

Annie Leibovitz

LA BOÎTE À OUTILS

2^e édition

DE LA

Confiance en soi



52 outils clés en main



2 vidéos d'approfondissement



4 autodiagnostics en ligne

DUNOD

Editorial : Innocentia Agbe et Margaux Lidon
Fabrication : Cédric Mathieu
Traduction des résumés : Stanley Hanks
Maquette intérieure et couverture : Audrey Baudoin

Mise en page : Belle Page



NOUS PROTÉGEONS LE DROIT D'AUTEUR :

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins
d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle.
La fouille de textes et de données est interdite
conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Toute reproduction ou diffusion de cet ouvrage, même partielle,
sans autorisation, est strictement interdite.
Le piratage porte atteinte au travail des auteurs
et fragilise l'ensemble de la chaîne du livre.
En partageant ou reproduisant ce livre illégalement, vous mettez
en danger celles et ceux qui le créent, le produisent et le diffusent.



NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :

Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés
dans des formats optimisés pour limiter la perte.

Nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe.

Nous limitons l'utilisation du plastique
sur les couvertures de nos ouvrages.

Nouvelle présentation 2019, 2026

© Dunod, 2023

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-10-089656-1



LA BOÎTE À OUTILS

Mode d'emploi

Une présentation

visuelle de chaque outil

Outil 1

“ La crise est l'occasion de se rappeler de l'importance de la préparation. ”
Bob Bowman

Identifier les risques de crise

En quelques mots

Se préparer à gérer l'imprévisible semble être une approche pleine de contradictions de prime abord. Pourtant, identifier les risques de crise est la première étape de toute préparation. En partant de cartographies de risques déjà existantes ou face à une feuille blanche, la démarche consiste à identifier les aléas et les fragilités d'une organisation afin d'anticiper des scénarios de crise possibles, puis d'en analyser les impacts potentiels sur l'organisation, son activité et sa réputation. Ces scénarios constitueront le vivier de situations auxquelles le communicant devra se préparer à répondre.

LES RISQUES DE CRISE

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Causes • Fragilités • Aléas • Risques | <p>Scénario possible 1</p> <p>Scénario possible 2</p> <p>Scénario possible 3</p> | <p>Impacts possibles sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'organisation • l'activité • la réputation |
|--|--|--|

POURQUOI L'UTILISER ?

Objectif
Identifier les situations de crise auxquelles une organisation peut être confrontée.

Contexte
L'anticipation de crise diffère de la cartographie des risques qui identifie les scénarios et les classe selon les causes possibles et leur probabilité de survenue. L'approche en gestion et communication de crise vise à lister les situations possibles pour identifier les impacts éventuels sur l'organisation et sa réputation. Les deux approches sont bien entendu complémentaires.

COMMENT L'UTILISER ?

Il s'agit d'avoir une vision à 360 degrés de l'organisation, de ses activités et de son historique. La principale question est : « Qu'est-ce qui pourrait nous arriver et qui fragiliserait notre organisation et notre réputation ? ».

Étapes

1. **Lister les fragilités existantes ou possibles.** Elles peuvent être internes ou externes, déjà rencontrées ou uniquement craintes. Pour cela, on peut interroger le cœur de métier, les produits fabriqués et les services fournis, la relation avec les parties prenantes, le climat social, les contraintes légales et réglementaires. Cette étape sera complétée par un retour d'expérience des situations déjà vécues. Simples incidents ou grosses crises, ces situations fournissent des indications précieuses sur les conséquences potentielles et sur les réactions attendues.
2. **Identifier les scénarios possibles.** Les scénarios sont les manifestations événementielles des risques identifiés dans l'étape précédente. Ils tiennent compte d'un événement et d'un contexte. Par exemple : le risque qualité produit identifié peut se traduire par le scénario « défaut qualité sur notre produit chocolaté phare durant la période de Noël ».

1. Identifier les impacts potentiels. Ce sont les conséquences directes ou indirectes que la communication de crise tentera de maîtriser. Par exemple, un risque produit a des impacts sur les opérations (organiser la logistique), mais aussi potentiellement sur la réputation de la marque et la confiance des consommateurs.

Méthodologie et conseils

Aucun scénario n'est à rejeter ; la réalité est parfois surprenante. Les crises ne sont pas dues uniquement à des manquements dans vos process. Elles peuvent naître de mises en cause diverses ou de facteurs externes. Ne rejetez aucun prétexte ! Il ne peut pas se produire sans être préparés à le gérer. La communication exige aussi de l'humilité face à l'imprévisible.

Des conseils, étapes et méthodologies pour passer à l'action

Avant de vous lancer...

- ✓ N'oubliez pas que la communication n'est pas l'affaire du seul communicant. Assurez-vous de constituer un groupe qui contribuera à identifier les risques de crise à tous les niveaux de l'organisation : opérationnels et stratégiques.
- ✓ Rappelez-vous qu'une crise n'arrive jamais telle qu'on l'imagine. Se préparer à gérer une crise, c'est anticiper un cadre et l'adapter à la réalité des situations qui surviennent.

Des outils classés par dossiers thématiques

Des cas pratiques, exercices et avis d'experts pour approfondir

1

DOSSIER

Anticiper la crise et se préparer à la gérer

“

Ce sont souvent les événements qui nous surprennent le plus. D'où la nécessité de calculer à l'avance.

