

métaphore

JOURNAL DE NLPNL, FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS FRANCOPHONES DES CERTIFIÉS EN PROGRAMMATION NEUROLINGUISTIQUE



La démarche COHÉSION : PNL et TEAM BUILDING

par Paul PYRONNET

Interview réalisée
par Évelyne MONTEIL

2



Qu'est ce que la démarche COHÉSION : PNL ET TEAM BUILDING?

de Paul PYRONNET interviewé par
Évelyne MONTEIL

5



Team-building chez NLPNLA : des team-builders investis !

par NLPNL Atlantique

8



Les conflits au travail : une affaire de comportement

par Georges GOLDMAN

12



Le 360° OPTIMAL Une démarche bilan, projet et engagements

par Lionel CALDERINI

15



L'enchanteur

par Linda GIRARD

18

Collège des coachs NLPNL

19

NLPNL Régions

20

ACTIV'PNL

21



Le mot de la Présidente de la Fédération

Le Colibri

Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu. Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : « Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! » Et le colibri lui répondit : « Je le sais, mais je fais ma part. »

TEXTE PROPOSÉ PAR DOMINIQUE
ROBERT-MARQUIS



Édito de la Présidente de la Commission



Bonjour à tous !!!

Voici le numéro 68, consacré à L'équipe... sa construction, sa cohésion, ses tensions, ses conflits, sa créativité, ses membres et leurs rôles... Paul PYRONNET et Lionel CALDERINI, de PPI, nous proposent leur vision et leur approche de l'équipe, tandis que Georges GOLDMAN nous présente un outil américain de résolution des conflits. Merci à ces 3 nouveaux auteurs de contribuer largement au succès de ce numéro. Nous avons assisté au congrès le 19 janvier à Paris, congrès passionnant quoique enneigé, sur les nouvelles formes d'entreprendre, à la grande satisfaction des participants : avec une conférence de Jean François NOUBEL, le matin et des ateliers très appréciés, l'après-midi. Une ambiance conviviale et un pot de fin de congrès dans la bonne humeur et le partage.

Nous accueillons également de nouveaux organismes : celui de Beltane Jordi TURC, nommé ACTIV'PNL situé à LYON, spécialiste, entre autre, de la résolution de l'addiction au tabac et celui de Nadine AMOUR METAYER, le très actif NAM COMMUNICATION, situé en Poitou Charente, avec qui nous fondons un partenariat prometteur.

Nous vous souhaitons un très beau début de printemps et nous vous retrouvons en juin pour entamer l'été en beauté avec le prochain numéro de **métaphore**.

MARIE JEANNE HUGUET



La démarche **COHÉSION :** **PNL et TEAM BUILDING**

de Paul **PYRONNET** de l'institut **Paul PYRONNET**

UNE INTERVIEW RÉALISÉE PAR **ÉVELYNE MONTEIL***

1. Bonjour Paul PYRONNET, alors qu'est-ce que pour vous le coaching d'équipe ?

« Pour faire simple c'est l'art d'amener une équipe à des résultats opérationnels par le biais de processus de questionnements précis. L'objectif étant que les résultats obtenus par l'équipe dépassent largement la somme des potentiels individuels. On contribue ainsi au développement de la maturité culturelle d'un système, que ce soit pour une petite équipe ou pour l'ensemble d'une Organisation. Les bénéfices de cet accompagnement, sont d'apporter des réponses à des objectifs économiques, humains et sociaux, grâce à des résultats opérationnels préalablement définis, tant sur le plan collectif qu'individuel. »

2. Il semble que le coaching individuel ait pris un essor important au cours de ces dernières années dans nos entreprises. Comment s'est faite selon vous cette évolution et que pensez-vous de la place du collectif aujourd'hui ?

« Effectivement nous avons connu différentes vagues importantes dans l'histoire du coaching. La première : dans les années 50 où l'ambition était de « booster » en quelque sorte nos sportifs à un maximum de performance. Processus repris ensuite dans une seconde vague dans le milieu de l'entreprise où, là aussi, l'ambition était principalement centrée sur le développement de la performance. Ensuite, dans les années 70/80, dans la lignée du développement des courants de la psychologie humaniste, vient alors une nouvelle perspective aux thérapies plus ou moins brèves de l'époque. L'accompagnement prend alors un nouvel essor, grâce à l'apparition d'une troisième vague de coaching (années 95). Ce coaching est alors centré cette fois-ci, non seulement sur la quête de la performance, mais aussi sur le développement du bien-être de

nos accompagnés. Grâce à cette nouvelle modalité d'accompagnement, aux aspects dits « moins psychologiques ou thérapeutiques », parce que plus centrés sur le développement des résultats, le monde de l'entreprise s'ouvre alors au financement de démarches d'accompagnement et de formations plus individuelles. Cette nouvelle vague ne va cesser de se développer au cours de ces 10 dernières années. Aujourd'hui, dans un contexte économique de plus en plus tendu, une nouvelle vague, (la quatrième probablement), s'annonce encore plus importante que la précédente, c'est celle de l'accompagnement collectif. »

3. Et pour quelle raison selon vous le collectif va prendre un tel essor dans nos entreprises ?

« Vous savez, quand vous accompagnez un cadre et qu'il commence à répondre à des questions qu'il ne se posait pas jusqu'alors, celui-ci avance. Il prend alors conscience de nouvelles valeurs, il évolue vers de nouveaux objectifs tant personnels que professionnels. Ce qui se produit ensuite est simple, si celui-ci ne trouve pas dans son environnement les éléments qui lui permettent d'avancer vers ses nouvelles ambitions, il est alors probable que celui-ci se détache, puis se désolidarise peu à peu de cet environnement, pour finalement demander à le quitter. La dimension collective, outre la puissance qui se dégage par l'effet démultiplicateur du phénomène « d'intelligence collective », va redonner toute la puissance au coaching individuel qui, lui, s'inscrira dans le cadre d'une ambition collective. La puissance du collectif est alors mise au service du développement individuel de chacun, ce qui fait une très grande différence en matière d'accompagnement. Donc oui, dans cette prochaine décennie, nos prochains spécialistes du coaching seront de plus en plus formés au développement de stratégies collectives. »



4. En quoi la PNL est-elle venue enrichir ce processus ?

« La PNL est une philosophie principalement centrée sur la mise au jour de stratégies de développement. En d'autres termes, elle est davantage centrée sur le « comment ça marche » que sur le « pourquoi ça marche ». Ce qui lui confère un aspect extrêmement valorisant. Centrée principalement sur la valorisation des points forts et le développement de nouvelles capacités pour avancer, la PNL recherche les conditions de la performance, tant sur le plan du bien-être de l'individu (niveau émotionnel) que sur le fait d'obtenir des résultats (niveau des comportements). Pour comprendre comment celle-ci est venue enrichir mon expérience du développement collectif, il me faut revenir à mes premières années d'activité de consultant formateur, spécialisé à l'époque dans le cadre de la mise en œuvre de stratégies de projet centrées sur le développement de la qualité au sein des Organisations (processus qualité de type iso...). »

« Préoccupé à l'époque par l'amélioration de la performance au sein des industries (principalement le monde automobile avec plus de 6000 heures d'intervention), je me suis demandé ce qui pourrait bien mobiliser plus encore l'individu à participer « énergétiquement » à la croissance de la qualité, non en subissant de plus en plus le flot incessant d'exigences de procédures qu'on lui infligeait, mais en le considérant davantage comme « acteur et créateur » de ces procédures. Comment faire en sorte que l'individu est une plus grande prise de conscience de la qualité, des finalités collectives et de ses enjeux, non seulement pour l'entreprise, mais aussi pour son département, son équipe et bien sûr pour lui-même. En somme, donner un sens à sa contribution, un sens qui soit plus grand que la circonstance immédiate. »

