

Introduction

**Frederick
Hudson**

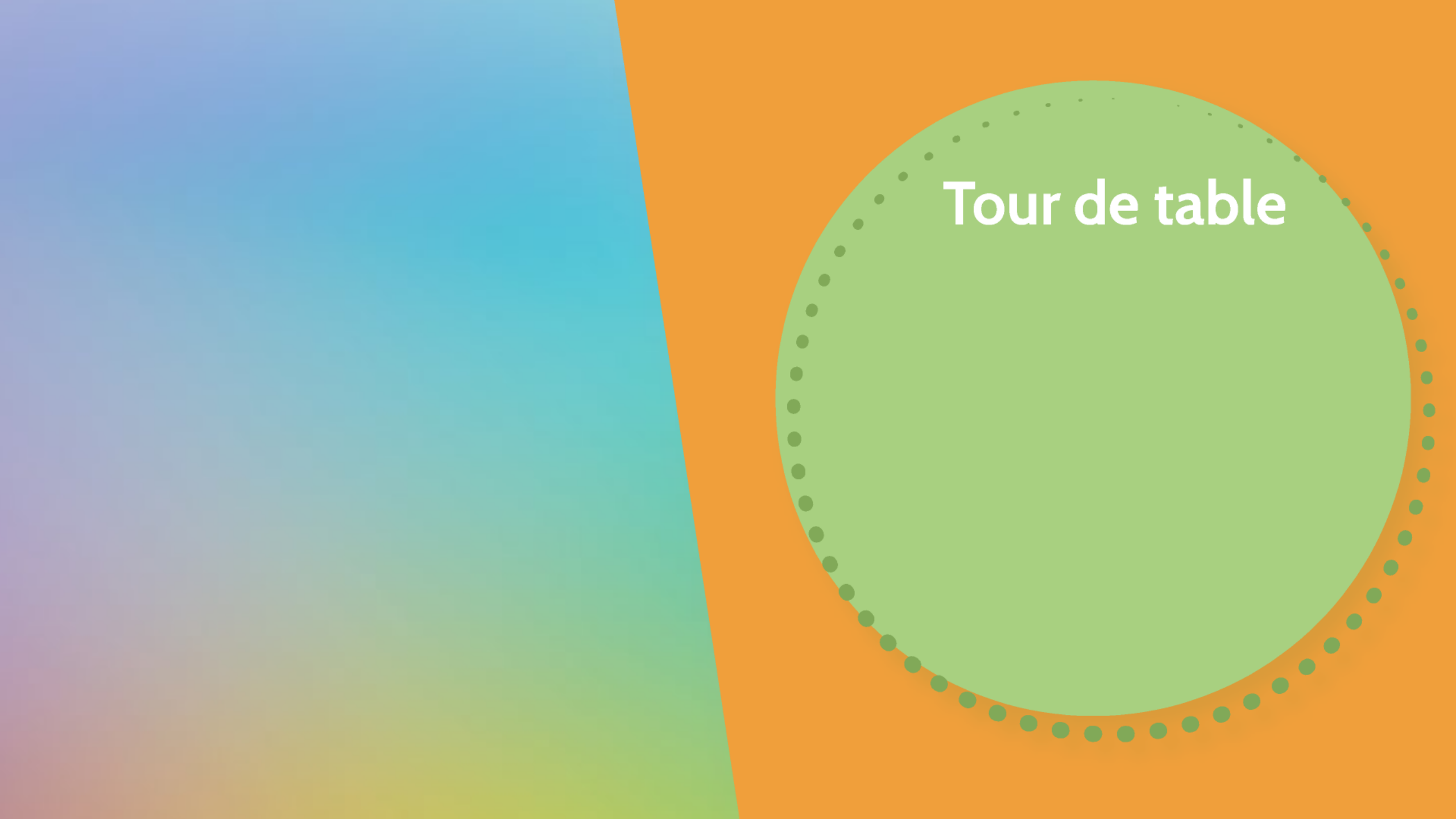
Le modèle

Méthodologie

Présentations

Contenu





Tour de table

Tour de table

- Où je suis, Qui je suis

Tour de table

- Où je suis, Qui je suis
- Ma pratique des profils Nuances.

Tour de table

- Où je suis, Qui je suis
- Ma pratique des profils Nuances.
- Ma pratique du modèle d'Hudson.

Tour de table

- Où je suis, Qui je suis
- Ma pratique des profils Nuances.
- Ma pratique du modèle d'Hudson.
- Mes attentes concernant cette formation

Présentations

Contenu



Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Séance 1

Qui est Frederic Hudson

Les domaines de vie

Le cycle du changement

Méthodologie d'utilisation

Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Séance 2

Travail sur profils

Quelles questions poser

Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Séance 3

Retours d'expérience

Les besoins des couleurs en
fonction des phases du cycle

Points de vigilance VS le
profil de l'accompagnant

Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Séance 4

Retours d'expérience

Questions-Réponses

Séance 1
3h

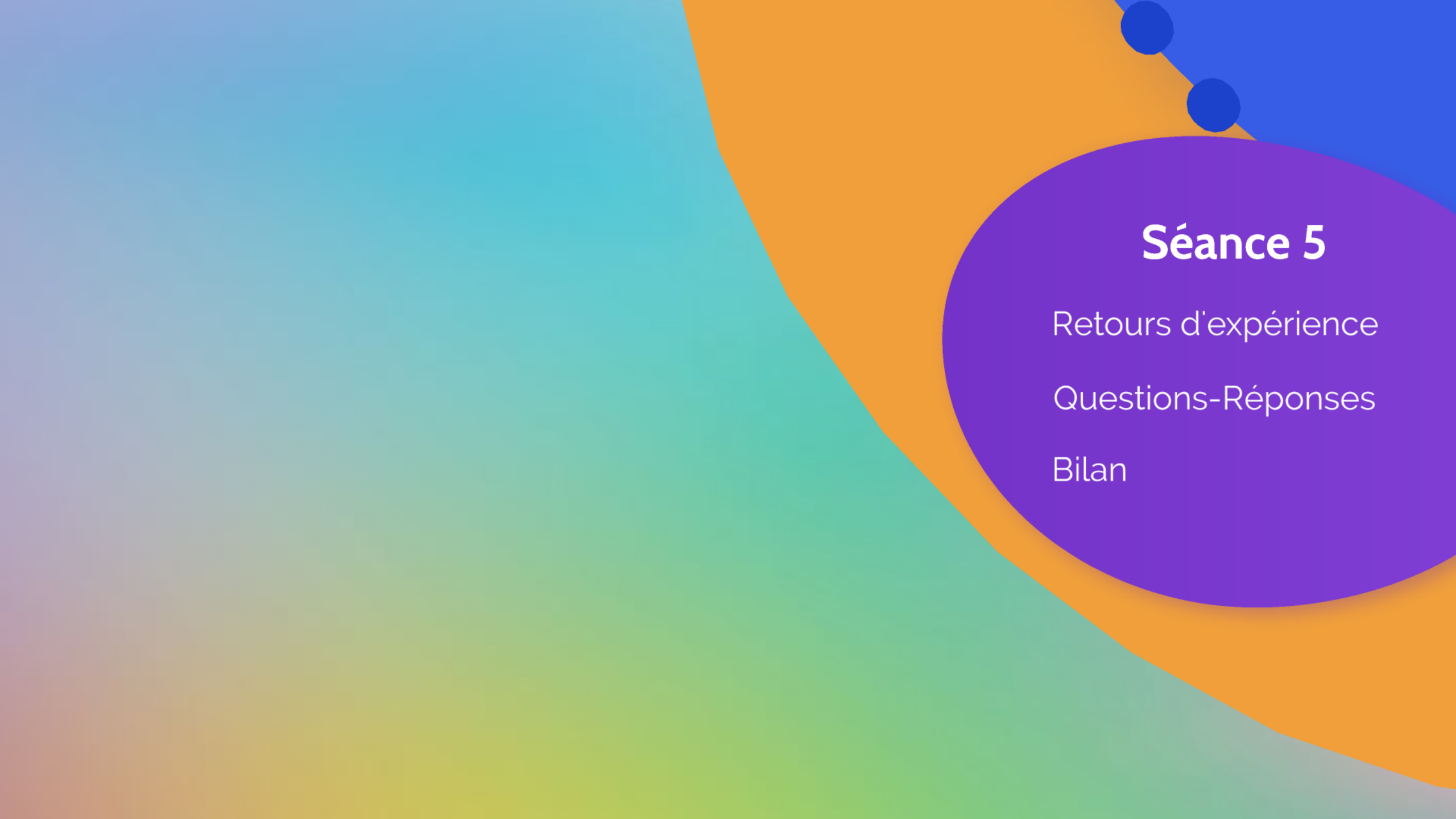
Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu



Séance 5

Retours d'expérience

Questions-Réponses

Bilan

Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Présentations

Contenu

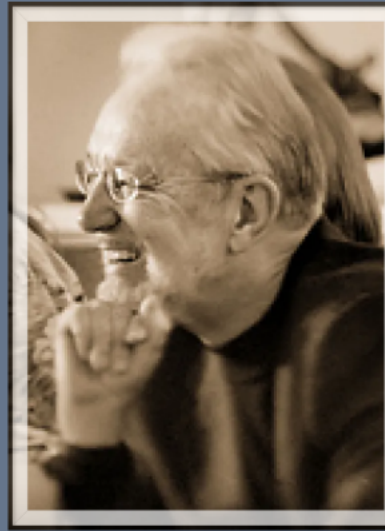


Introduction

**Frederick
Hudson**

Le modèle

Méthodologie



Frederick Hudson 1934-2015

Doctorat en études
interdisciplinaires (psychologie,
philosophie et religion) de
l'université de Columbia (New
York-1968)

Philosophe américain, éducateur, écrivain
dans le domaine du développement des
adultes, de l'apprentissage des adultes et
du coaching des dirigeants.

Président fondateur de la Fielding Graduate
University (1974) et de l'Hudson Institute of
Coaching (1986).