Pierre Lemaître

Avis d'experte

Les 36 stratagèmes de la veille au service de la communication

Jacqueline Sala, rédactrice en chef de Veille Magazine.

Les 36 stratagèmes sont un recueil de stratégies chinoises, associées à l'art de la guerre et qui ont inspiré différentes disciplines contemporaines : sciences politiques et sociales, négociations commerciales.

Ces stratagèmes sont répartis en six groupes de six, correspondant chacun à un contexte de bataille différent : en position de force, en position d'attaque, en position défensive, etc. Et si ces stratagèmes pouvaient inspirer au communicant de crise une approche basée sur la veille dans des situations de crise, les risques de communication seraient réduits.

Fermer la porte

Ce stratagème il s'agit de faire de l'ennemi un allié. La communication de crise est un jeu de communication moderne de la désinformation, les risques de communication de crise sont donc nombreux.

MANAGEMENT / LEADERSHIP

Agilité
Dir. N. Van Laethem

Chef de projet, 4^e éd.
J. Maes, F. Debois

Conduite du changement et de la transformation, 3^e éd.
D. Autissier, J.M. Moutot, K. Johnson, *et al.*

Gouvernance
E. Bertin, G. Plaisance

Innovation managériale
D. Autissier, E. Métails-Wiersch, J.-M. Peretti

Intelligence collective, 2^e éd.
B. Arnaud, S. Caruso Cahn

Leadership, 2^e éd.
J.-P. Testa, J. Lafargue, V. Tilhet-Coartet

Management, 2^e éd.
V. Dicecca, P. Guillou

Management à distance
S. Levillain Desmarchelier

Management transversal, 3^e éd.
J.-P. Testa, B. Déroulède

Manager de managers
A. Hamayon, J. Isoré, J.-P. Testa

Manager leader, 2^e éd.
P. Bêlorgey, N. Van Laethem

Management visuel
F. Masucci, P. Neveu, C. Vincenzoni

Organisation, 4^e éd.
B. Pommeret

Pour devenir manager
A. Haegel

STRATÉGIE D'ENTREPRISE

Acheteur, 3^e éd.
S. Canonne, P. Petit

Analyse des données, 2^e éd.
C. Coron

Consultant, 2^e éd.
P. Stern, J.-M. Schoettl

Design thinking, 2^e éd.
E. Brunet

De la RSE, 3^e éd.
V. Maymo, G. Murat

Digital en entreprise
Dir. C. Lejealle

Gamification, 2^e éd.
A. Duarte, S. Bru

Lean, 3^e éd.
R. Demetrescoux

Méthode OKR
L. Morisseau

Négociation, 2^e éd.
P. Stern, J. Mouton

Preuve de concept (POC)
C. Corvasse, J.-C. Rolland

Stratégie, 5^e éd.
B. Giboin

Supply chain, 2^e éd.
A. Perrot, P. Villemus

GESTION / FINANCE / COMPTABILITÉ

Auditeur financier, 4^e éd.
S. Boccon-Gibod, E. Vilmint

Comptabilité, 4^e éd.
B. Bachy

Conseil en gestion de patrimoine
V. Maymo, V. Rousset

Contrôle de gestion, 2^e éd.
C. Selmer

Due diligences
J.-E. Palard, S. Bellanger, P. Bau

Élu local
L. Camblanne, F. Dosquet

Finance d'entreprise
C. Selmer

Investissement immobilier
T. Letriliart

Performance durable
F. Gillet-Goinard, C. Selmer

Qualité, 5^e éd.
F. Gillet-Goinard, B. Seno

Santé – Sécurité – Environnement, 4^e éd.
F. Gillet-Goinard, C. Monar

Trading
A. Busière

RESSOURCES HUMAINES / FORMATION

Bilan de compétences
N. Van Laethem

Coaching, 4^e éd.
B. Ammiar, O. Kohneh-Chahri

CSE, 3^e éd.
A.-L. Smaguine

Dialogue en entreprise
A. Stimec, A. Benitah

Digital learning
C. Coupeaux

Facilitation et co-construction, 2^e éd.
E. Brunet, A. Monot

Formateurs, 5^e éd.
F. Bouchut, F. Cuisiniez, I. Cauden, *et al.*

Gestion des conflits, 3^e éd.
J. Salzer, A. Stimec

Ludopédagogie
X. Delengaigne, A.-C. Prévost, M. Rozo

Onboarding
S. Loureiro

QVCT
S. Boutet, S. Larabi, A. Motte

Ressources Humaines, 3^e éd.
A. Haegel

Télétravail
G. Epitalon, F. Gault, C. Rabineau

MARKETING / COMMUNICATION

Communication, 5^e éd.
B. Jézéquel, P. Gérard

Communication de crise
N. Maroun

Community manager, 2^e éd.
C. Pellerin

Conférencier, 2^e éd.
C. Morlet, B. Deloupy

Développer son activité sur le Web
P. Gastaud, S. Truphème

Écrire pour le web, 2^e éd.
M. Gani

Facebook Ads et Instagram Ads
C. Pellerin

Génération de Leads
P. Gastaud

Google Ads
C. Pellerin

IA génératives pour créer du contenu, 2^e éd.
J. Pibourret, S. Beaujault

Inbound marketing et growth hacking
S. Truphème, P. Gastaud

Instagram