« Très mobilisé à l'époque par la découverte et l'enseignement de la PNL (je suis devenu Enseignant PNL en 93), j'ai réalisé à quel point les facteurs clés de la « motivation humaine » manquaient dans la mise en œuvre et le développement de ces processus qualité en entreprise. Par ailleurs, j'ai passé les 15 premières années de ma vie dans des communautés diverses. Je me suis alors énormément intéressé aux raisons qui poussaient des hommes et des

femmes à s'engager collectivement dans une vie communautaire, qui au passage, présente des difficultés bien supérieures à une vie en société. Fort de ces éléments, croisés avec mon expérience de la PNL et celle des mes années d'accompagnement de la qualité en milieu industriel, j'ai alors conçu une démarche de cohésion d'équipe, que j'ai ensuite commencé à enseigner dans le cadre de séminaires à partir de novembre 1996. »

5. Cette démarche a rencontré un fort succès auprès de nombreux collaborateurs du monde professionnel et s'est aujourd'hui développée dans un très grand nombre de sociétés. Quelles en sont les avantages importants aujourd'hui ?

« Bien qu'il faille un minimum de 5 jours pour intégrer son processus de mise en œuvre, elle est d'abord d'une simplicité et d'un bon sens redoutables, quand on connaît les principes sous-jacents qui régissent tant le développement individuel que collectif. Elle présente aussi une souplesse qui lui permet de s'adapter dans un nombre de contextes extrêmement variés (Organisations, nombre de personnes, environnement de travail, typologie de métier, etc.). Enfin, elle génère très vite un niveau de motivation et d'action exceptionnel, par rapport au temps d'investissement engagé. Bien que très souple dans ces possibilités de mise en œuvre, elle reste très précise dans le déroulement de ses étapes. Elle s'adapte à tout type d'entreprises, collectivités et autres regroupements de personnes. Elle demande très peu de temps de mobilisation pour un retour de production très élevé. Elle peut s'inscrire dans un temps très court (quelques heures à quelques jours), dans un projet à moyen terme (3 à 6 mois), ou dans une perspective à plus long terme (de 6 mois à 5 ans). Enfin, les membres concernés de l'organisation accompagnée, vont très vite intégrer son processus de pilotage. Ceci permet à l'entreprise de devenir de plus en plus autonome dans l'application et le développement de ce processus d'accompagnement opérationnel. Les résultats vont être rapidement évalués, tant sur le plan économique que social. »



6. Quelles sont, selon vous, les qualités majeures à développer pour réussir dans les années à venir dans ce métier de coach ?

« Pour répondre à cette question, il nous faut comprendre ce que nous demandent aujourd'hui les entreprises. Pour faire court, l'accompagnement individuel et la formation ne suffisent plus. Nos organisations (entreprises et collectivités) demandent aujourd'hui plus. Plus de collaboration (valeurs et vision partagées), plus d'engagement et de performance (amélioration constante et créativité), plus d'alliances internes et externes (qualité de relation et de considération), plus d'autonomie et de responsabilité (capacité d'apprentissage et de prise de décision). Pour faire face à une demande de compétitivité plus forte, l'entreprise demande plus de coopération, de créativité et d'implication au sein des équipes car les enjeux individuels ne suffisent plus. »

« Accompagner ces nouveaux changements d'organisations suppose l'intégration de nouvelles dynamiques d'intelligences et de développements collaboratifs. Pour répondre à ces nouveaux enjeux, nous avons besoin de consultants, de formateurs et d'animateurs capables d'intégrer ces nouvelles dimensions au sein de nos organisations humaines. C'est l'enjeu majeur auquel nous faisons face aujourd'hui dans les métiers du coaching et de l'accompagnement, quelles que soient ces formes. Il s'agit donc pour nous de former des spécialistes de l'intelligence collective, capables à la fois de diagnostiquer, d'animer, de former et d'engager des personnes et des groupes, dans des processus de changement et de transformation personnels et professionnels suffisamment puissants pour répondre aux nouveaux enjeux des entreprises et, plus encore, des collectivités. »

7. Si je souhaite aujourd'hui me développer dans ce métier de coach d'équipe, que me suggérez-vous ?

« Si vous êtes déjà un professionnel de l'accompagnement, de suivre simplement ces 5 jours de formation en PNL et Team Building. Les prochains groupes sont prévus en mars, juin et décembre 2013 (places limitées). Si vous n'avez pas encore suivi de formation en PNL et que vous n'animez pas encore, il vous faudra quelques compléments de formations. Je vous suggère alors fortement une formation en PNL (niveau Technicien minimum), ainsi

que le cycle de Formateur Consultant, construit pour vous apporter tous les fondamentaux de ce métier fantastique. Vous trouverez toutes les informations nécessaires sur notre site Internet. »

8. Il semble que votre module de formation « Consultant Formateur, spécialisé en PNL et Team Building » ait obtenu une validation de la fédération NLPNL, pouvez-vous nous en dire davantage ?

« Oui. C'est pour moi une grande fierté d'avoir obtenu cette considération spéciale de mes amis et pairs du monde de la PNL. La Fédération NLPNL existe pour garantir la qualité de l'enseignement de la PNL en France et même en Europe. Celle-ci assure donc un suivi rigoureux des professionnels Enseignants PNL, ainsi que des Organismes qui proposent des programmes de formation tels qu'on les trouve au sein de PPI. Certains développements importants de la PNL ont fait l'objet d'études particulières dans le cadre de la mission d'NLPNL. L'application de la PNL dans le cadre de l'accompagnement et la construction des équipes en fait partie. Ainsi répondant à des critères rigoureux, quelques représentants des membres du bureau national de la fédération NLPNL, sont venus pour assister et valider ces critères. Ce programme « PNL et Team Building » est le seul aujourd'hui qui ait reçu cette accréditation d'NLPNL. Vous comprendrez que nous en sommes très heureux. »

9. Paul Pyronnet un grand merci pour votre disponibilité. S'il y avait une dernière chose importante que vous aimeriez souligner pour réussir dans ces prochaines années ?

« Humm... La formation coûte parfois cher, mais la non-information bien plus encore... Je suggère donc à chacun, d'investir au maximum sur le développement de ses capacités dans les domaines qui le passionne le plus. Être reconnu comme un « spécialiste » est aujourd'hui beaucoup plus porteur qu'être un généraliste, même s'il reste important de s'ouvrir au maximum de possibilités. Enfin, je leur souhaite de trouver tout le bonheur professionnel que me procure un tel métier. »

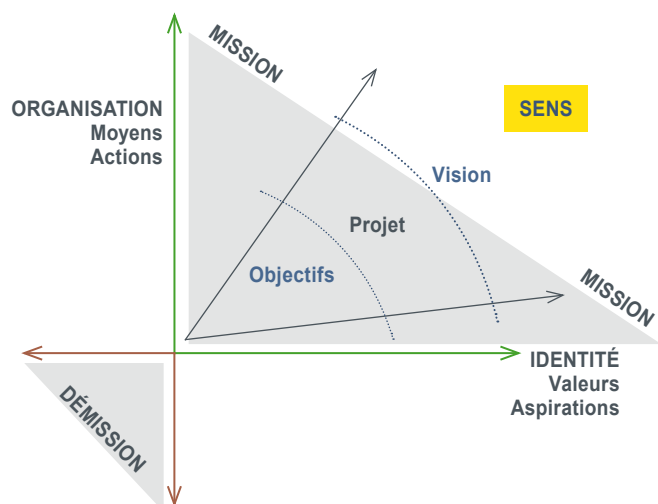
* Évelyne MONTEIL est Coach et formatrice en entreprise.