Auteur de "The handbook of
coaching" (2001) où il explique son modèle.



Introduction

**Frederick
Hudson**

Le modèle

Méthodologie

Le modèle d'Hudson

Les domaines
de vie

Le cycle du
changement





Les 5 domaines de vie



Les 5 domaines de vie

- Moi, domaine personnel: santé, loisirs, territoire, développement personnel.

Les 5 domaines de vie

- Moi, domaine personnel: santé, loisirs, territoire, développement personnel.
- Couple: amitié, intellectualité, sentimentalité, sensualité, sexualité.

Les 5 domaines de vie

- Moi, domaine personnel: santé, loisirs, territoire, développement personnel.
- Couple: amitié, intellectualité, sentimentalité, sensualité, sexualité.
- Famille élargie: enfants, parents, amis proches, activités ensemble, éducation.

Les 5 domaines de vie

- Moi, domaine personnel: santé, loisirs, territoire, développement personnel.
- Couple: amitié, intellectualité, sentimentalité, sensualité, sexualité.
- Famille élargie: enfants, parents, amis proches, activités ensemble, éducation.
- Professionnel: monde du travail.

Les 5 domaines de vie

- Moi, domaine personnel: santé, loisirs, territoire, développement personnel.
- Couple: amitié, intellectualité, sentimentalité, sensualité, sexualité.
- Famille élargie: enfants, parents, amis proches, activités ensemble, éducation.
- Professionnel: monde du travail.
- Social, communauté: connaissances, engagements dans la société.

Le modèle d'Hudson

Les domaines
de vie

Le cycle du
changement





L'école de Palo-Alto



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.
- Le Type 2 suscite toujours des résistances car il perturbe l'équilibre.



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.
- Le Type 2 suscite toujours des résistances car il perturbe l'équilibre.

Exercice



Exercice

Décrivez nous 1 changement de niveau 1 et 1 changement de niveau 2 que vous avez vécu

L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.
- Le Type 2 suscite toujours des résistances car il perturbe l'équilibre.

Exercice





Le cycle du changement

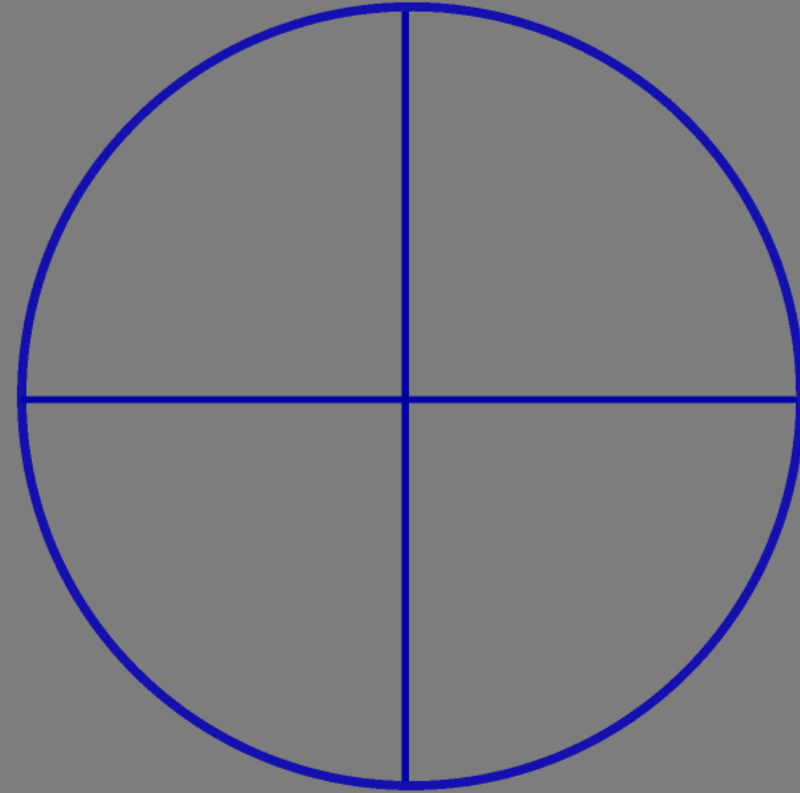
Dites-moi quelles sont les 4 étapes du cycle du changement, et où interviennent les changements de type 1 (mini transition) et de type 2 (grande transition)



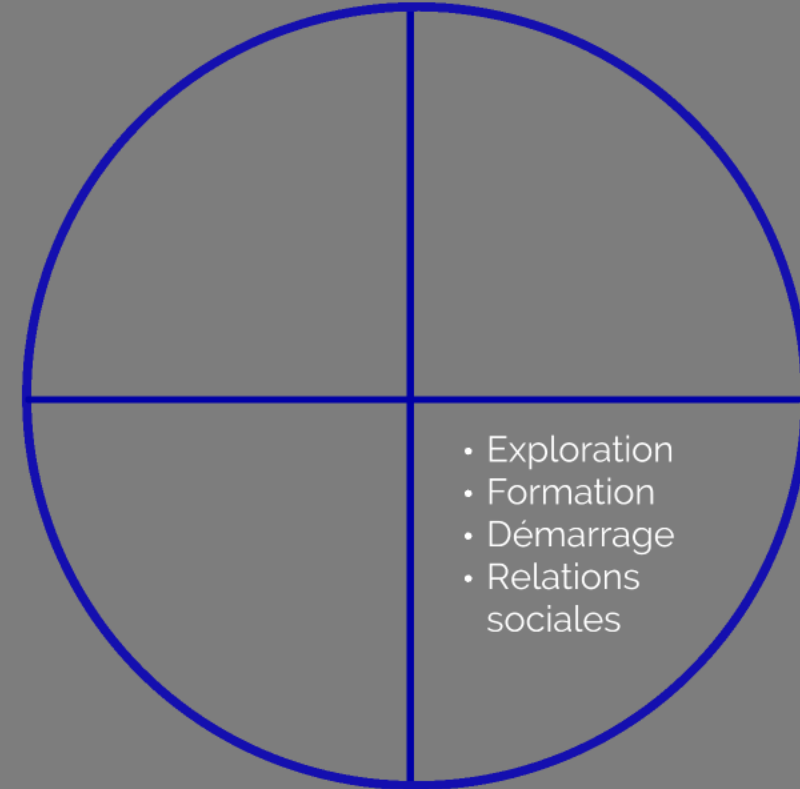
Le cycle du changement



Le cycle du changement



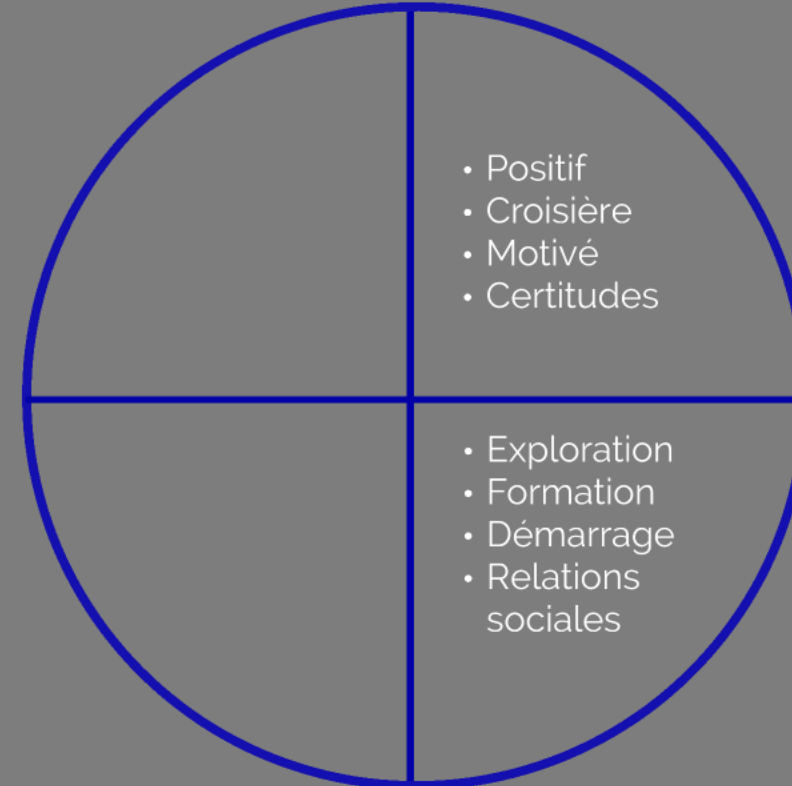
Le cycle du changement



Printemps: démarrage



Le cycle du changement



Été: La récolte!



Printemps: démarrage



Le cycle du changement

Automne: le marasme



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

Été: La récolte!



- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales



Printemps: démarrage



Le cycle du changement

Automne: le marasme



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

Été: La récolte!



- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

Mini transition

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales

Printemps: démarrage



Le cycle du changement

Automne: le marasme



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

Été: La récolte!



- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

Mini transition

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales



Hiver: cocooning



Printemps: démarrage



Le cycle du changement

Automne: le marasme



Été: La récolte!



Grande transition

Mini transition

- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales



Hiver: cocooning



Printemps: démarrage



Le cycle du changement

Automne: le marasme



Été: La récolte!



Grande transition



Hiver: cocooning

Printemps: démarrage



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales

Mini transition

Lâcher prise deuil



Le cycle du changement

Automne: le marasme



Été: La récolte!



Printemps: démarrage

Hiver: cocooning



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales

Grande transition

Mini transition

Lâcher prise
deuil



Si la personne est "coincée" en automne

Coincée = il y a un désir de changement (passage à l'hiver) mais la personne ne s'y résoud pas.

La stratégie : changer de niveau logique. Déplacer le problème, auquel on ne s'attaque plus directement, et s'intéresser à la structure qui l'alimente.