C. Pellerin

LinkedIn, 2^e éd.
J. Pibourret

Marketing, 5^e éd.
N. Van Laethem, B. Durand-Mégret

Marketing digital, 2^e éd.
S. Truphème, P. Gastaud

Marketing vidéo
T. Gasio

Podcast
V. Béjot

Réseaux sociaux, 2^e éd.
C. Pellerin

SEO
B. Thiers

Stratégie digitale, 2^e éd.
C. Headley, C. Lejealle

COMMERCIAL / RELATION CLIENT

Commercial, 4^e éd.
P. Bêlorgey, S. Mercier

E-commerce, 3^e éd.
C. Delabre

Événementiel
N. Passacantando

Expérience client, 3^e éd.
L. Chabry, F. Gillet-Goinard, R. Jourdan

Librairie, 2^e éd.
C. Meneghetti, J.-C. Millois

Négociation commerciale
F. Vendeuvre, B. Lefèvre

Ouvrir son restaurant
B. Boutboul, C. Dubois

ENTREPRENEURIAT

Business plan
M. Douchy

Création d'entreprise, éd. 2026
C. Léger-Jarniou, G. Kalousis

Crowdfunding
N. Dehorter, F. Clodic-Tanguy, M. Dubois

Freelance, 2^e éd.
S. Moran

Levée de fonds, 2^e éd.
D. Bernard, C. Tremblais, A. Magnin, *et al.*

Micro-entrepreneur, 3^e éd.
C. Selmer, J. Hellart

EFFICACITÉ / BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Améliorer sa mémoire et sa concentration, 2^e éd.
X. Delengaigne, C. Maitre

Animer vos réunions, 2^e éd.
F. Gillet-Goinard, L. Maimi

Après burn-out
S. Bataille

Bien-être au travail, 2^e éd.
C. Huet, G. Rohou, L. Thomas

Confiance en soi, 2^e éd.
A. Leibovitz

Créativité, 4^e éd.
F. Debois, A. Groff, E. Chenevier

Développement personnel
L. Lagarde

Écrits professionnels
V. Le Broussois

Efficacité professionnelle, 2^e éd.
P. Bêlorgey

Gestion du stress, 2^e éd.
G. du Penhoat

Gestion du temps, 3^e éd.
P. Bêlorgey

Intelligence émotionnelle, 2^e éd.
C. Peres-Court, M.-E. Launet

Mind mapping, 3^e éd.
X. Delengaigne, M.-R. Delengaigne

Orthographe
A. Ponsonnet

Pensée visuelle
C. Tsiang, B. Lhuillier

Personal Branding
S. Moran, N. Van Laethem

Prendre la parole en public, 2^e éd.
A. Leibovitz

Préparer sa retraite, 2^e éd.
Kleinbauer *et al.*

Prévenir la charge mentale
M. Abbiteboul, L. Thomas, Elce Laurent

Process Communication Model®
P. Bêlorgey

Psychologie positive au travail, 2^e éd.
B. Arnaud, E. Mellet

Relaxation
L. Histel-Barontini

Résolution de problèmes complexes
A. Elviro

Santé au travail, 2^e éd.
C. Vasey

Soft skills
N. Van Laethem, J.-M. Jossset

Remerciements

Pour commencer, j'ai envie de remercier Chloé Schiltz, éditrice chez Dunod, pour la confiance qu'elle m'a accordée en me chargeant de la rédaction de cet ouvrage.

Écrire et formaliser ces outils a été pour moi une immense reconnaissance par rapport à un combat de toute une vie, pour construire l'estime de soi et la confiance en soi.

Le théâtre et le travail de comédien m'ont permis de franchir un cap, de me nourrir d'une passion et à la fois de me découvrir et transformer ainsi mon handicap en force. En effet, jusqu'à l'âge de 18 ans environ, je vivais « une histoire sans parole », puisque je me réfugiais dans un mutisme quasi total. Quelques personnes croisées sur mon chemin de vie ont été des modèles, des référents, des aidants qui m'ont apporté un appui et des conseils.

Mes remerciements vont à toutes celles et ceux, qui dans les groupes en formation ainsi que lors des séances de coaching, m'ont fait confiance et m'ont permis d'approfondir et d'explorer les outils et techniques, en m'apportant une grande richesse humaine et intellectuelle.

Je remercie également ceux croisés sur mon chemin, qui ont cherché de façon consciente ou inconsciente à « saboter » mon travail professionnel au cours de ma carrière, ou à m'offenser dans ma vie privée.

Ils ont contribué à me développer personnellement, à me faire découvrir la complexité de l'humain, à me faire analyser les comportements et à trouver des stratégies pour maintenir la confiance en soi, en mettant en place les techniques et méthodes évoqués dans cet ouvrage. Ils m'ont permis de trouver ma force intérieure.

« Il n'y a pas d'erreur, pas de coïncidences. Tous les événements sont des bénédictions, qui nous sont données pour que nous apprenions » (*Elizabeth Kübler-Ross*).