Qu'est ce que la démarche **COHÉSION** : **PNL ET TEAM BUILDING ?**

PAR PAUL PYRONNET

- Une démarche pratique et pragmatique, puissante pour optimiser l'efficacité des d'équipes et d'une Organisation toute entière.
- Un savoir faire en terme d'animation de groupe pour mettre en œuvre toutes les étapes, dans les meilleurs délais.
- Une capacité à développer des alliances avec d'autres professionnels du métier.



DONNER DU SENS A LA PERFORMANCE : PASSER D'UNE LOGIQUE D'OBÉISSANCE A UNE LOGIQUE DE RESPONSABILITÉ

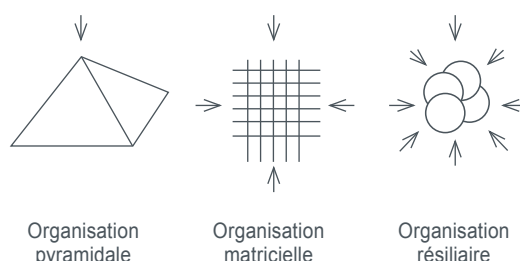
La « performance globale » est une traduction concrète du développement durable dans les entreprises. Elle se caractérise par une recherche d'équilibre entre performance économique, performance sociale et performance environnementale.

Elle suppose une série d'arbitrages permanents entre les intérêts souvent contradictoires des différentes « parties prenantes » de l'entreprise : clients, salariés, actionnaires, fournisseurs, société civile, environnement.

Elle est fondée sur des actions cohérentes à moyen et long

terme plutôt que sur une maximisation des profits à court terme.

En terme d'accompagnement, cette « performance globale » entraîne un tournant : rien de véritablement constructif, ne se déploie en solitaire.



L'évolution des modèles d'organisation montre le passage de l'organisation taylorienne pyramidale à l'organisation en réseau. Nos entreprises passent d'une logique d'obéissance à une logique de responsabilité. La performance individuelle ne suffit plus. La performance du groupe, sans le respect profond des personnes, a montré ses naufrages. Il semble essentiel, désormais, de faire cohabiter les valeurs personnelles et collectives au sein de nos structures.

LA DÉMARCHE COHESION : PNL ET TEAM BUILDING

> Initialement conçue par Paul PYRONNET au début des années 90, elle a aujourd'hui évolué, prenant en compte les dernières réalités du marché. Elle est utilisée et perfectionnée par un réseau de plusieurs dizaines de cabinets qui interviennent internationalement.

Cette démarche, toujours novatrice, est basée sur un processus progressif et constructif, structuré selon des cycles : réflexion, concertation, action, évaluation.

Ce processus s'attache systématiquement à valoriser les points forts existants, et à préférer une orientation « solutions ». Ainsi la Démarche COHÉSION génère du sens



commun, une dynamique et une mobilisation collectives, une meilleure coopération entre les personnes, et une synergie réelle entre les services de l'entreprise et ses partenaires.

> Structurée en un calendrier-type de 4 phases :

- Phase 1 : identifier les valeurs communes,
- Phase 2 : définir un projet commun envers les clients et partenaires,
- Phase 3 : engager des initiatives à court terme,
- Phase 4 : évaluer et déployer une stratégie durable.

Les phases 1, 2, et 4, s'adressent à la direction et l'encadrement, au sens large. La phase 3 concerne la totalité des effectifs, sous forme d'une demi-journée consacrée successivement à chaque périmètre opérationnel.

PRINCIPAUX BÉNÉFICES DE LA DÉMARCHÉ COHESION POUR L'ENTREPRISE

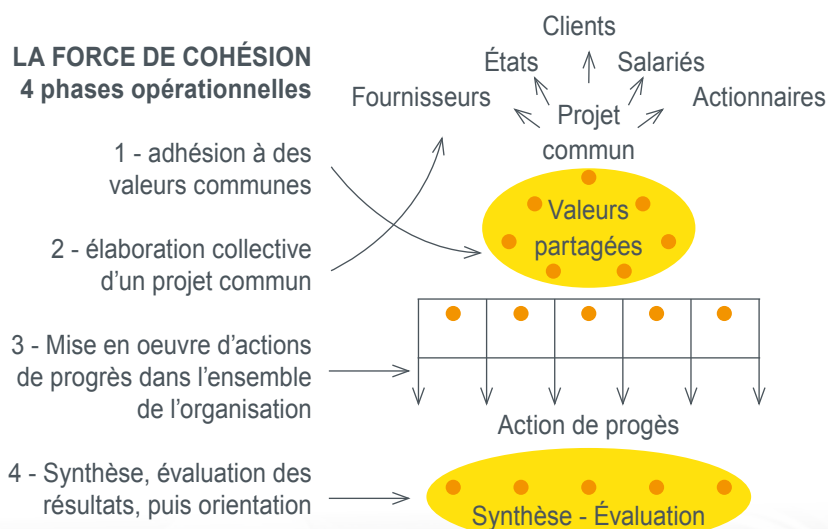
> DYNAMISATION : L'entreprise est en premier lieu dynamisée grâce à une meilleure adéquation des personnes et des structures.

> EFFICACITÉ ET SATISFACTION : chaque participant est dans une démarche d'accompagnement continue. L'organisation et l'humain se développent au profit d'une plus grande cohérence, d'une plus grande efficacité et, donc, d'une plus grande satisfaction.

> MOTIVATION PAR LE SENS COMMUN : le sens donné à chaque action et/ou projet permet de motiver les équipes et alimente sans cesse le système.

BÉNÉFICES POUR LES HOMMES, POUR L'ORGANISATION, POUR LES RÉSULTATS

LA FORCE DE COHÉSION 4 phases opérationnelles



> Les hommes

- Vision commune du projet d'entreprise,
- Responsabilisation des équipes,
- Motivation et mobilisation,
- Meilleure dynamique des réunions,
- Environnement favorable aux changements,
- Conscience des enjeux.

> L'organisation

- Simplification des structures,
- Synergie entre les services,
- Connaissance et compréhension de l'entreprise et de son devenir économique,
- Amélioration des processus.

> Les résultats

- Croissance de l'activité : réduction des coûts, productivité, rentabilité,
- Fidélisation de la clientèle.



Paul PYRONNET
Enseignant PNL
depuis 1993,
a passé son
enfance auprès de
LANZA-DEL-

VASTO, disciple de Gandhi.

Lanza a vécu 7 années auprès de Gandhi et l'a accompagné pendant la libération de l'Inde, puis est rentré en France pour développer, au sein de notre pays, des actions non violentes pour lutter contre un certain nombre d'aberrations, et notamment, la guerre d'Algérie).

Suite à cette enfance fortement imprégnée de valeurs humaines, passionné de développement personnel, Paul PYRONNET s'est naturellement orienté vers les outils de développement humain, touché essentiellement par deux dimensions essentielles : l'ouverture à la différence et le sens que chacun peut donner à son existence.

Il commence son activité professionnelle dans le milieu du sauvetage en mer, en se spécialisant dans la gestion des équipes d'interventions en zones dangereuses. Il découvre alors l'impact de la prise en compte de la dimension humaine dans le management des équipes confrontées aux pires situations de stress. Il décide alors d'optimiser son développement en choisissant d'approfondir ses connaissances dans la mobilisation du potentiel humain. Plus que des outils, il découvre une nouvelle philosophie de vie centrée sur l'évolution des personnes, puis, ensuite, des organisations. Fort de ces années de vie en collectivité, il approfondit alors ses recherches sur le sens de l'engagement collectif et les facteurs qui régissent le développement des organisations humaines.