Deux techniques (PNL):

- Le recadrage (positif) : provoque un changement de représentation de la situation qui pose problème => quelle couleur a cette représentation? -> Explorer les polarités de la couleur ou autre couleur qui a une vision >0.
- L'injonction paradoxale : "surtout ne changez rien".

Le cycle du changement

Automne: le marasme



Été: La récolte!



Printemps: démarrage

Hiver: cocooning



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales

Grande transition

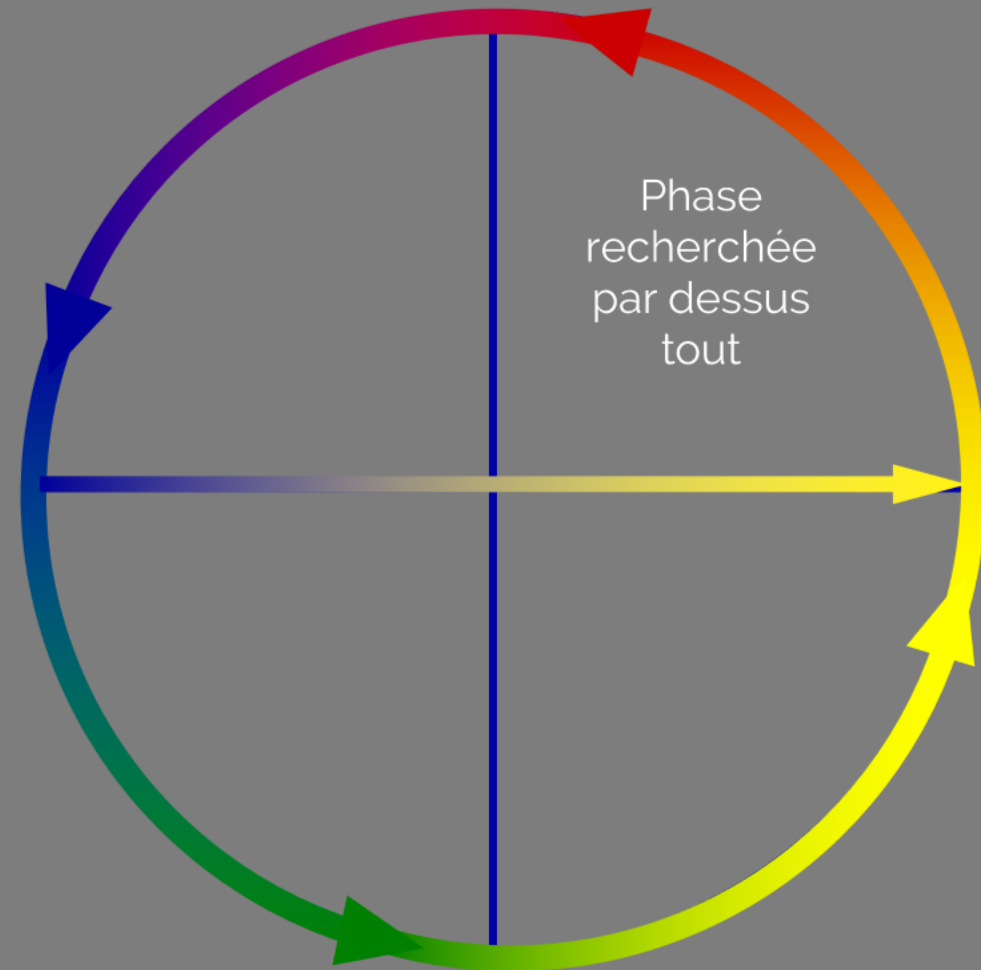
Mini transition

Lâcher prise
deuil

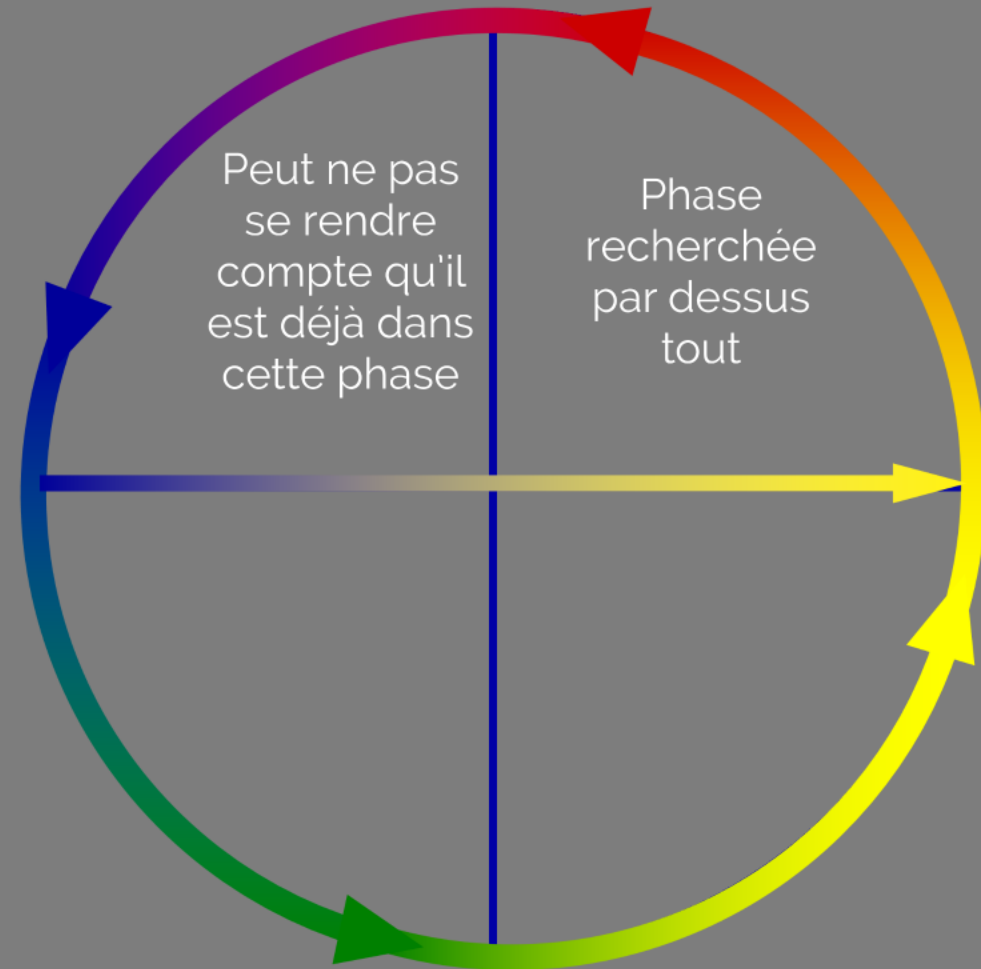




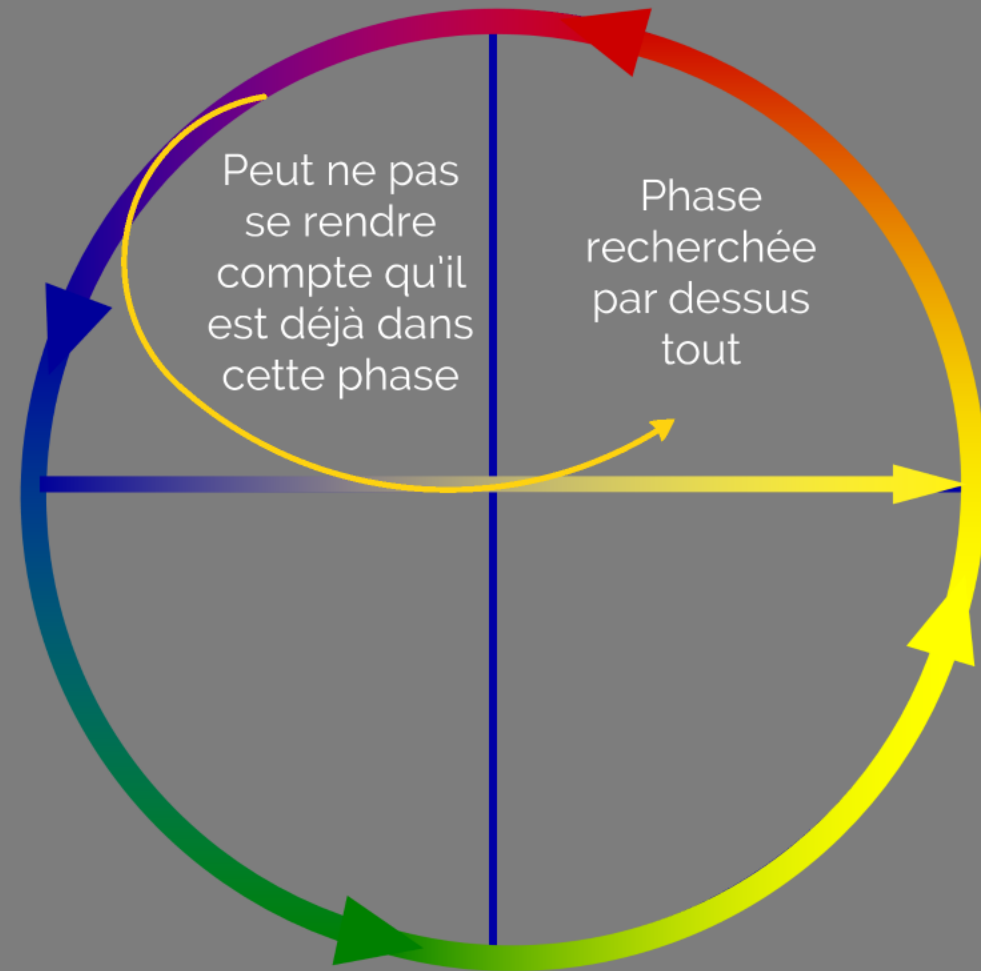
notre Rouge dans le cycle



notre Rouge dans le cycle



notre Rouge dans le cycle



notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

Risque de
« shunter » l'hiver et
ne pas faire son deuil
de la phase n-1

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

Voudra
« foncer » vers
la phase rouge.