Je remercie vivement le docteur Jaoul qui m'a accompagnée et supervisée pendant quelques années et à qui je suis reconnaissante de son éclairage et de sa bienveillance.

Enfin, toute mon affection va à :

- Mon fils Gaël, que j'aime et à qui je souhaite de continuer de construire son estime et sa confiance et qui, je l'espère, trouvera dans ce livre des compléments à sa réflexion et à son développement personnel et professionnel.
- Mes proches qui sont le ciment de mes racines familiales.
- Gérard, mon compagnon de route et de navigation, pendant près de 28 ans.
- Michèle pour son amitié fidèle depuis des dizaines d'années, son soutien permanent et la relecture de certains de mes écrits.
- Mes ami(e)s pour leur amitié, leur soutien moral quotidien, leurs encouragements et leur générosité.

Je souhaite que cet ouvrage apporte à chaque lecteur des questionnements personnels, des réponses, des outils de clarification, l'envie d'expérimenter et de mettre en place certaines actions, comme moi j'ai pu le vivre au fil des années.

Pour me contacter : formania.95@gmail.com

Site : www.annie-leibovitz.com

www.linkedin.com/in/annie-leibovitz-marhic

Avant-propos



Le fait de faire du théâtre est en soi le ferment de toutes les transformations. L'action modifie le regard qu'on a sur les choses.

Antoine Vitez

La confiance en soi est un sujet de plus en plus récurrent, aussi bien en entreprise que dans la sphère privée. Est-elle innée ou acquise ? Le manque de confiance est-il un handicap ou peut-on le transformer en force ? Se voit-il ? Sommes-nous égaux face à cette perception de nous-mêmes ? Pourquoi être dans l'appréhension de ce qui nous mettrait en valeur ?

Il s'agit là d'un état interne, d'un ressenti, d'une émotion

Comment tirer profit de cet état et de son expérience pour aller de l'avant, oser être soi-même, réaliser ses projets et être à l'aise dans ses relations aux autres ?

Qui connaît ses limites ? Nous pouvons croire que nous avons atteint nos limites parce que ce sont celles que nous nous sommes fabriquées, mais est-ce la réalité ?

Nous avons tous des ressources que nous ignorons parce que nous n'avons pas encore découvert notre potentiel, mais nous pouvons agir au quotidien, à petits pas : c'est un vrai travail de stratégie de changement, de développement personnel à mettre en place et de défi à soi-même, que ce soit pour s'exprimer, convaincre, faire passer un message, s'engager dans des projets, des présentations, se sentir bien et en lien avec soi-même et les autres...

Une hyper-sensibilité, un blocage, une histoire personnelle ? Certainement !

Même si c'est dans la petite enfance que la confiance prend racine, le système et l'environnement ont une grande influence sur la perte de confiance en soi.

Le manque de confiance en soi s'est considérablement étendu ces dernières années, notamment en entreprise. Les causes peuvent être internes ou externes. Celles qui se répètent sont le plus souvent : la peur de la critique, la peur du regard de l'autre, la sensation de se sentir mal aimé et mal compris, un sentiment d'infériorité, ne pas se sentir à la hauteur, ne plus croire en soi...

Les 52 outils que nous vous présentons se déclinent en huit dossiers. Vous trouverez également quelques autodiagnostic en ligne. Les outils et les méthodes (*issus de l'analyse transactionnelle, la PNL, la communication non violente, l'École de Palo Alto, ACT, les thérapies brèves, les techniques de l'acteur, etc.*) permettent de « s'auto-coacher », pour reprendre ou maintenir la confiance en soi : comprendre les mécanismes à l'origine de votre situation, en prendre conscience pour apprendre à connaître vos propres besoins, construire une image positive de soi et être fidèle à vous-même, oser vous faire plaisir, accepter votre propre personnalité avec vos points faibles, mais aussi vos points forts, apprendre à communiquer autrement avec respect et bienveillance et s'ouvrir à une

autre perception de l'autre, oser être et valoriser votre savoir-faire, aborder les situations de votre vie comme des expériences évolutives et enrichissantes pour vous-même... Se fixer des objectifs qui pourraient paraître irréels, se créer des rêves, prouver et se prouver à soi-même qu'on est « quelqu'un », qu'on a sa place, que nous « valons » quelque chose, que nous pouvons faire passer nos idées, nos valeurs, nos convictions, nos messages, non seulement avec de la technique, mais avec son cœur.

Pourquoi l'allégorie du théâtre ?

Comment modifier votre regard sur vous-même et changer votre vision sur les situations ? Ne sommes-nous pas tous des « acteurs » qui avons des rôles à jouer, quelles que soient les circonstances ? Nous instaurons donc les lois de la « représentation ».

Les fondamentaux, les techniques et les outils du travail d'acteur permettent d'accompagner les acteurs d'entreprises face à certaines problématiques. Ces techniques facilitent l'apprentissage de soi et des autres, la prise de conscience, la découverte de ses propres ressources, elles aident à créer des liens et des interactions, à travailler une nouvelle forme de langage. Elles créent de la distance et favorisent donc une perception plus objective.