Auteur et co-auteur de 5 ouvrages sur le thème :



« *Cohésion, Démarche d'inspiration et de réalisation collective* » / 25,00 €

La stratégie de Cohésion (PNL et Team Building) vise les conditions d'émergence des solutions au sein des groupes.

Notre matériel d'élection est l'inépuisable potentiel humain.



« *Devenez qui vous êtes* » / 14,00 €

Ce petit ouvrage est un petit manuel pratique pour intégrer les bases de Développement personnel.

Avec une histoire agrémentée d'apports et d'exercices simples, vous pourrez revenir régulièrement sur les bonnes attitudes à développer pour révéler le meilleur de ce que vous êtes. À offrir sans compter !



« *La puissance de la cohérence* » / 22,50 €

Ce livre écrit pour le grand public, aborde les aspects spécifiques à la mise en adéquation de ses valeurs personnelles et de ses choix de vie. Préfacé par Jacques SALOMÉ, il est un excellent complément

aux contenus proposés dans le cadre des formations PNL. Éditions Jouvence.



« *Manager l'irrationnel* » / 25,00 €

Ce livre de 280 pages vous livre tous les secrets d'une démarche d'accompagnement opérationnelle. « COHESION » pour concilier exigence économique, avantages sociaux et

efficacité de nos Organisations, avec des exemples précis, des apports de fond et des exercices pratiques (vie personnelle et équipes).

Information (livres et vidéo) :

Paul Pyronnet Institut

Paul Pyronnet Institut
Formation et Enseignement PNL
76 rue Masséna - 69 006 LYON
Tél. : 04 37 24 33 78
www.formation-coaching-pnl.com





Team-building chez NLPNLA : des team-builders investis !

PAR NLPNL ATLANTIQUE

« Valeurs, avocat de l'Ange, avocat du Diable, rêves, groupes de réflexion, rires, jeux, délices gourmands... » ont été au menu de ce *team-building* ou « construction d'équipe »

Le 10 novembre 2012, les adhérents de NLPNL Atlantique se sont retrouvés à la manufacture des Tabacs de Nantes pour « *travamuser* » et poser les pistes pour une association plus ouverte à l'engagement et à la place de chacun.

Notre proposition de questionnement : Qu'avons-nous à faire ensemble ? Que partageons-nous ? Comment avons-nous envie de jouer ensemble ? De créer ensemble ? De nous épauler ensemble ? Qu'est-ce qui nous relie à NLPNLA ? Dans le respect de ce que chacun a envie de vivre et est en mesure de vivre.

L'intention, pour les membres du C.A., était en effet, de créer un espace de réflexion ludique et dynamique où l'ensemble des adhérents pourrait co-crée une vision de NLPNLA pour les années à venir, dans un esprit à la fois convivial, joyeux et constructif, dans l'esprit qui a porté NLPNLA depuis sa création.

Les objectifs de la journée :

- Mettre en place des conditions favorisant une communication bienveillante et constructive ;
- Créer les conditions d'un espace où les membres adhérents pourraient faire connaissance (ou plus ample connaissance !);
- Partager sur des valeurs présentes ;
- Permettre l'émergence de perceptions sur le mode de fonctionnement de l'association ;
- Identifier des besoins, faire exploser des rêves et mettre en place une ébauche de plan d'action.

La facilitatrice : Nous avons, pour cela, fait le choix d'une intervenante professionnelle experte dans le domaine de la créativité appliquée à l'innovation et au management ; **Isabelle Jacob** a été notre facilitatrice en conduisant cette journée sur les registres du « jeu et de la convivialité », de « l'échange et de la réflexion », de la « co-création ». Elle nous a soufflé que nous allions « *travamuser* ».

Notre mot-clé : « *travamuser* »



Bâtir ensemble
une architecture
de ce qui nous
rassemble :
à partir de
photos-langages
et de cercles
de culture : « le
symbole de ce
qui me relie à
NLPNLA »

les valeurs

*Nos valeurs exprimées
ce jour-là*

Lumière
Élévation
Liens
Fuser
Voyage
Présence
Vortex
Grandir
Ouverture
Vivant
Co-construction
Création
Joie
Singularité
Choix
Chemin
Donner
Recevoir
Échanger
Nature
Différence
Confusion
Bordel
Renoncement
Clarté
Variété
Structure
Jubilation
Magie
Couleurs
Coopération
Vie



L'avocat de l'ange... ou ce que j'apprécie

Les adhérents apprécient la convivialité, ils reconnaissent que l'association est un lieu d'apprentissage, un espace de créativité, un lieu où la communication et l'information ont une place. La qualité de l'organisation est reconnue. Creuset de ressources et de compétences, l'orientation de NLPNLA qui fait une place aux diverses approches de la croissance personnelle tout en se centrant sur la valorisation de la PNL est plébiscitée. Dans ce *brainstorming* de l'avocat de l'Ange, l'éthique de la relation tient une place particulière.

- **Ambiance** chaleureuse, humour partagé, rencontres ;
- **Se** surprendre et surprendre, préserver l'émerveillement des différences, **apprendre en s'amusant** ;
- **Organisation** efficace et plaisir d'organiser, de concrétiser des idées ; perception d'un engagement sur la durée ;
- Bouillonnement d'idées ; force de proposition ; **volonté de créer** ;
- L'accent a été mis sur le non-jugement, l'autonomie et une culture de **confrontation bienveillante**, une écoute bienveillante des différences ;
- **Revue Métaphore**... dont on apprécie la richesse du contenu ;
- Les participants apprécient à la fois la **vocation PNL** de l'association et son **ouverture** à d'autres approches : Les séminaires et conférences ; l'ouverture aux multiples approches ; la manière de semer des graines de PNL ; La possibilité de vivre ensemble les outils ;

L'association est perçue comme un creuset de ressources, d'expériences à partager : **Complémentarité des compétences ; variété des profils : débutants, confirmés.**

L'avocat du diable... ou ce que je n'apprécie pas (ou peu)

L'avocat du diable nous invite à pointer ce que nous souhaitons améliorer, ce qui nous titille et nous agace... Là aussi, l'éthique relationnelle et l'humour ont permis l'expression d'une perception à la fois critique et bienveillante. Dans cet espace, c'est la question du sens qui s'est posée pour glisser qu'on ne le voyait pas toujours ; celle du projet commun peu perceptible pour certains et du manque de cohésion ; ou encore la difficulté à tenir des décisions quelques fois remises en question ; ou les points de blocage relationnels et les incompréhensibles ratés de la communication virtuelle : courriel, site web.

- **Il n'y a pas de projet porteur commun** qui « nous unisse », et l'association reste encore trop une association de consommateurs ;
- **Ce qui ressort particulièrement c'est la « scission » entre le bureau et l'ensemble des adhérents** : Manque de lien, de cohésion entre l'ensemble des adhérents et le Bureau... besoin de stimuler les adhérents à être acteurs, consom'acteurs ;
- **Les modalités de prise de décision sont questionnées** : Comment garder le cap sans remettre en question des décisions déjà discutées ?

L'association est vécue comme un collectif vivant qui ne traque pas suffisamment les points de blocage relationnels : Nous avons à apprendre à gérer notre *mis-matching*, apprendre à renoncer, à lâcher prise ; à appliquer à soi-même ce que l'on demande aux autres ; à renforcer notre capacité d'écoute et de reformulation ;

- **Des dysfonctionnements qui dérangent** : Manque de communication et de coordination ; Réception de mails identiques plusieurs fois ou courriels égarés ; Soucis pour les inscriptions : impression de flottement dans l'administratif (paiement de cotisation) ; difficultés avec le site Internet.