Risque de
« shunter » l'hiver et
ne pas faire son deuil
de la phase n-1

notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

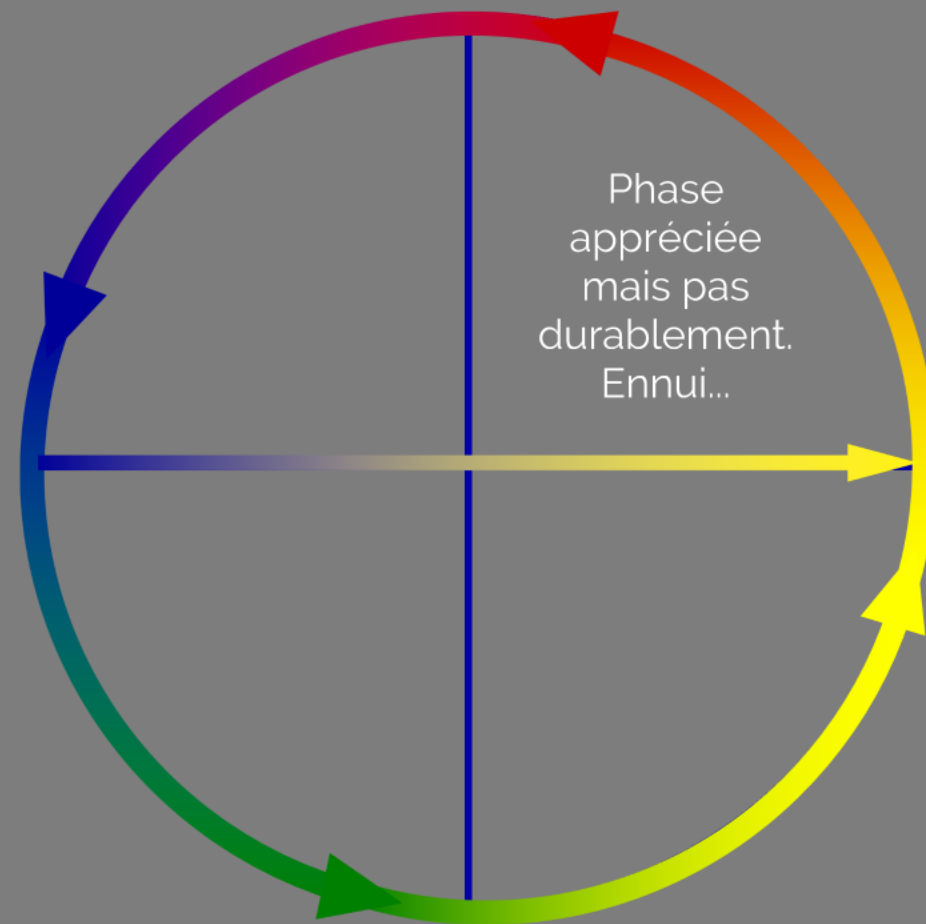
Voudra
« foncer » vers
la phase rouge.

Risque de
« shunter » l'hiver et
ne pas faire son deuil
de la phase n-1

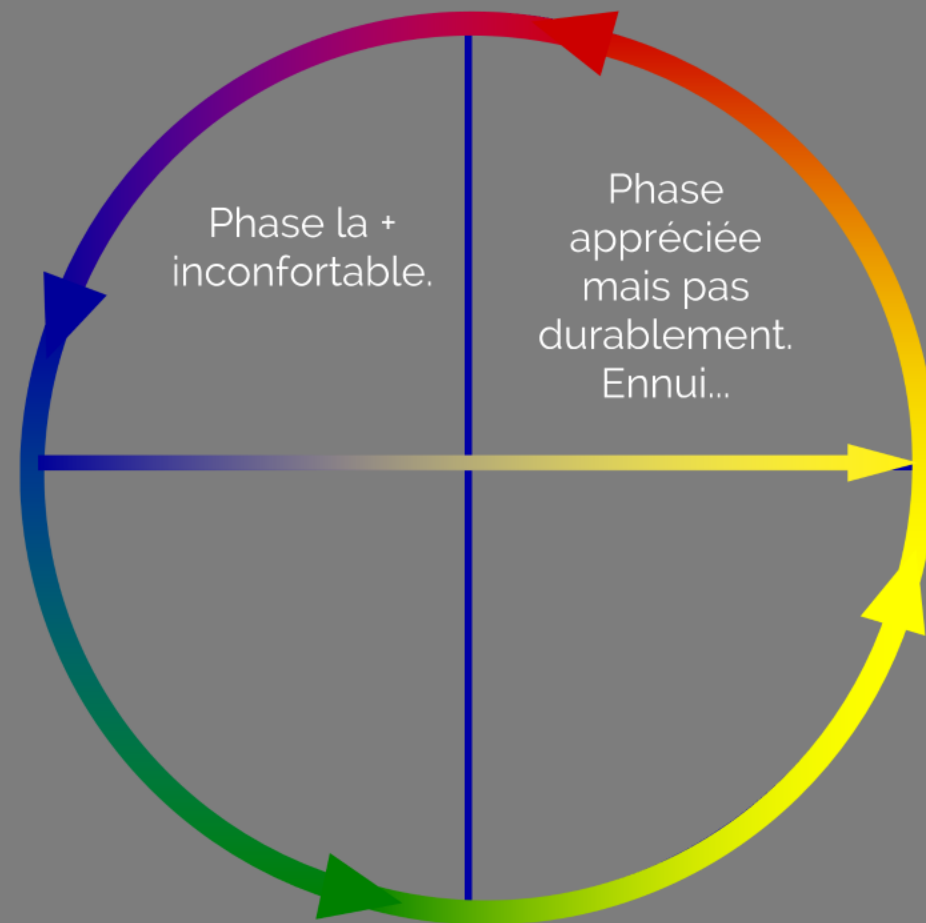
Modérer ses
ardeurs



notre jaune dans le cycle



notre Jaune dans le cycle



notre Jaune dans le cycle

Risque de
choisir une
grande
transition sur
un coup de
tête

Besoin de
ralentir pour
prendre la
bonne
décision

Phase la +
inconfortable.

Phase
appréciée
mais pas
durablement.
Ennui...



notre Jaune dans le cycle

Risque de
choisir une
grande
transition sur
un coup de
tête

Besoin de
ralentir pour
prendre la
bonne
décision

Phase la +
inconfortable.

Phase
appréciée
mais pas
durablement.
Ennui...

Besoin de soutien
affectif.
Regardera
« dehors » au lieu
de regarder en
nous-même.



notre Jaune dans le cycle

Risque de
choisir une
grande
transition sur
un coup de
tête

Besoin de
ralentir pour
prendre la
bonne
décision

Phase la +
inconfortable.

Phase
appréciée
mais pas
durablement.
Ennui...

Besoin de soutien
affectif.
Regardera
« dehors » au lieu
de regarder en
nous-même.

Phase
recherchée par
dessus tout.



notre Jaune dans le cycle

Risque de
choisir une
grande
transition sur
un coup de
tête

Besoin de
ralentir pour
prendre la
bonne
décision

Phase la +
inconfortable.

Besoin de soutien
affectif.
Regardera
« dehors » au lieu
de regarder en
nous-même.

Phase
appréciée
mais pas
durablement.
Ennui...

Phase
recherchée par
dessus tout.

Rechigne à
passer à
l'action



notre Jaune dans le cycle

Risque de choisir une grande transition sur un coup de tête

Besoin de ralentir pour prendre la bonne décision

Phase la + inconfortable.

Besoin de soutien affectif.
Regardera « dehors » au lieu de regarder en nous-même.

Phase appréciée mais pas durablement.
Ennui...

Phase recherchée par dessus tout.

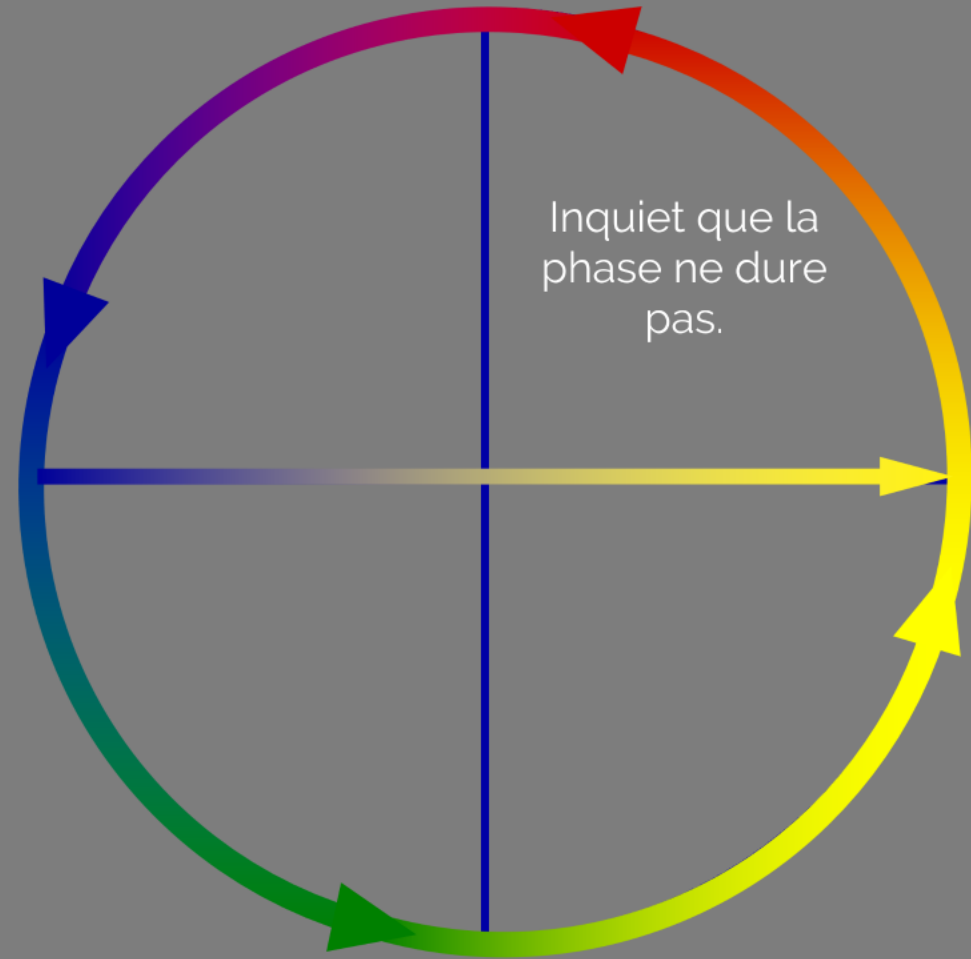
Rechigne à passer à l'action

Risque du changement perpétuel : remise en cause de ce qui fonctionne, pas de persévérance, ne termine pas : Déroule les 4 phases très très vite