C'est un moyen vivant, révélateur qui appelle à la recherche et à la mise en œuvre de solutions, en adoptant de nouveaux comportements. Elles permettent d'atténuer des peurs en découvrant des issues possibles, non envisagées jusque-là, et contribuent ainsi au processus de changement sur les individus et le système, en complément d'autres approches.

Inclure ces pratiques de « théâtre » dans le coaching et l'auto-coaching, c'est s'adresser au cœur et à l'intellect, réconcilier le corps et l'esprit, l'émotionnel et le rationnel, en prenant l'art du détour.



<http://dunod.link/67tnr19>

Les vidéos et les autodiagnostic sont accessibles sur www.dunod.com, à la page du livre.

Sommaire

| | | |
|------------------|---|-----------|
| | Remerciements..... | 5 |
| | Avant-propos..... | 6 |
| DOSSIER 1 | « MON PERSONNAGE » SE CONNAÎTRE ET S'ACCEPTER..... | 10 |
| | • Outil 1 Comprendre ses processus internes..... | 12 |
| | • Outil 2 Faire le point sur ses valeurs..... | 14 |
| | • Outil 3 La posture d'égalité dans la relation..... | 16 |
| | • Outil 4 Ses petites « voix intérieures »..... | 20 |
| | • Outil 5 Pratiquer l'acceptation de soi..... | 24 |
| | • Outil 6 Dépasser ses messages inhibants..... | 26 |
| DOSSIER 2 | « MON MONOLOGUE PRÉFÉRÉ » DÉVELOPPER L'ESTIME DE SOI..... | 28 |
| | • Outil 7 Le discours intérieur..... | 30 |
| | • Outil 8 Identifier ses peurs et en faire des alliées..... | 34 |
| | • Outil 9 Écarter les pensées négatives..... | 38 |
| | • Outil 10 Le syndrome de l'imposteur..... | 42 |
| | • Outil 11 Savoir accepter les compliments..... | 46 |
| | • Outil 12 Identifier ses points forts..... | 50 |
| | • Outil 13 Activer ses propres leviers de motivation..... | 52 |
| | • Outil 14 Célébrer ses succès et être fier de soi..... | 56 |
| | • Outil 15 Se projeter positivement..... | 60 |
| DOSSIER 3 | « SAVOIR DONNER LA RÉPLIQUE AUX AUTRES PERSONNAGES » AFFIRMATION DE SOI..... | 64 |
| | • Outil 16 Favoriser le contact..... | 66 |
| | • Outil 17 Communiquer avec un langage valorisant..... | 70 |
| | • Outil 18 Savoir accepter une critique..... | 72 |
| | • Outil 19 Exprimer son ressenti..... | 76 |
| | • Outil 20 Oser refuser..... | 78 |
| | • Outil 21 Savoir dire ou demander..... | 80 |
| | • Outil 22 Se protéger des influences négatives..... | 84 |
| | • Outil 23 Développer son autonomie..... | 88 |
| DOSSIER 4 | « MIEUX JOUER MON RÔLE » APPRIVOISER MES ÉMOTIONS..... | 92 |
| | • Outil 24 Accepter ses émotions..... | 94 |
| | • Outil 25 Développer sa maturité émotionnelle..... | 98 |
| | • Outil 26 Se mettre dans la posture d'observateur..... | 102 |
| | • Outil 27 Élargir ses perceptions..... | 104 |
| | • Outil 28 Enraciner son identité..... | 108 |
| | • Outil 29 Évaluer les différents scénarios possibles..... | 112 |
| | • Outil 30 Se poser les bonnes questions..... | 116 |
| | • Outil 31 Pratiquer le détachement et le lâcher-prise..... | 118 |

| | | |
|------------------|---|------------|
| DOSSIER 5 | « INCARNER MON PERSONNAGE » DÉVELOPPER MA PRÉSENCE..... | 122 |
| | • Outil 32 La visualisation mentale | 124 |
| | • Outil 33 La relaxation | 128 |
| | • Outil 34 La respiration | 132 |
| | • Outil 35 La cohérence cardiaque | 134 |
| | • Outil 36 Travailler sa posture et son image | 136 |
| | • Outil 37 La voix et le corps en cohérence avec le discours..... | 140 |
| DOSSIER 6 | « ME METTRE EN SCÈNE » PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC..... | 144 |
| | • Outil 38 Préparer son intervention..... | 146 |
| | • Outil 39 Structurer sa présentation | 148 |
| | • Outil 40 Apprivoiser son trac | 150 |
| | • Outil 41 Savoir se mettre en scène | 152 |
| | • Outil 42 Tirer profit de ses fiches mémo..... | 156 |
| DOSSIER 7 | « OSER DEVENIR ACTEUR » MES STRATÉGIES DE CHANGEMENT..... | 160 |
| | • Outil 43 Tirer des enseignements de ses expériences antérieures | 162 |
| | • Outil 44 Mettre en place des stratégies de changement..... | 164 |
| | • Outil 45 Définir ses buts | 166 |
| | • Outil 46 Oser prendre des risques et relever les défis..... | 168 |
| | • Outil 47 Prendre soin de soi | 170 |
| DOSSIER 8 | « DIRIGER LES ACTEURS EN MANQUE DE CONFIANCE » MANAGER ET GUIDER SES COLLABORATEURS..... | 174 |
| | • Outil 48 Détecter les personnes en manque de confiance..... | 176 |
| | • Outil 49 Posture à adopter | 178 |
| | • Outil 50 Faire prendre conscience de ses ressources..... | 180 |
| | • Outil 51 Aider à développer des stratégies de réussite..... | 182 |
| | • Outil 52 Accompagner dans le développement et la maturité | 184 |
| | Annexe à l'outil 7..... | 186 |
| | Bibliographie | 189 |