Le rêve

Après l'Ange et le Diable... LE rêve ! Les *team-builders* ont pu rêver d'une communication fluide, simple, réactive et personnalisée ; d'un accès simple et permanent à des bases de données accessibles à tous ; à une large mobilisation de chacun ; à une structure et une stratégie associatives visibles, claires et compréhensibles (fédération, liens avec la région...) ; d'une culture commune, d'un développement au-delà des frontières de l'hexagone... Ce fut un vrai foisonnement d'idées !

- **Communication** : Des communications mails, phone, site... fluides... **Un site Internet** opérationnel... clair, simple et fonctionnel. Rien qu'à nous ;
- Des ateliers pour **l'accueil de nouveaux adhérents** ; Que chaque nouvel adhérent ait un parrain/marraine ; Constituons un trombinoscope ;
- Des **rencontres** trimestrielles, des activités sorties, des week-ends de rencontres conférences/ateliers, pour le partage, la convivialité ; Créer un grand jeu utilisant les outils ; Des conférences dans d'autres départements ; Création de commissions dynamiques ; Recenser et mutualiser les potentiels et compétences ; **Groupe d'échanges sur les pratiques** ; Construire des offres en commun ;
- **Une base de données** sur un référentiel d'outils accessibles aux adhérents ; Accéder à un référentiel bibliogra-

phique; Écriture d'un « cahier ressources »;

- **Des liens « région/fédération »** clairs. Clarifier ce que l'association apporte et ce dont elle a besoin; Avoir une **culture commune sociocratique**;
- **Développement**: *No limit* pour le développement de NLPNLA! Faire venir les jeunes, faire adhérer Obama, « **Yes we can!** »; des grands conférenciers internationaux; Être connu dans le monde entier et être acteur de changement dans le monde; Redorer l'image de la PNL en entreprise: PNL = influence intègre; **500 adhérents sur l'Atlantique**; Ouvrir à plus de professionnels de l'accompagnement; Des publications; Pouvoir entendre des auteurs d'articles « Métaphore » (**You Tube**); Que NLPNL apporte réseau et business aux indépendants.

Pour la suite: les groupes de réflexion

Les groupes de réflexion, c'est quoi ?

Ce sont des groupes constitués spontanément lors du *team-building* autour des thématiques identifiées par les *team-builders*:

- Image de la PNL auprès des entreprises;
- NLPNL: stratégie et organisation;
- Accueil des nouveaux adhérents;
- Le site NLPNL Atlantique;
- Recenser et valoriser les ressources internes;
- Partenariats et Ateliers.



Qui ? Comment ?

Pour chaque groupe, un membre du CA en référence, un adhérent permanent et/ou selon les thématiques, dont le rôle serait de relayer auprès des ressources internes la dynamique de réflexion. Ces groupes de réflexion véritables « bulles d'oxygène » pour l'association seraient porteurs de propositions travaillées en amont des décisions du CA.



Les nouveaux adhérents

Accueil, participation...
« Comment j'y suis venu, comment j'y reste, comment j'en parle ? » Lors des brunchs, les anciens accueillent les nouveaux adhérents. J'y ai moi-même trouvé ma place. L'un des anciens a proposé un atelier « top ». Je me suis senti intégré. Plaque en mains, j'étais plus qu'un simple adhérent; j'étais un véritable acteur de l'association ».

Le partenariat avec les entreprises

Zoom sur nos compétences et synergies; quelle résonance locale? Nationale?

Le site NLPNLA

Un site clair, opérationnel, rien que pour nous, facile d'accès, qui donne des informations précises sur les activités passées et futures, où l'on peut s'inscrire facilement!



Association : stratégie et organisation

Organisation simple, image positive, un trombinoscope, une association avec qui? Pour qui? Avec quel objet? Quel objectif?



Image de la PNL

Donner une image plus juste de la PNL aux entreprises; Sécuriser, vulgariser, expliquer le sigle PNL, en être fier et pouvoir énoncer cette compétence sans tabou.



Valorisation des Ressources Création d'une base de données

Les domaines dans lesquels les personnes peuvent intervenir:

- Contenus,
- Organisation,
- Information,
- **Séances de mutualisation**, réflexion, partage de compétences vers de nouvelles ressources; création de soirées, ateliers,
- Création de sous-groupes de réflexion ouverte par partage des passions.



Sous les signes de l'au revoir
Vous avez aimé

« **travamu**ser »
Eh bien continuons!....



Les conflits au travail : une affaire de comportement

PAR GEORGES GOLDMAN *

Le conflit : un processus en 5 phases

- On appelle généralement conflit la phase ultime d'un processus progressif dont le premier stade est **la différence de point de vue** :

Alban et Julie doivent travailler ensemble sur un dossier. Pour Alban, c'est une opportunité d'utiliser des compétences qu'il n'a pas souvent l'occasion de mettre en œuvre ; pour Julie, c'est une surcharge de travail dont elle n'a vraiment pas besoin en ce moment. Cette différence de perception, et donc d'opinion, risque d'enclencher un processus potentiellement conflictuel entre eux.

- Le deuxième stade est **le malentendu** :

La répartition des rôles entre Alban et Julie n'est pas claire sur un point. Chacun pensait que c'était à l'autre de s'en occuper. Le moment venu, personne n'a rien fait, ce qui a eu des conséquences non négligeables sur l'avancement du dossier. La potentialité de conflit entre nos deux protagonistes augmente d'un cran.

- Le troisième stade est **le désaccord** :

Alban, fort de son expérience, insiste pour que la méthode de travail suivie soit celle qu'il connaît. Sans doute est-elle plus chronophage mais beaucoup plus sûre. Julie, préoccupée par sa charge de travail privilégie la méthode la plus rapide et exprime son total désaccord à Alban.

- Le quatrième stade est **la discorde** :

La tension monte entre Alban et Julie. Au désaccord, s'est ajoutée une dimension émotionnelle : ils adoptent des comportements contre productifs tels que la manifestation de leur colère, la rétention d'informations...

- Le dernier stade est **la polarisation** :

Alban et Julie ne veulent plus travailler ensemble, ils ne peuvent plus se parler sans violence et, à chaque fois qu'ils le peuvent, ils s'évitent.

Si, comme souvent, nous attendons le stade de la polarisation pour régler un conflit, seule la médiation peut nous y aider, sous réserve de le vouloir et en laissant des cicatrices indélébiles dans la relation.

En revanche, conscient du processus que nous venons

de décrire, nous pourrions alors intervenir dès la différence de points de vue pour clarifier la situation et la traiter sans avoir à développer des stratégies émotionnelles destructives mais, au contraire, en trouvant des solutions innovantes.

Il existe différentes portes d'entrée dans un conflit telles que la différence d'opinion ou le malentendu. Une fois dans le processus conflictuel l'intensité peut monter ; on entre alors dans un tunnel dont on ne voit pas le bout.

Sujet encore trop souvent tabou, le conflit sur le lieu de travail a des répercussions considérables que nous développons plus loin. Il s'avère qu'un certain nombre d'évolutions dans les organisations favorise l'apparition de conflits.

Un nouvel environnement porteur de comportements conflictuels

Depuis une dizaine d'années, quelques grands changements se sont opérés dans les entreprises qui influencent considérablement les relations humaines sur le lieu de travail.

L'évolution de la globalisation a conduit au développement des organisations matricielles. Josiane est une assistante qui travaille pour le département commercial France et dépend donc du patron pays et fonctionnellement du service commercial international dirigé par Will, un américain basé à Houston. Les responsables de chacun de ces services, par manque de communication, ou par différence d'objectifs demandent parfois à Josiane de réaliser des tâches relativement contradictoires, la mettant ainsi dans une situation d'inconfort. De plus en plus de salariés reportent à deux managers, l'un opérationnel et l'autre fonctionnel, chacun pouvant d'ailleurs se trouver comme dans l'exemple cité dans des endroits différents avec des obligations de performance différentes. Le collaborateur se trouve ainsi entre les feux croisés de chacun de ses responsables. Cette situation est potentiellement porteuse de conflits.