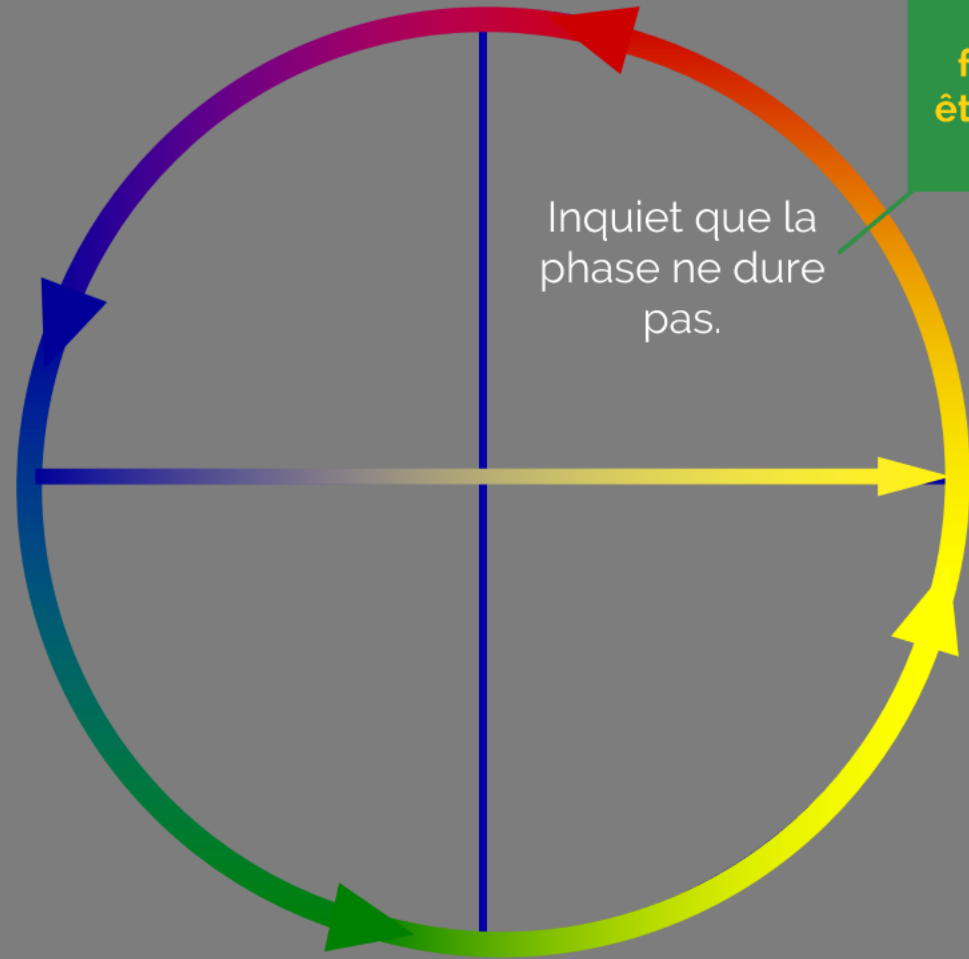
notre Vert dans le cycle



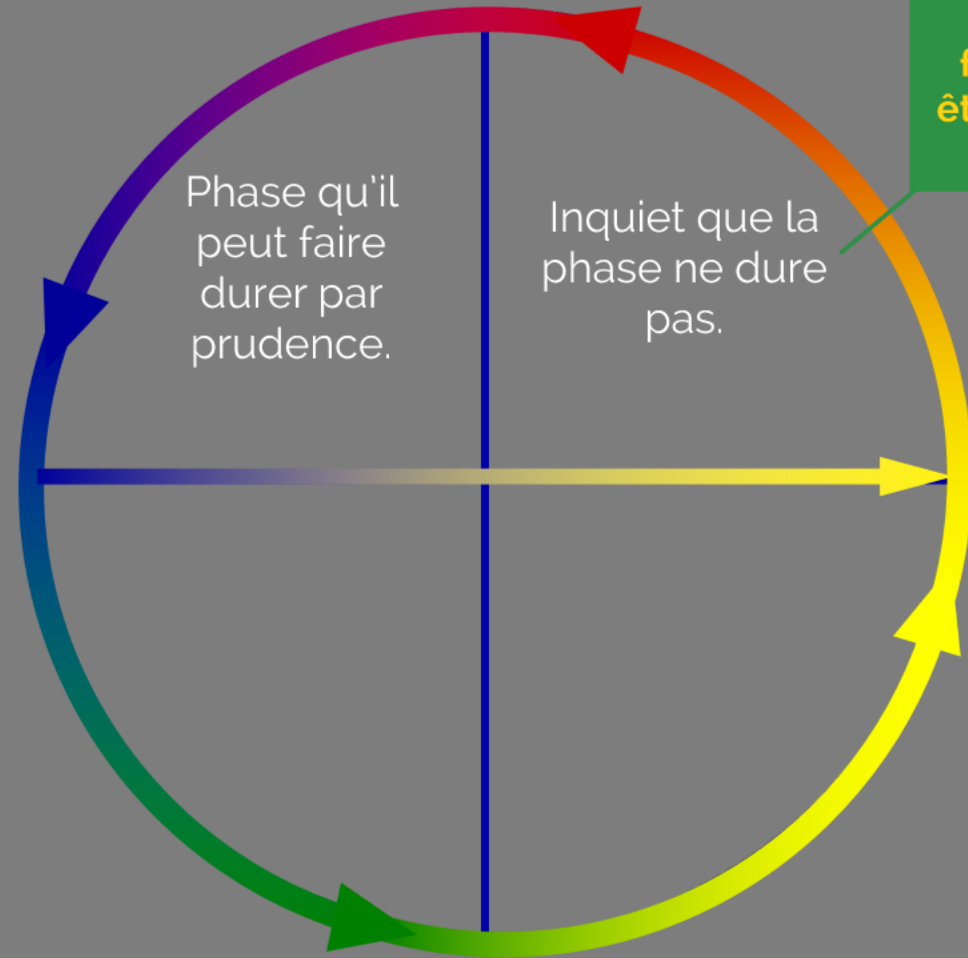
notre Vert dans le cycle

Risque de se
fixer des
objectifs
faciles pour
être sûr de les
atteindre.

Inquiet que la
phase ne dure
pas.



notre Vert dans le cycle



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.

Besoin de rationaliser pour prendre la bonne décision



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.

Besoin de rationaliser pour prendre la bonne décision

Saura faire un travail en profondeur. Fort besoin de soutien affectif (mélancolie).



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.

Besoin de rationaliser pour prendre la bonne décision

Saura faire un travail en profondeur. Fort besoin de soutien affectif (mélancolie).

Difficulté à se projeter dans l'avenir. Désorientation.



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.

Besoin de rationaliser pour prendre la bonne décision

Saura faire un travail en profondeur. Fort besoin de soutien affectif (mélancolie).

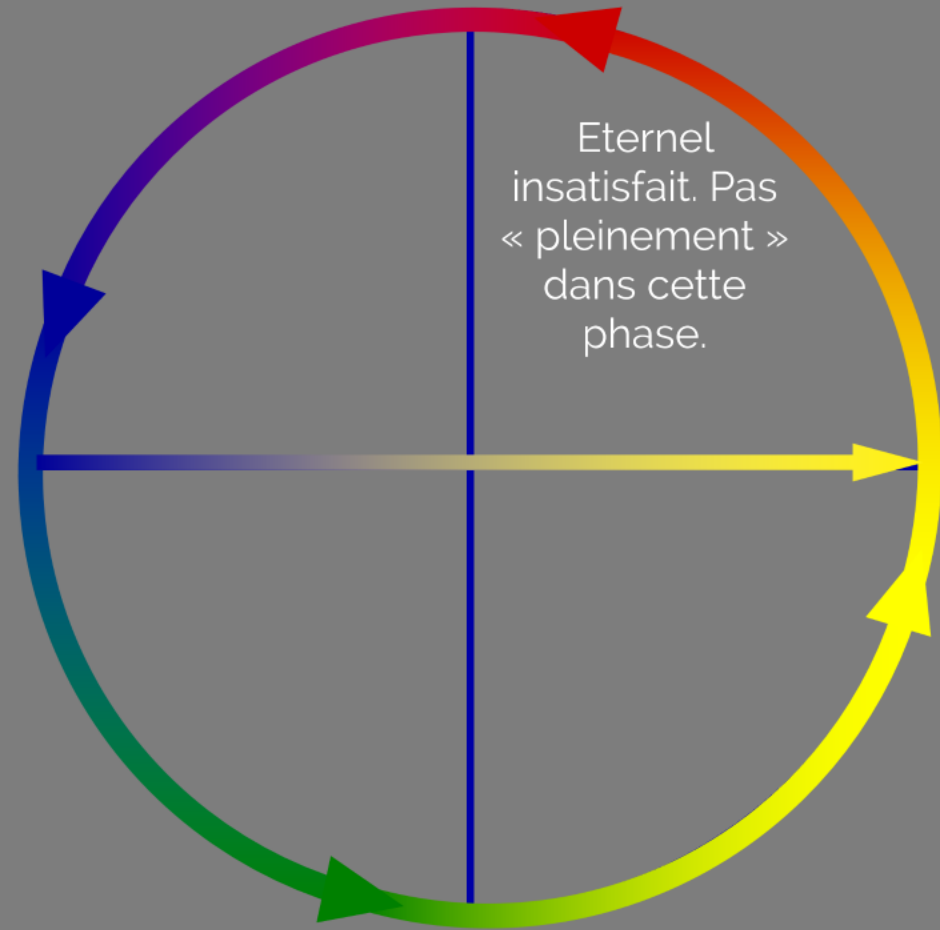
Difficulté à se projeter dans l'avenir. Désorientation.