Sommaire des vidéos

Certains dossiers sont accompagnés de vidéos, accessibles par un QR code, qui complètent, développent ou illustrent le propos :

Avant-propos Présentation de l'ouvrage Témoignage

Dossier 6 Prendre la parole en public

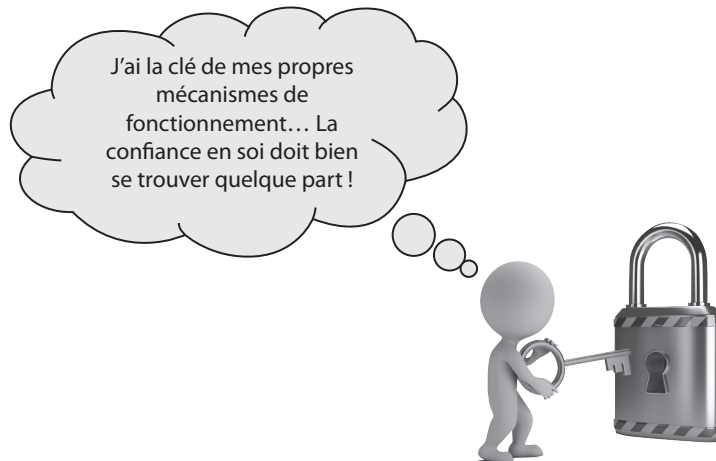
1

DOSSIER

« Mon personnage » Se connaître et s'accepter “

Qui mieux que vous sait vos besoins ? Apprendre à se connaître est le premier des soins.

Jean de La Fontaine



Connaissiez-vous vraiment votre « personnage », avez-vous étudié son fonctionnement ? ses traits de caractère ? Avez-vous une idée claire de qui vous êtes ? Connaissez-vous vos points forts ?

La connaissance de soi

C'est l'acceptation de qui nous sommes pour avancer et nous épanouir, être libre de nos choix.

C'est un processus qui demande de l'introspection en : identifiant ses propres mécanismes de fonctionnement, découvrant ses pensées limitantes, faisant le point sur ses valeurs, connaissant les messages inhibants qui nous empêchent de progresser, prenant conscience de son potentiel, de ses ressources.

Tous ces éléments sont essentiels pour guider nos choix de vie personnels et professionnels et s'adapter à nos envies et besoins. Vivre en bonne harmonie avec soi-même, c'est pouvoir respecter ce que l'on ressent, faire preuve de cohérence. Le principe sera de garder ce qui nous convient et de travailler sur ce que nous aimerions voir évoluer.

Découvrir son univers intérieur, c'est découvrir son horizon des « possibles », tout en acceptant ses fragilités.

L'ouverture au changement

Identifier ses propres mécanismes et vouloir en changer certains qui sont contre-productifs, qui nous stressent, nous desservent, contribue à la décision de changer le regard sur soi et la valeur relative que nous accordons aux autres, pour interpréter un autre personnage, plus proche de soi sans être pour autant loin des autres, bien au contraire !

Il est impossible de décider « Je ne veux plus avoir telle pensée » sans la remplacer par un autre comportement ou une pensée positive, la nature ayant horreur du vide !

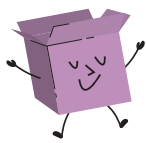
Mais chacun peut décider de mettre en place des moyens en remplaçant les intentions négatives par des moyens d'action concrets, en se donnant à soi-même des permissions pour dépasser des injonctions inconscientes de notre enfance.

Choisir d'être acteur de la relation et faire de petits pas, en se fixant des objectifs et en les renforçant chaque jour par un entraînement régulier, permet d'ancrer de nouveaux comportements et de s'ouvrir à une posture d'égalité dans la communication interpersonnelle.

Accepter de remettre en « jeu » nos représentations mentales, nos perceptions, c'est faire travailler sa capacité d'adaptation, pour s'ouvrir aux autres et jouer un nouveau rôle dans le personnage que nous sommes.

Les outils

| | | |
|----------|--|----|
| 1 | Comprendre ses processus internes | 12 |
| 2 | Faire le point sur ses valeurs | 14 |
| 3 | La posture d'égalité dans la relation | 16 |
| 4 | Ses petites « voix intérieures » | 20 |
| 5 | Pratiquer l'acceptation de soi | 24 |
| 6 | Dépasser ses messages inhibants | 26 |



Outil

1

“

C'est sur soi-même qu'il faut œuvrer, c'est en soi-même qu'il faut chercher.