* Directeur Général IWD : European Institute for Workplace Dynamics - georges.goldman@workplace-institute.com



L'évolution du leadership fait passer du pouvoir d'autorité formel au pouvoir d'influence.

L'évolution du leadership fait passer du pouvoir d'autorité formel au pouvoir d'influence. Paul, DRH, souhaite faire intervenir un cabinet de formation dont les prestations lui semblent tout à fait adaptées aux besoins de l'entreprise. Sa position ne lui permet pas d'imposer quoi que ce soit au service achat, ni même à son responsable formation faute d'empiéter sur leur territoire respectif. Pour que cette prestation soit acceptée par l'ensemble des services concernés (achat, commercial...) et se mette en place efficacement, il ne peut qu'influencer pour convaincre chacune des personnes intervenant dans le processus de décision. Quand bien même il aurait le pouvoir d'imposer, il n'a pas intérêt à le faire s'il ne veut pas faire face à des résistances, obstructions ou sabotages divers. L'écart de style entre autorité et influence génère des potentialités de conflits.

L'évolution de la complexité des projets conduit à avoir des équipes de plusieurs spécialités (financier, technicien, acheteur...). Jacques est le chef d'un projet important qui réunit un certain nombre d'experts autour de lui dont Édith. Cependant, il ne s'entend guère avec elle alors que sa compétence est nécessaire au projet. Le problème est que le manager d'Édith, peu impliqué dans le projet, a tendance à lui confier tellement de travail qu'elle ne peut se consacrer au projet, ce qui l'arrange bien du fait qu'elle n'a pas envie de travailler avec Jacques. Par ailleurs, Alain, autre membre de l'équipe projet, star dans son domaine, expert irremplaçable, possède un faible niveau d'intelligence relationnelle. Il joue en solo et prend les autres de haut. Jacques se trouve confronté à des conflits de décision (qui décide du temps d'Édith) de loyauté et d'interactions : Alain, aussi compétent soit-il, risque en effet de contaminer par son comportement l'ambiance de l'équipe comme une pomme pourrie abîme celles qui sont dans le même panier.

L'évolution du processus de médiatisation par les réseaux sociaux a un impact non maîtrisable sur la guerre des talents. Sylvie, frustrée de ne pas avoir obtenu le poste qu'elle convoitait, se venge en mettant sur son réseau social favori... quelques commentaires assassins sur son entreprise. Henry, homme de talent, envisageait de répondre à une offre d'emploi de cette société. Lisant les commentaires de Sylvie, il s'abstient. L'image d'une entreprise, d'une personne, n'est plus maîtrisée : *La génération C* fait confiance au réseau pour juger des qualités de travail et de l'ambiance au sein des entreprises. Les réseaux professionnels tels *Linkedin*, modifie la donne facilitant consi-

dérablement la guerre que se livrent les entreprises pour conquérir les talents. De nos jours performance rime de plus en plus avec bien être et de moins en moins avec productivité...

Comme nous le voyons, la maîtrise des situations conflictuelles, dans toutes ses dimensions, est une des caractéristiques principales des compétences du leadership moderne. « Un leader de bonne qualité n'a pas de conflit ». Cette croyance ancrée dans les mentalités européennes est mise à mal par une étude du très sérieux organisme américain CPP, complétée en 2012 par une étude Cegos réalisée auprès de managers qui montre que, pour 88 % d'entre eux, la principale préoccupation est la gestion des conflits au quotidien. Si l'on s'attache à la croyance qu'un bon leader n'a pas de conflit alors on fait tout pour ne pas les voir et pour ne pas en mesurer les effets tant économiques que sociaux.

Les conflits coûtent cher économiquement...

L'étude internationale menée en 2008 par le CPP donne la mesure des dégâts. 83 % des professionnels interrogés sont confrontés au conflit dont le tiers régulièrement ou constamment. En France, on passe, en moyenne, 1,8 heure par semaine à traiter des conflits soit 8 heures par mois. Le coût direct, pour une entreprise de 1 000 salariés, sur une base de 3 000 euros par mois (soit 19,80 € de l'heure) toutes charges comprises, est de 158 400 € mensuel, soit la bagatelle de 1 900 800 € par an ! Jusqu'à quand les dirigeants d'organisations responsables vont-ils se permettre d'accepter un tel gâchis ? Ces chiffres sont à rapprocher du fait que 72 % des managers français, derniers de la classe avec les Belges, n'ont jamais bénéficié d'une formation à la gestion des conflits. C'est dommage car la même étude précise que 95 % de ceux qui ont suivi un tel stage déclarent que cela leur a été utile.

... et humainement

Hélas ! le coût économique n'est pas le seul. Parmi les incidences d'une telle croyance, citons pêle-mêle : le taux d'absentéisme et de présentéisme, les burn-out, les maladies liées au stress et le développement des risques psycho-sociaux ; les manifestations de violence, les plaintes



et procès; la mauvaise qualité des décisions, les sabotages et blocages dans la mise en œuvre des innovations et changements de processus; l'augmentation du turnover, la démotivation, la fuite des talents, la dégradation du climat et de l'image du service et/ou de l'entreprise; les incidences émotionnelles (colère, humiliation, dévalorisation de soi...) et leurs implications personnelles (divorces...). Tout cela parce qu'à un moment, deux personnes ont eu une opinion différente et que leur comportement a abouti à une situation conflictuelle ingérable... Qu'est-ce qui est en cause, la raison du conflit lui-même ou le comportement qu'on va montrer pour y faire face?

Une approche innovante : le Profil Individuel de ses Comportements Conflits (PICC)

Un groupe de chercheurs et praticiens américains, réunis au sein du Center for Conflict Dynamics en Floride, étudie depuis plus de dix ans les conflits en milieu professionnel. Leurs recherches ont conduit, notamment, à la publication d'ouvrages et à la création du seul modèle cognitivo-comportemental existant en matière de traitement des conflits, le **Conflict Dynamics Model**, aujourd'hui utilisé par de très grandes organisations telles que Coca-Cola, des organisations gouvernementales américaines, General Motors, Price Waterhouse Cooper...

Le modèle CDM met en avant la nécessité d'un processus de connaissance de soi qui se matérialise par un test le Conflict Dynamics Profile (CDP) identifiant ses comportements constructifs et destructifs développés au cours d'un conflit.

Le CDM met en avant l'importance des comportements réponses à des stimuli. Ces stimuli entraînent des réactions émotionnelles de type archaïque connues sous l'expression anglaise « fight or flight »... (le combat ou la fuite).

Souvent un conflit naît d'un événement accélérateur (mon patron me confie une mission dont je ne veux pas) ou d'un déclencheur (mon patron me croise sans me dire bonjour). Cet événement appelé stimulus (analyse de l'information) entraîne souvent par l'attribution qu'en donne la personne concernée, une phase d'angoisse ou d'agacement « partie immergée de l'iceberg ». Cette attribution/interprétation

génère en elle une irritation, une frustration ou une colère (émotion). Apparaît alors la face visible, la partie émergée de l'iceberg, sous forme d'une action qui est la réponse comportementale à cette interprétation.

Développer son intelligence conflictuelle, c'est rendre à l'individu le choix de mettre en place les comportements souhaités et assumés en un mot d'agir en connaissance et non pas de subir ses réactions « archaïques » et de réagir. Maîtriser et non subir ses comportements, voilà l'enjeu, et ce par une meilleure connaissance de soi (compétences cognitives), par une maîtrise de ses émotions dans l'acceptation de ses réponses (compétences émotionnelles), par un choix comportemental délibéré en s'engageant dans les réponses que l'on a choisi d'utiliser pour faire face aux situations.