Activer sa créativité pour l'aider à franchir cette étape.

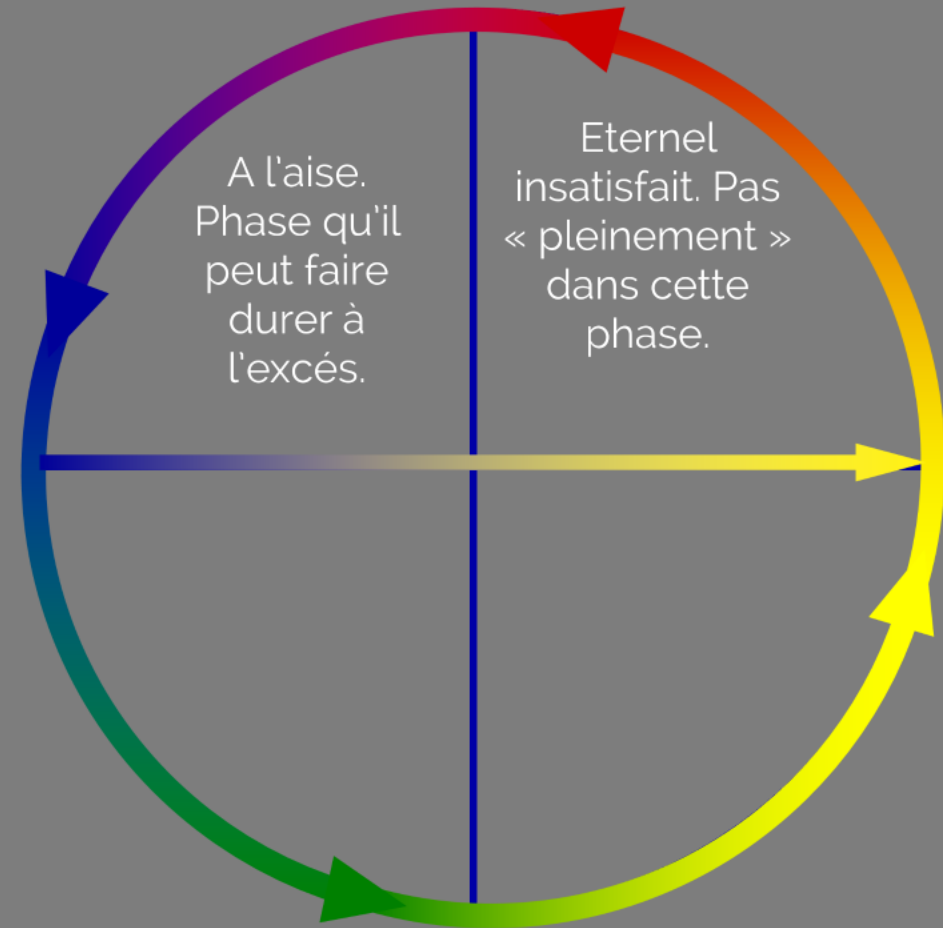




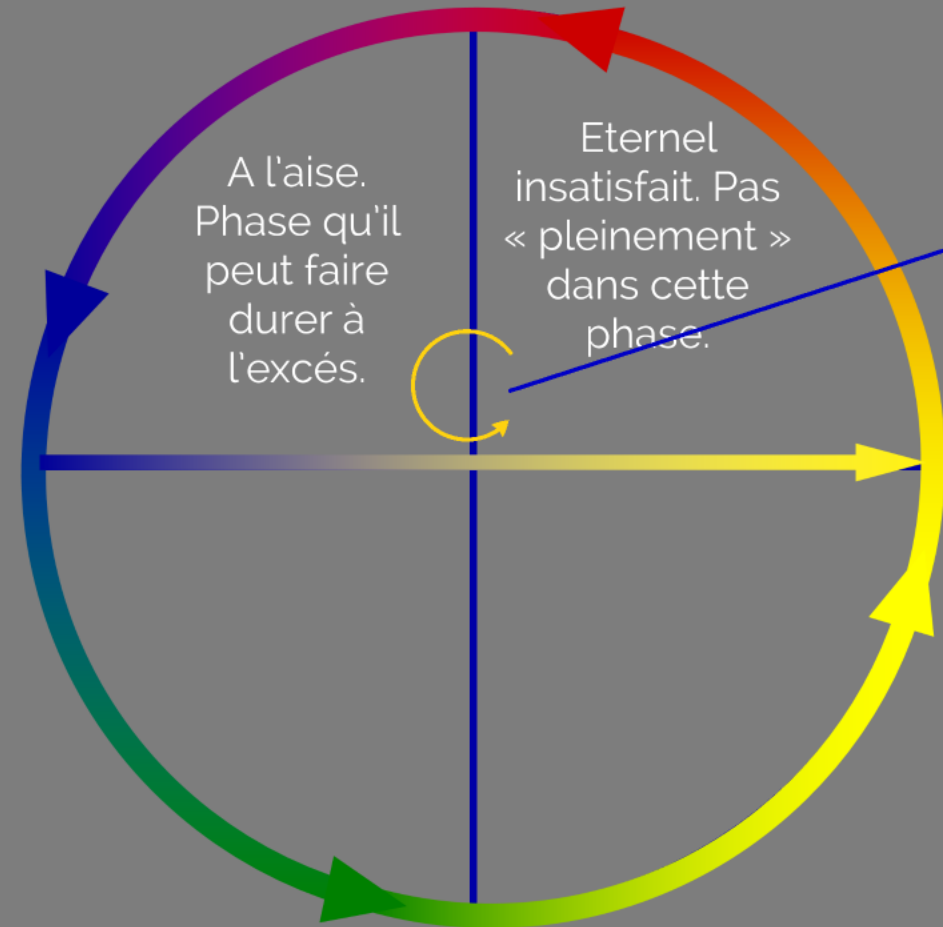
notre Bleu dans le cycle



notre Bleu dans le cycle



notre Bleu dans le cycle



**Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.**



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de décision

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de
décision

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Intense réflexion.
Risque de ne pas
faire le deuil de la
phase
précédente.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de
décision

L'inciter à
accueillir ses
émotions.

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Intense réflexion.
Risque de ne pas
faire le deuil de la
phase
précédente.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de
décision

L'inciter à
accueillir ses
émotions.

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Intense réflexion.
Risque de ne pas
faire le deuil de la
phase
précédente.

Difficulté à
innover.
Solutions
conformistes.



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Risque
d'allers-
retours très
rapides pour
perfectionner.

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de
décision

L'inciter à
accueillir ses
émotions.

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Intense réflexion.
Risque de ne pas
faire le deuil de la
phase
précédente.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Difficulté à
innover.
Solutions
conformistes.

L'aider à
« sortir du
cadre »





Le modèle d'Hudson

Les domaines
de vie

Le cycle du
changement



Introduction

**Frederick
Hudson**

Le modèle

Méthodologie

Comment
présenter le
modèle

Quand utiliser
le modèle



Méthodologie

Hudson
ponctuellement

Hudson
systématiquement

Hudson ponctuellement...

Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)

Maëlle D. 30 ans Recrutement

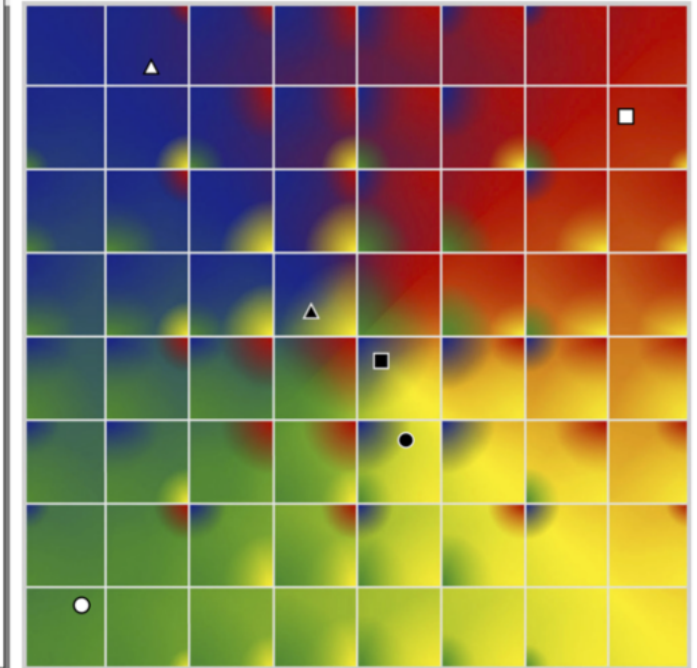
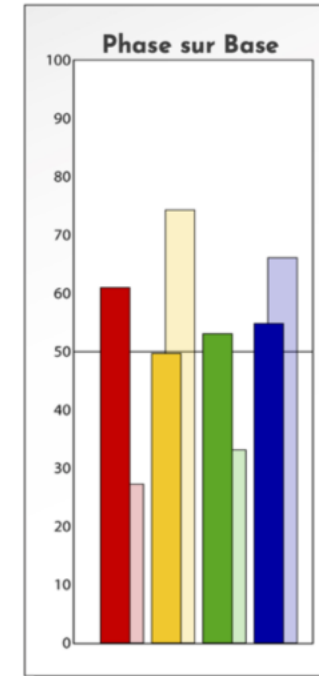
Indicateurs Nuances®