Paracelse

Comprendre ses processus internes

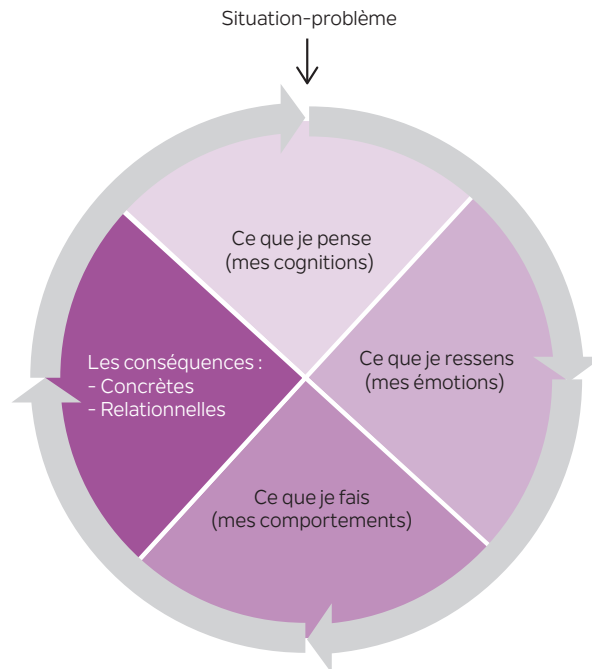
En quelques mots-

Nos **processus internes** peuvent se comprendre comme des mécanismes de fonctionnement : représentations mentales, perceptions, émotions, pensées. Ils prennent en charge les informations et notamment le dialogue intérieur et participent à construire les états internes qui à leur tour viendront s'exprimer à travers le comportement extérieur.

Cette projection positive dans l'état futur désiré permet de prendre conscience de ses distorsions cognitives

Identifier ces mécanismes participe à la décision de vouloir les changer en faisant acte de « résilience » pour prendre confiance en soi.

IDENTIFIER SES MÉCANISMES DE FONCTIONNEMENT



Source : PNL.

? POURQUOI L'UTILISER ?

Objectifs

- Accéder à son fonctionnement interne.
- Comprendre le sens d'une expérience.
- Construire une représentation réaliste, atteignable et satisfaisante.
- Développer des stratégies mentales.

Contexte

L'état présent ou passé représente le point de départ avant la mise en œuvre d'un changement, d'un processus de développement personnel. L'état désiré ou la situation future représente le but à atteindre.

⚙️ COMMENT L'UTILISER ?

Étapes

Il est important de préciser :

- Les processus internes (images internes, dialogue intérieur).
- Les croyances (qu'est-ce que je crois sur moi ou sur les autres dans cette situation ?).
- L'état interne (émotions et sensations associées).
- Le comportement extérieur (conséquences relationnelles).

Pour analyser une situation passée et pour anticiper sur une situation future, vous allez pratiquer une analyse fonctionnelle (cf. tableau ci-contre).

Méthodologie et conseils

En comparant l'état présent ou passé et l'état désiré ou futur, on fait apparaître les différences significatives et les champs d'action du processus de changement. C'est un travail à la fois de réflexion et de remise en question.

| Situation passée | Situation future |
|--|--|
| Quelles ont été mes pensées ? | Quelles pensées je souhaite avoir ? |
| Quelles ont été mes émotions, mes sensations ? | Que puis-je projeter comme émotion et sensation pour cette situation ? |
| Quel a été mon comportement ? Quels actes ai-je posés ? | Quel comportement je souhaite avoir ? Quels actes je souhaite poser ? |
| Quelles ont été les conséquences concrètes et relationnelles de mon comportement et de mes actes ? | Qu'est-ce que je souhaite comme conséquences concrètes et relationnelles de mon comportement et de mes actes ? |



Avant de vous lancer...

- ✓ **Acceptez le fait que cela peut vous demander un effort dans un premier temps, mais sachez qu'un véritable déclic peut avoir lieu en faisant cette réflexion, comme si une porte s'ouvrait vers d'autres perspectives plus positives.**
- ✓ **Prenez le temps de vous poser et d'accepter que les réponses ne soient pas immédiates.**
- ✓ **Soyez sincère avec vous-même (avoir conscience que « tricher » avec soi ne sert à rien).**
- ✓ **Préparez-vous à écrire à la main et non à l'ordinateur. En effet, la recherche montre que l'écriture manuscrite stimule les fonctions cérébrales, augmente les compétences cognitives, créatives et sociales.**

Outil

2

“

N'essaie pas de devenir un homme de succès, essaie plutôt de devenir un homme de valeurs.

Albert Einstein

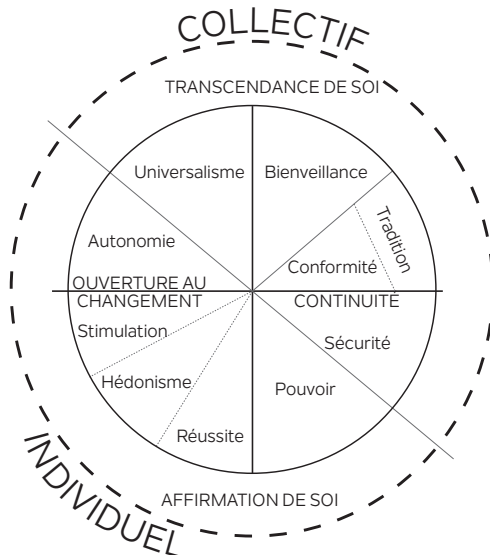
Faire le point sur ses valeurs

En quelques mots

« Les **valeurs** sont des croyances liées aux émotions et qui influencent, en grande partie, les attitudes et les comportements des personnes. Elles ont pour fonctions principales l'orientation de nos choix, la justification de nos comportements et l'adaptation au contexte social. » (C. Chataignié)

Ce sont donc des éléments essentiels qui vont guider nos choix de vie personnels et professionnels. Faire le point sur ses valeurs et en identifier les priorités permet d'être cohérent et « aligné » avec soi-même, c'est-à-dire congruent entre ce que nous pensons, disons et faisons.