Le CDP, test comportemental permet une meilleure conscience de soi. La compréhension et l'acceptation de ses comportements et émotions se réalise grâce au processus de feedback restitué par un coach certifié; l'amélioration comportementale est consolidée par un coaching et/ou une formation adapté(e).

Une version « team » du CDP s'avère particulièrement efficace dans l'amélioration du travail en équipe. Si l'équipe aborde les conflits comme normaux et inévitables et si elle les perçoit comme des opportunités de trouver des solutions nouvelles, alors elle développera des comportements constructifs. Si chacun aborde tout conflit comme une menace de ses intérêts personnels, alors seront développés des comportements destructifs consistant de manière métaphorique à mettre de l'huile sur le feu au lieu d'y mettre du sable.

Toute la démarche proposée ici consiste à permettre à chacun, de choisir librement les comportements qu'il souhaite mettre en œuvre plutôt que de les subir.

L'Institute for Workplace Dynamics (IWD) est spécialisé dans l'approche comportementale des conflits ainsi que dans la gestion du stress, son pendant. Il propose des réponses de prise de conscience et de pleine conscience (mindfulness) qui augmentent la dimension de résilience. L'institut met en place des sessions de formations, d'enseignements, de recherches, de conseils et de coachings dans les domaines du conflit, stress, et mindfulness.

Dominique Steiler, chercheur et professeur à l'École de Management de Grenoble, partenaire IWD, et titulaire de la chair, Mindfulness, Bien être au travail et Paix économique apporte sa crédibilité scientifique aux processus du groupe IWD.

www.workplace-institute.com



Le 360° OPTIMAL

Une démarche individuelle en complément possible à la Démarche Cohésion

Le 360° OPTIMAL Une démarche bilan, projet et engagements

PAR LIONEL CALDERINI

« Nous sommes faits de l'étoffe de nos rêves » WILLIAM SHAKESPEARE

OBJECTIF :
TROUVER L'EQUILIBRE



Le 360° OPTIMAL se pratique en accompagnement individuel. Il vise à découvrir sa voie, ouvrir le champ des possibles pour mieux appréhender son futur.

Il donne du sens (savoir d'où on vient, où on est et où on veut aller) de la qualité à ses projets et surtout de la précision. Il permet de mettre de l'énergie dans ses actions, de faire un bilan honnête, une pause dynamique.

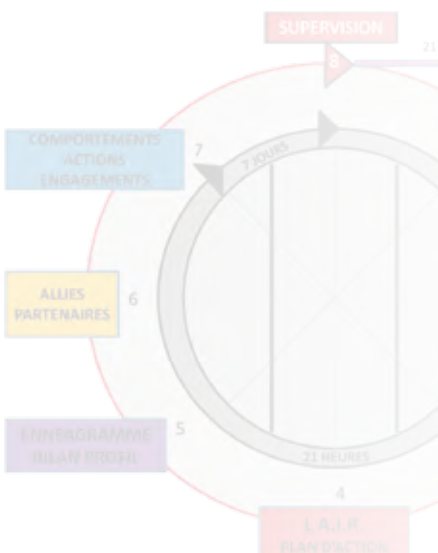
Le **360° OPTIMAL** met en évidence 5 dimensions fondamentales d'un changement en profondeur :

- Avoir de la clarté et prioriser ce que l'on souhaite réaliser sur l'ensemble de sa vie, de « bout en bout ».
- Construire un plan d'action sur les dimensions **A.I.R.** – **A**touts et **A**ttitudes, **I**mages et **R**elations, en accord avec ses stratégies de réussite.
- Avoir de bons partenaires et alliés et clarifier la relation avec eux.
- Passer à l'action avec les comportements adéquats notamment en confrontation avec ses stratégies d'échec.
- Mettre du dynamisme, continuer à progresser, acter d'un engagement profond et solide.

Le **360° OPTIMAL** est un accompagnement en 9 points :

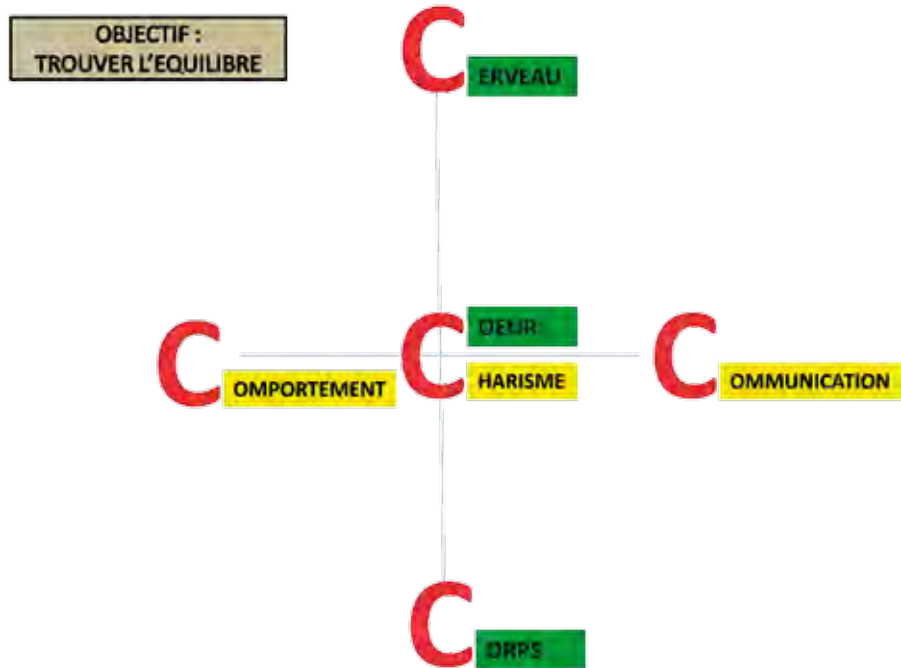
- Les 7 premières étapes, sont réalisées en tête à tête avec un coach professionnel dans l'optique d'un véritable engagement/aux objectifs que l'on souhaite réaliser dans les prochains mois à 21 heures (3 jours)
- La 8^e étape à 1 semaine plus tard (1h).
- La 9^e étape à tous les 21 jours (1/2h).

La démarche se déroule d'une manière fluide et cohérente à l'aide de plusieurs outils (notamment PNL)

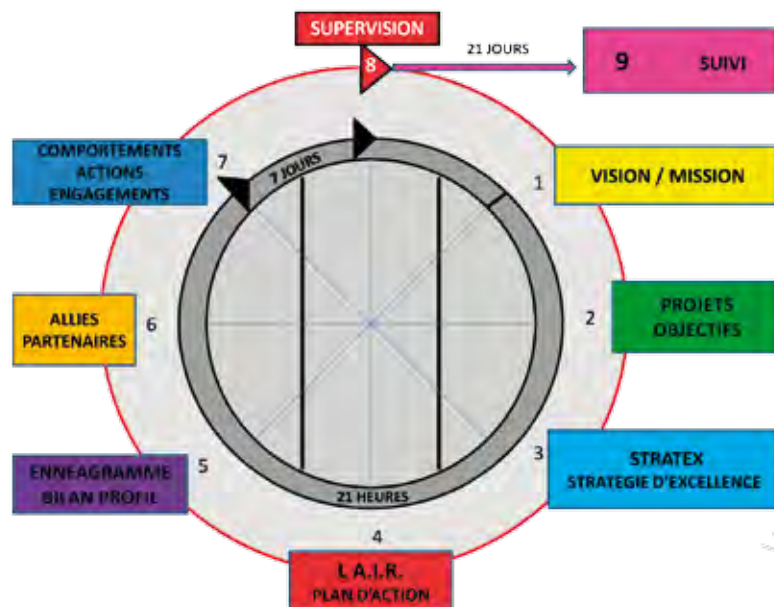




L'objectif du 360° OPTIMAL à un équilibre sur deux axes



Les étapes du 360° OPTIMAL



Les outils spécifiques :

- PNL : outils technicien/praticien/maître praticien
- ENNEAGRAMME
- NIVEAUX LOGIQUES de Robert DILTS
- HYPNOSE ERICKSONIENNE
- L'AIR (process qualité ET excellence opérationnelle)



Un process en 9 points

1 - VISION/MISSION

- accompagnement sur le chemin de vie : passé/présent/futur - écoute de « l'après »
- rencontre
- préparation discours et questions
- accompagnement : rencontre invités
- accompagnement : la spirale des questions
- accompagnement : états internes 360° validation
- définition de la mission (ma mission c'est ?)