Base et Phase

Profil Anonyme

03-11-2009

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)

Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)

Christophe C. licencié à 57 ans

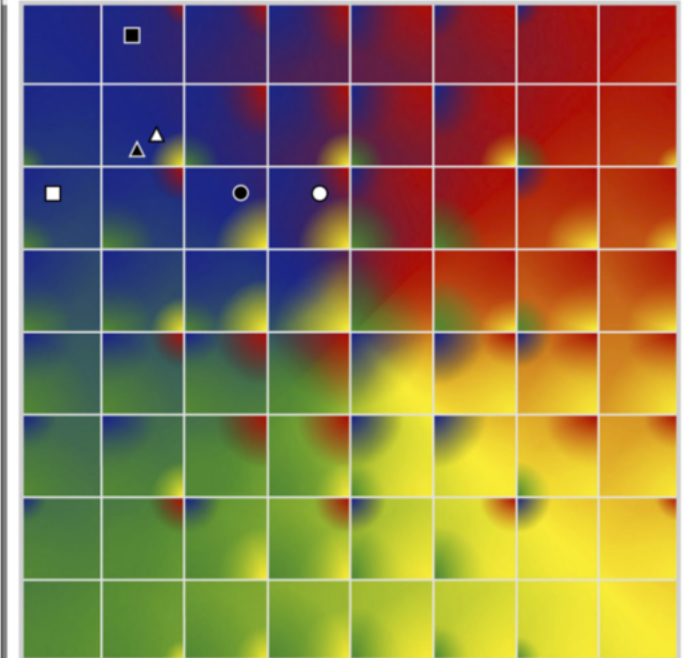
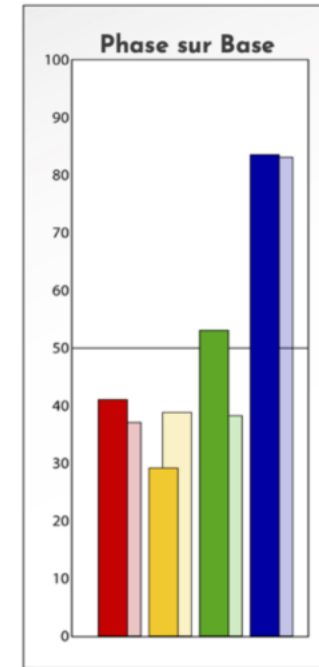
Indicateurs Nuances®

Base et Phase

Profil Anonyme

03-03-2020

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)

Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)

Raphaël B. Infirmier soins palliatifs. 39 ans

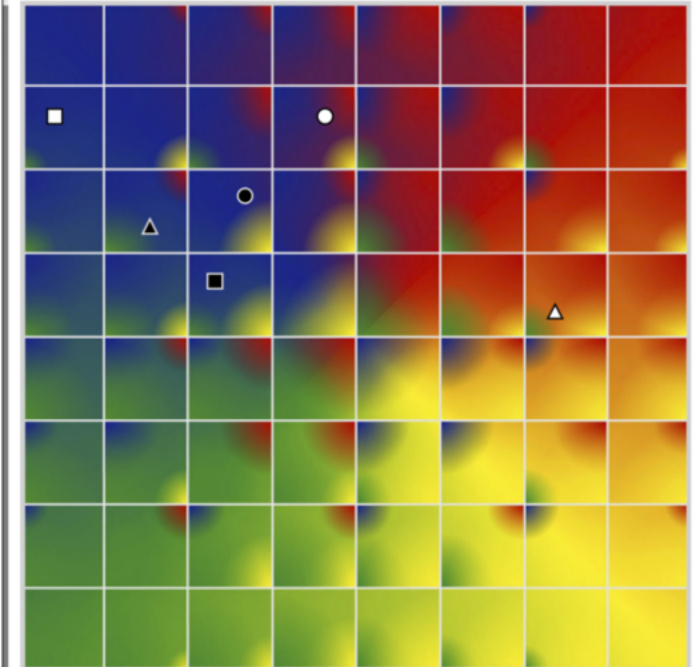
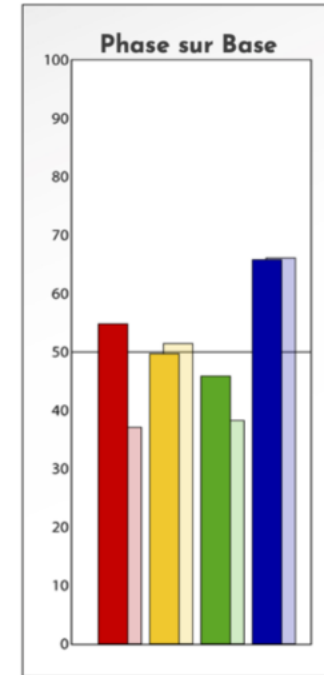


Bilan Évolutif

Indicateurs Nuances®

Base et Phase
Profil Anonyme
31-08-2023

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)

Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)
- Personne qui parle, sans qu'on lui ait demandé, de plusieurs domaines de vie (ex. Françoise D.)

Françoise D. Directrice dans l'administration



Bilan Évolatif

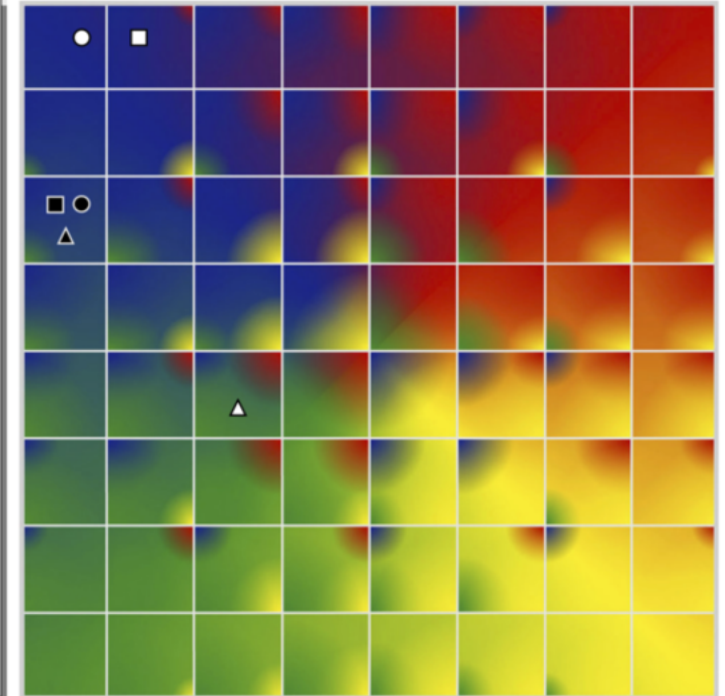
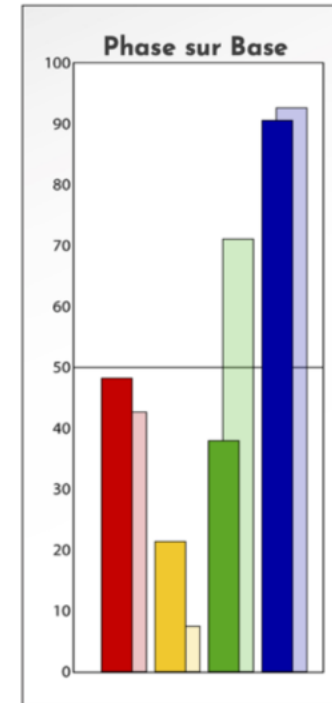
Indicateurs Nuances®

Base et Phase

Profil Anonyme

15-05-2023

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)
- Personne qui parle, sans qu'on lui ait demandé, de plusieurs domaines de vie (ex. Françoise D.)

Hudson ponctuellement...

Hudson ponctuellement...

- Si on ne trouve pas d'explication à la problématique dans le domaine de vie étudié (ex. problème familial qui provoque un comportement inadéquat au travail)

Hudson ponctuellement...

- Si on ne trouve pas d'explication à la problématique dans le domaine de vie étudié (ex. problème familial qui provoque un comportement inadéquat au travail)
- Distorsion entre le ressenti d'être en hiver ou au printemps mais ne pas accepter de vivre une grande transition. Exemple: Cessation d'activité

Méthodologie

Hudson
ponctuellement

Hudson
systématiquement

Hudson systématiquement...

Hudson systématiquement...

En cas d'accompagnement sur plusieurs séances programmées. Peut libérer la parole.

Ex: Alexis M.

- Directeur du pôle Etudes et Conseil dans une start up de déjà 40 salariés. Grandes compétences métier. La direction a remarqué ses difficultés dans la relation.
- Objectif du coaching: Faciliter l'accueil & créer les conditions d'intégration de la nouvelle consultante du pôle étude et conseil.
- Le profil montrait une fermeture émotionnelle, et pourtant...

