

UNIVERSITE DE LA SORBONNE MALESHERBES - PARIS 17^{ème}

BEYOND CT
FETE SES 20 ANS!!

Les 31 mars et 1er avril 2023

Sens, désir et plaisir de travailler autrement

Synthèse ateliers expérientiels

animés par des représentants des écoles et des membres de la communauté Coach&Team



L'association Beyond CT remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont œuvré à la réussite de ce bel évènement et à la réalisation de cette synthèse.



ATELIER 5

Le sens du plaisir au travail, approche existentielle



Omid Kohneh-Chahri, Executive coach et superviseur, fondateur du cabinet Awareness & Development et du Centre de Coaching Existentiel. Enseignant de coaching au sein de Transformancepro. Auteur du livre *Coaching existentiel*. Accompagner la recherche de sens au travail



Laure Quilis, Coach CT, superviseure, enseignante chez Transformancepro Paris. Spécialiste reconnue du modèle de l'Élément Humain de Will SCHUTZ, notamment au niveau du leadership. Laure a exercé auparavant pendant 14 ans des fonctions managériales et de développement stratégique, dans les plus grandes agences de communication

Atelier expérientiel qui nous a invités à cheminer et partager ce qu'on a découvert ensemble.

1. Clarifier ce qu'est le plaisir
2. Explorer 3 piliers autour du plaisir

Constat : la notion de plaisir regroupe de nombreuses notions connexes (motivation, satisfaction, bonheur, ...)

Motivation : ensemble de facteurs dynamiques qui déclenchent l'action

Dans l'ordre du désir, il y a quelque chose de projectif.

Satisfaction : mettre fin à l'attente de quelqu'un de l'obtention de quelque chose (résultat, contentement)

Bonheur : état émotionnel agréable, état de complète satisfaction, durable & global → sérotonine → sérénité

Plaisir : état affectif agréable. Accomplissement d'une action, d'un moment vécu avec quelqu'un d'autre (sensation, ici & maintenant) → dopamine ≠ souffrance

Polarités :

- ↪ Diminuer la souffrance
- ↪ Augmenter la source de plaisir

EXERCICES – animés par Laure & Omid

1. Inclusion = marguerites de 5 personnes – RIP 2' – Partage 5'

- C'est quoi le plaisir au travail ?
- Qu'est ce qui vous procure du plaisir au travail ?
- Comment ça se manifeste ?

➔ Ambiance, contenu de mission, appétence, valeurs, reconnaissance, utilité, action, joie,...

2. Jeux des cartes étalées au sol (images avec un mot fort inscrit), le groupe marche dans le silence et choisit les cartes qui sont le plus évocatrices pour soi – cf. Livre de Francis Boyer « Le plaisir au travail » (je sais faire – compétences / j'aime faire – appétences) <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/le-plaisir-au-travail-9782212569773/> – processus Partage 5' en binômes

- Intuition, adaptation, engagement, persévérance, optimisme, leadership, réseau, serviabilité, empathie, challenge,...
- Concrètement, ce que je fais dans l'exercice de mon métier qui va dans le sens de mon appétence ?
 - Ce que je fais déjà que je pourrais faire plus ?
 - Ce que je peux faire de nouveau

3. Expérience sur l'environnement de travail – 6 personnes volontaires sortent de la salle & ceux qui restent dans la salle mettent le bazar (corbeille renversée, chaises & tables à terre,...) puis on fait rentrer les personnes une à une et le groupe observe leurs réactions individuelles & collectives. Le coach a donné aux personnes sorties des consignes différentes qui impactent leurs attitudes en rentrant dans la salle et le groupe réagit à ce qui s'est passé.

1^{ère} consigne : vous avez une faible estime de vous, ... vous êtes sans compétence, les gens ne vous aime pas

2^{ème} consigne : vous avez une haute estime de vous, de l'énergie, vous êtes compétent, les autres vous aiment

On observe ensemble et on échange sur la corrélation entre l'état interne, l'estime de soi et l'environnement fécond quelle que soit la tâche à réaliser.

Laure fait un rappel du **modèle ICO** (Inclusion Contrôle Ouverture) de W. Schutz

Nous souhaitons tous nourrir le besoin d'Estime De Soi.

L'inclusion favorise les contacts entre les personnes (écoute, participation, utilité, engagement, appartenance,...). On se sent important et avoir de la valeur. Nous sommes au service de l'activité pour laquelle nous sommes réunis.

La peur sous-jacente : être ignorée, insignifiant. Ce qui peut favoriser la résistance passive.

Le contrôle permet des règles claires, des objectifs définis, je sais qui prend les décisions. Il y a un cadre de sécurité qui permet de déployer ma compétence. Je me sens compétent, capable. Cela développe l'autonomie et l'initiative.

La peur sous-jacente : être humilié, impuissant.

L'ouverture, c'est oser dire sans avoir peur, lever les non-dits, se sentir aimable et être plus conscient de qui je suis, j'accepte mes ombres et mes lumières.

La peur sous-jacente : être rejeté, être indigne d'amour. Cela favorise les conflits larvés, les masques.

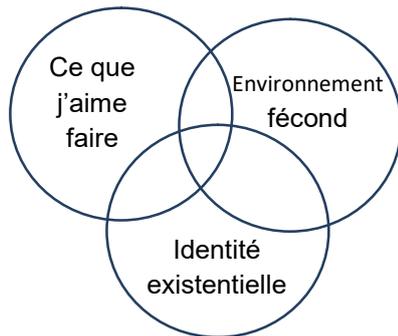
RESSENTIS	I IMPORTANCE	C COMPETENCE	A AMABILITE
	Se sentir de valeur	Se sentir capable	Se sentir bien en présence de l'autre
<i>Peurs interpersonnelles</i>	Ignoré /abandonné	Humilié /embarrassé	Rejeté/détesté

Autre exercice – processus RIP 3' – Partage en binôme 5'

- En quoi mon besoin d'ICA (Importance Compétence Amabilité) est nourri dans mon environnement professionnel, dans mon métier ?
- Et en reflet, qu'est ce que je fais pour nourrir les soins d'ICA de mes partenaires/clients ?

Dernier exercice - Omid

- Qu'est-ce qu'on peut faire pour ne pas tomber dans l'ennui ?
 - De l'ordre de l'identité et de l'existentiel
 - Se sentir vivant, dans l'état de flow, je touche ma puissance
 - Impacter l'environnement par l'énergie que je donne (je suis dans mon prince)
 - Je suis dans l'être et non plus dans l'égo
- ↪ Trouver un exemple où je me suis senti dans un état de flow, vivant, ce que j'ai ressenti émotionnellement et comme vibrations dans mon corps



Le prince en action !