TROUVER L'HARMONIE ET OSER ÊTRE SOI



| | |
|---|--|
| Régulation de la façon dont chacun exprime ses intérêts et ses caractéristiques personnelles FOCUS SUR LA PERSONNE | |
| Affirmation de soi Réussite Pouvoir | Ouverture au changement Hédonisme Stimulation Autonomie |
| Continuité Sécurité Conformité Tradition | Dépassement de soi Universalisme Bienveillance |
| FOCUS SUR LE SOCIAL Régulation de la façon dont on est relié aux autres et de l'impact que l'on a sur eux | |

Source : Modèle théorique des relations entre les dix valeurs de base de Schwartz.



POURQUOI L'UTILISER ?

Objectifs

- Prendre des décisions en accord avec soi-même.
- Traverser une situation émotionnelle délicate.
- Mieux vivre toute situation nouvelle.
- Trouver sa place et oser être soi.
- Renforcer le sentiment de satisfaction personnelle et l'estime de soi.

Contexte

Les différentes études réalisées par Schwartz partent du principe que les valeurs humaines sont des représentations cognitives qui prennent leur source dans les besoins biologiques de l'organisme, les interactions sociales et les demandes sociales institutionnelles (travail), nécessaires au bien-être et à la survie du groupe.

La psychologie des valeurs peut aider à comprendre ce qui est le plus important pour un individu et ceci à travers différents contextes et situations sociales.



COMMENT L'UTILISER ?

Étapes

1. Choisissez les valeurs qui vous parlent et sont essentielles pour vous.
2. Regroupez sous une même valeur celles qui pourraient avoir le même sens pour vous.
3. Comparez ces valeurs deux à deux et déterminez laquelle est la meilleure à chaque fois (indiquez 1 pour la valeur qui a le plus d'importance et 0 pour la valeur qui a le moins d'importance).
4. Priorisez vos valeurs personnelles par ordre d'importance à vos yeux (certaines valeurs peuvent ne pas être en cohérence avec ce que vous vivez aujourd'hui, mais vous y travaillez pour atteindre cet objectif).
5. Vous pouvez aussi déterminer et hiérarchiser vos valeurs personnelles par catégories : le travail (l'entreprise, les projets personnels et professionnels), le relationnel (amour, amis, famille, relations), la santé (bien-être, garder la forme, faire du sport), les loisirs (le temps pour soi : sorties, concerts,

restaurants, cinéma, balades) ou tout autre catégorie correspondant aux différentes facettes de votre vie.

Méthodologie et conseils

Voici les questions à vous poser pour vous aider à faire le point sur vos valeurs :

- Les valeurs retenues correspondent-elles vraiment à mes choix personnels ?
- Ai-je défini mes valeurs en fonction des comportements observés ou souhaités quand je vis cette valeur (ce que je montre à l'extérieur est-il en accord avec ce que je souhaite à l'intérieur) ?
- En quelles circonstances pourrais-je vivre un conflit de valeurs ?
- Devrais-je revoir la priorisation de mes valeurs pour m'aider à mieux gérer la situation ?
- À quelles valeurs de mon entreprise est-ce que je m'identifie ?
- Quelles sont les actions que mes valeurs me font mener naturellement, instinctivement, sans efforts ?
- Quels objectifs est-ce que je me fixe pour vivre davantage en harmonie, en cohérence avec mes valeurs ?



Avant de vous lancer...

- ✓ **Regroupez les valeurs dont la définition est semblable (exemple : le plaisir et le confort présentent des caractéristiques communes, tout comme l'égalité et la bienveillance).**
- ✓ **Éliminez les valeurs que vous vous imposez par devoir, principe, contrainte.**
- ✓ **Refaites cet exercice régulièrement (les valeurs personnelles peuvent changer au cours de l'existence).**

Outil

3

“

Lorsque deux forces sont jointes, leur efficacité est double

Isaac Newton

La posture d'égalité dans la relation

En quelques mots

Le **regard que nous portons** sur nous-même et sur l'autre dépend de notre histoire personnelle, de la façon dont nous nous sommes forgé des opinions.

En fonction de notre éducation et de notre vécu, nous avons construit des croyances qui déterminent des comportements face à différents interlocuteurs, et qui dépendent du regard que nous portons sur notre propre valeur et de la perception que nous avons de l'autre, à un moment donné.

La position de vie permet de mieux comprendre et intégrer plusieurs perceptions différentes, sans oublier sa propre vision.

PERCEVOIR LA VALEUR RELATIVE QUE NOUS NOUS ACCORDONS ET ACCORDONS À L'AUTRE



Autodiagnostic en ligne des positions de vie.