Alexis - 37 ans - Traumatisme dans l'enfance



Bilan Évolatif

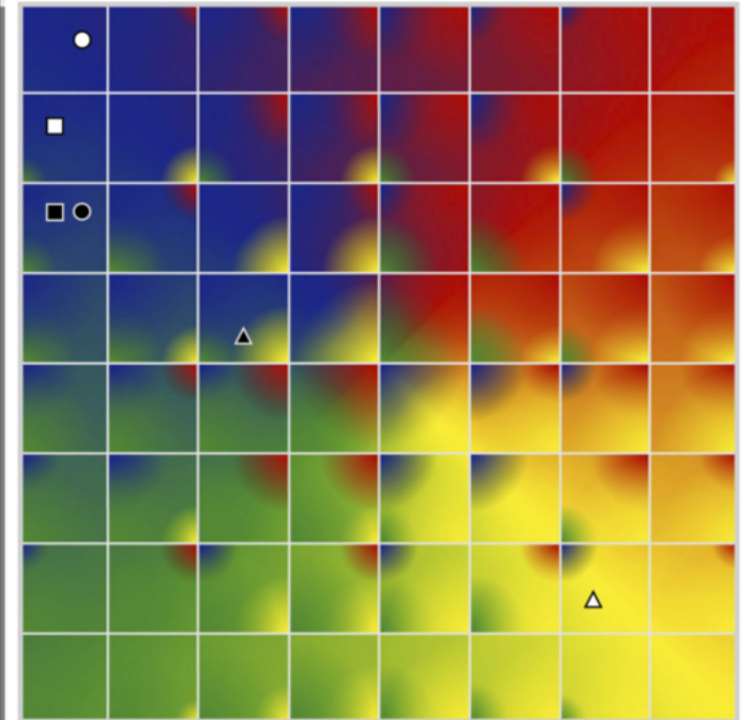
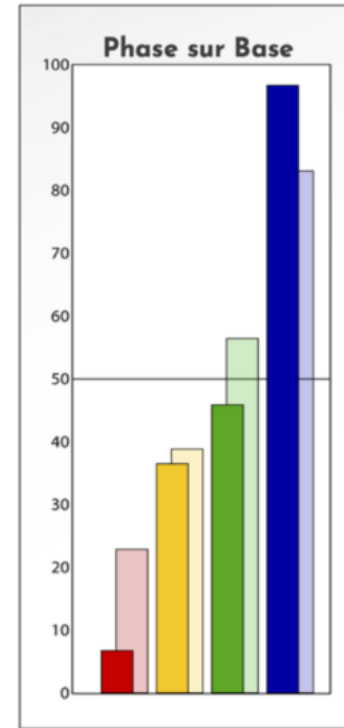
Indicateurs Nuances®

Base et Phase

Profil Anonyme

15-09-2005

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson systématiquement...

En cas d'accompagnement sur plusieurs séances programmées. Peut libérer la parole.

Ex: Alexis M.

- Directeur du pôle Etudes et Conseil dans une start up de déjà 40 salariés. Grandes compétences métier. La direction a remarqué ses difficultés dans la relation.
- Objectif du coaching: Faciliter l'accueil & créer les conditions d'intégration de la nouvelle consultante du pôle étude et conseil.
- Le profil montrait une fermeture émotionnelle, et pourtant...

Méthodologie

Hudson
ponctuellement

Hudson
systématiquement



Méthodologie

Méthodologie

Mettre en parallèle le contexte (donc le discours) pour chaque domaine de vie, avec le profil. On doit trouver une explication pour chaque indicateur, sinon c'est qu'il y a un "loup".

Comment
présenter le
modèle

Quand utiliser
le modèle



Présentation

Les 5 domaines
de vie

Le cycle du
changement

Les 5 domaines de vie

- 3 minutes max.
- Commencer par Moi, puis le Couple, puis la Famille, puis le Travail puis le Social.
- Expliquer que l'on va analyser, pour chaque domaine, l'énergie investie dans ce domaine et les couleurs mobilisées.



Exercice

Exercice

2x4 minutes en binômes.
Aller retour avec feedback de son buddy.
Présentation 2 minutes - Feedback 1 à 2 minutes.

Les 5 domaines de vie

- 3 minutes max.
- Commencer par Moi, puis le Couple, puis la Famille, puis le Travail puis le Social.
- Expliquer que l'on va analyser, pour chaque domaine, l'énergie investie dans ce domaine et les couleurs mobilisées.



Exercice

Présentation

Les 5 domaines
de vie

Le cycle du
changement

Le cycle du changement

- Introduction: notion de cycle de changement.
- Décrire les 4 saisons en commençant par le printemps.
- Arrivé à l'automne et avant d'expliquer l'hiver, expliquer les notions de mini et grande transitions.
- Après avoir expliqué l'hiver, montrer que chaque saison peu rappeler chaque couleur car ces couleurs sont particulièrement "à l'aise" dans cette saison.



Exercice

Exercice

2x8 minutes en binôme

Aller retour avec feedback de son buddy

Présentation 5 à 6 minutes,

Feedback 1 à 2 minutes.

Essayez d'être interactif en demandant à la personne d'illustrer une saison par un exemple vécu pour vérifier qu'elle a compris.

Exercice

2x8 minutes en binôme

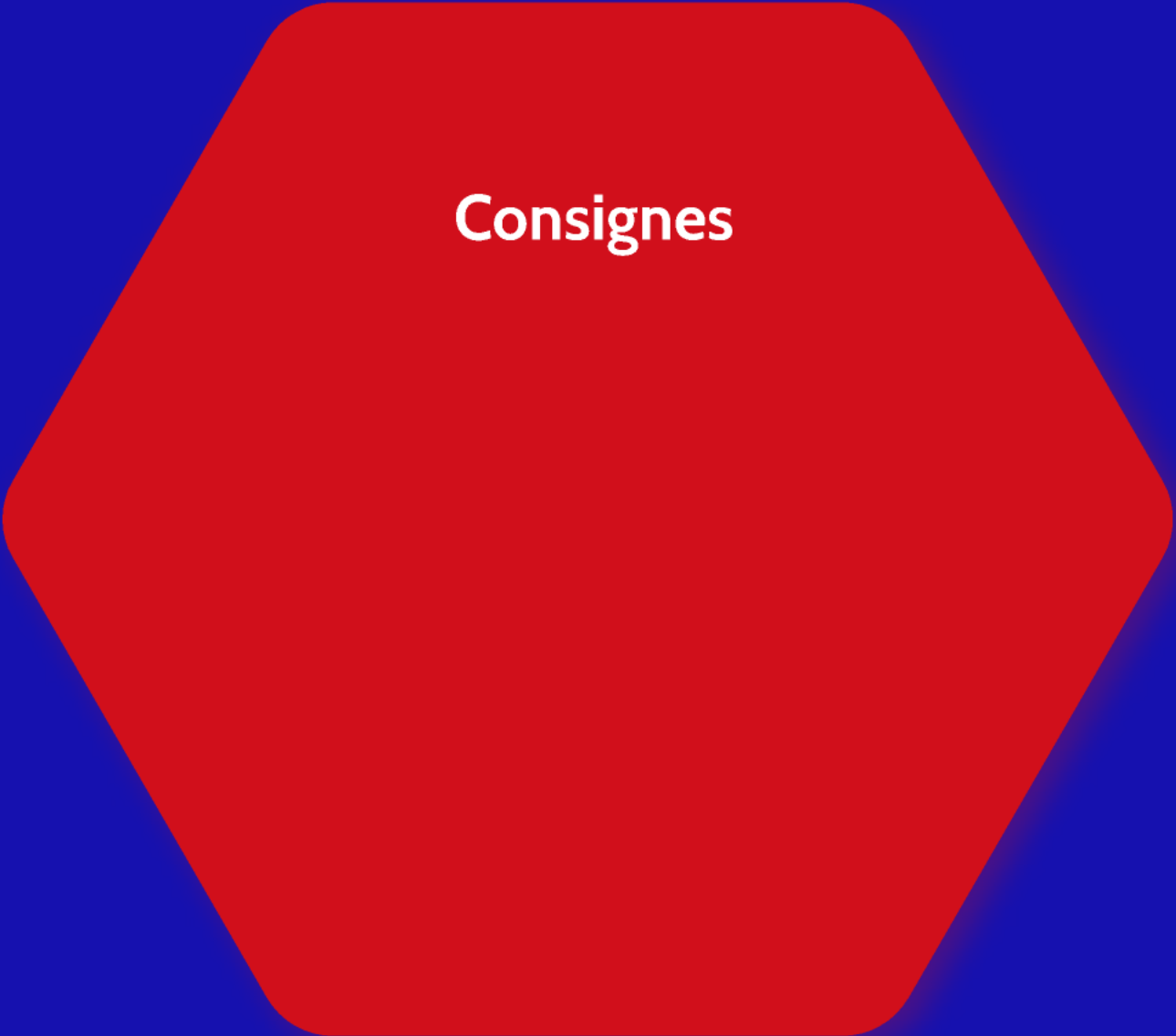
Aller retour avec feedback de son buddy

Présentation 5 à 6 minutes,

Feedback 1 à 2 minutes.

Essayez d'être interactif en demandant à la personne d'illustrer une saison par un exemple vécu pour vérifier qu'elle a compris.

Clôture



Consignes

Consignes

- S'entraîner à présenter l'intégralité du modèle en 7 à 8 minutes max

Consignes

- S'entraîner à présenter l'intégralité du modèle en 7 à 8 minutes max
- Demander aux personnes d'illustrer par un ou plusieurs exemples personnels un changement de niveau 2. Leur demander d'identifier le domaine de vie concerné et de décrire les difficultés rencontrées.

Consignes

- S'entraîner à présenter l'intégralité du modèle en 7 à 8 minutes max
- Demander aux personnes d'illustrer par un ou plusieurs exemples personnels un changement de niveau 2. Leur demander d'identifier le domaine de vie concerné et de décrire les difficultés rencontrées.
- RDV le 30 septembre à 15h

Exercice

2x8 minutes en binôme

Aller retour avec feedback de son buddy

Présentation 5 à 6 minutes,

Feedback 1 à 2 minutes.

Essayez d'être interactif en demandant à la personne d'illustrer une saison par un exemple vécu pour vérifier qu'elle a compris.

Clôture

Le cycle du changement

- Introduction: notion de cycle de changement.
- Décrire les 4 saisons en commençant par le printemps.
- Arrivé à l'automne et avant d'expliquer l'hiver, expliquer les notions de mini et grande transitions.
- Après avoir expliqué l'hiver, montrer que chaque saison peu rappeler chaque couleur car ces couleurs sont particulièrement "à l'aise" dans cette saison.



Exercice

Présentation

Les 5 domaines
de vie

Le cycle du
changement

Comment
présenter le
modèle

Quand utiliser
le modèle



Introduction

**Frederick
Hudson**

Le modèle

Méthodologie