1^{er} jour du module et vise le partage d'information et de pratiques. C'est aussi un moment pour que le groupe de pairs fasse remonter ses questions et exprimer des demandes

Processus de restitution du 1^{er} jour de module



- Temps 1 (10' de RIP) :
 - ▶ Ce que je retiens de la dernière session sur le plan de la tête, du cœur et du corps.
 - ▶ Ce que j'ai vécu depuis (dans les rencontres, lectures, groupes de pairs, la thérapie).
 - ▶ Une question à définir par l'équipe de coach en lien avec la thématique du module
 - ▶ Ma contribution et mes attentes pour ces trois jours.
- Temps 2 : en binôme 2 x 7'
- Temps 3 : partage en session plénière, 2 minutes par personne

Processus de restitution des autres matins



- Temps 1 (3' de RIP) :
 - ▶ Quel est le regard que je porte sur la journée d'hier.
 - ▶ Ce que j'ai observé, compris, théorisé.
 - ▶ Où j'en suis.
 - ▶ Comment je prends position pour l'incarner dans ma pratique, dans ma nouvelle identité de coach.
 - ▶ Qu'est ce qui me paraît utile que le groupe sache (départ, obligations, absences, autres informations utiles).
- Temps 2 : libre expression de ceux qui veulent prendre la parole

Processus de restitution des débuts d'après-midi



- Tour de cercle séquentiel : chacun prend obligatoirement la parole pour dire si il a :
 - ▶ une information à partager (information concernant la vie du groupe)
 - ▶ une émotion à déposer
 - ▶ une demande à faire
- Chacun termine en précisant qu'il est « prêt à travailler »

Processus de restitution des groupes de pairs



- Temps 1 (15' de RIP en groupe) : que pouvons-nous partager de
 - ▶ Où en est la construction de notre groupe de pairs ?
 - ▶ Qu'avons-nous fait dans l'entre-deux module ?
 - ▶ Quels sont nos questions / demandes vis-à-vis du groupe ou des enseignants
 - ▶ Une question à définir par l'équipe de coach en lien avec la thématique du module
- Temps 2 : partage en plénière 3 à 4' par groupe de pairs

Les feed-back de fin de journée



- La capacité à donner du feed-back est une compétence essentielle d'un coach CT (c'est sous le regard de l'autre que nous nous développons)
- C'est un processus d'apprentissage important, autant pour celui qui le donne que pour celui qui le reçoit
- Chaque fin de journée le groupe donne un feed-back au coach de journée
- Le dernier jour l'équipe des coachs donne du feed-back au coach des coachs

Processus de feed-back au coach



- Temps 1 : 5' de RIP basés sur mes observations (comportements, attitudes, etc.) et ressentis
 - ▶ quelles sont les qualités inconditionnelles (l'être, le Prince) et les qualités conditionnelles (ce qu'il exprime, ce qu'il fait, etc.) qui ont eu un impact positif sur moi
 - ▶ Quels sont les comportements, attitudes, etc. qui ont eu un impact négatif sur moi et quelles sont mes suggestions (options, pistes, hypothèses, ...) pour que l'impact négatif redevienne positif
- Temps 2 : 1' pour le coach qui se donne des signes de reconnaissance positifs
- Temps 3 : 3' pour le groupe
- Temps 4 : 3' pour les enseignants

Processus de feed-back au coach des coachs



- Les trois coachs de la session donne un feedback au coach des coachs selon le même modèle que proposé pour le feedback des coach de journée
- L'enseignant référent donne son feedback, en s'appuyant sur ce qu'il a observé en terme d'animation d'équipe et sur les trois identités du responsable.