2 - PROJETS/OBJECTIFS

- ambition des projets a 5/3/1 an
- accompagnement : vision/mission
- les critères de l'objectif : définition du/des projets-objectifs
- accompagnement : l'objectif en 5 points/niveaux logiques

3 - STRATEX/STRATÉGIE D'EXCELLENCE

- choix de 3 histoires « à succès de vie »
- accompagnement : validation du stratex dans les expériences passées

4 - L'A.I.R.

- accompagnement : précision du projet
- Attitude-Image-Relation

5 - ENNÉAGRAMME

- test
- accompagnement : validation du profil dans les expériences passées

6 - LES ALLIÉS/PARTENAIRES

- accompagnement : rencontres/messages

7- COMPORTEMENTS/ACTIONS/ENGAGEMENTS

- intelligence comportementale — niveaux logiques
- accompagnement : hypnose > visualisation du futur des comportements négatifs et positifs
- accompagnement : engagement et courage

8 - SUPERVISION

- intervention d'un coach extérieur aux 7 premières étapes

9 - SUIVI

- accompagnement sur la dynamique de mise en place du ou des projets

En résumé

Le **360° OPTIMAL** place l'accompagné dans une bulle de bienveillance, dans laquelle, grâce à une relation intimiste et rapprochée, le coach peut exercer un travail de précision. Ce travail sur trois jours facilite le lien entre coach et coaché : ces 21H (7 premières tapes) permettent d'accélérer le changement ou l'évolution recherché > « S'accorder du temps, c'est en gagner pour son évolution ».

Le **360° OPTIMAL** est un nouvel outil performant d'accompagnement qui donne au coaché la possibilité de faire un point global sur ses valeurs, ses ambitions et ses enjeux dans tous ses domaines de vie, (notamment personnels et professionnels). Il favorise l'identification de nouvelles clés de fonctionnement basées sur ce qui

est « ok et bon pour lui ». En élaborant un plan d'action, le coaché s'engage dans des décisions impliquantes.

« De mon expérience d'accompagnement à titre individuel, (managers, leaders et dirigeants), ainsi qu'à titre collectif (équipes), le 360° OPTIMAL allie « profondeur et performance. »



Lionel CALDERINI, Coach, Maître-praticien PNL, ancien sportif professionnel puis entraîneur, accompagne les hommes et les équipes vers le développement de leur potentiel, grâce au coaching et à la formation depuis plus de 20 ans.

- Enseignant à l'INSEEC Alpes-Savoie (management de soi, management de projet).
- Dirigeant de MS Activity.
- Associé au sein de PPI Entreprise, il intervient dans les domaines de :
 - Leadership,
 - Cohésion d'équipes,
 - Comportements du manager,
 - Efficacité personnelle et collective.





L'enchanteur

PAR LINDA GIRARD



Dans un univers près du nôtre sur la planète Calisto, vivait Éden. Ce jeune être était destiné à de grands accomplissements. Il vint au monde un peu différent des autres membres de sa lignée. Petit et mince, Éden malgré son intelligence et sa créativité très développées, remarqua dès son jeune âge, cette différence.

En effet, ses parents encourageaient leur fils aîné, qui avait lui, belle apparence avec son physique musclé et sa confiance en lui. Il se faisait remarquer de tous et réussit très tôt à se démarquer des autres. Sa famille était fière de lui. Éden vivait en retrait, dans l'ombre de son frère.

Sur cette planète, le temps passait rapidement, leurs minutes égalaient nos secondes. Éden cherchait donc comment il pouvait lui aussi s'accomplir. Il pensa soudain à la montagne, lieu de sagesse et de connaissance, gardée par les enchanteurs. Ceux-ci étaient considérés comme des guides en qui tous les gens de cette galaxie avaient une confiance absolue. Éden décida de s'y rendre. À son arrivée, il fut dirigé vers Elcé, le plus expérimenté de tous. Celui-ci expliqua à Éden qu'il avait cherché pendant toutes ces années sans trouver sa mission pour une raison spécifique. *"En effet, cela devait se passer ainsi afin que tu te présentes à nous*, lui dit Elcé. *Cela était prévu dans ta destinée. Maintenant je vais te dévoiler un secret, Éden tu es toi aussi un enchanteur et tu as le pouvoir de transformer tous les métaux ainsi que la capacité à connaître la destinée des humains d'une autre galaxie".* Éden était surpris et déçu puisqu'il n'y avait aucun métal et aucun humain qu'il pouvait aider sur sa planète. Il confia sa déception à Elcé qui sourit et lui dit *"Cela aussi est prévu car tu dois te rendre dans une autre galaxie afin de mettre tes dons au service de ces humains. De plus, cette expérience doit te servir d'exemple afin d'accepter ta différence. Ce n'est que lorsque tu comprendras, que tu pourras revenir ici et être enfin au sommet de ton accomplissement"* L'enchanteur recouvrit Éden, d'une lumière bleue, qui prépara sa venue sur l'autre planète. Celui-ci fut à cet instant propulsé à une vitesse qui lui fit traverser l'espace-temps. Il se retrouva rapidement sur cette nouvelle planète, dans le même corps, ce qui le déçut beaucoup. Son monde était quant à lui complètement changé. Il avait acquis les nouvelles données qu'il lui fallait pour s'adapter à sa nouvelle vie. Le jour de sa venue, il rencontra ses parents, parla à son frère et discuta avec son fils qui lui apprit l'anniversaire de sa fille qu'il avait déjà souligné d'ailleurs sans le savoir bien sûr.

Lui seul savait qui il était vraiment, son entourage agissait naturellement comme s'il le connaissait depuis toujours. Éden s'adapta rapidement. Son cerveau assimila toutes les expériences passées qu'il devait connaître pour bien traverser cette période de sa nouvelle vie. Il sut qu'il ne s'était jamais marié et qui était la mère de ses deux enfants. Éden avait toujours en lui, la crainte d'être ridiculisé pour sa taille et de ne pas être reconnu. Son enchanteur guide fit en sorte que sur cette planète notre nouvel enchanteur puisse mettre ses pouvoirs au service des gens de ce monde. Son travail consistait donc à créer des appareils qui facilitaient le travail des gens. Ces appareils étaient tous construits à partir de métaux particuliers connus de lui seul. Après avoir bien assimilé ce travail, il découvrit qu'il était fort apprécié pour ses efforts. Cela le rendait très heureux, à un point tel qu'il se mit à travailler jour et nuit sans relâche. Éden commença après quelque temps à ressentir une grande fatigue, il prit conscience à ce moment qu'il devait diminuer la cadence. Ce qu'il fit mais pas suffisamment.

Quelques-uns des gens qu'ils côtoyaient pour son travail, lui parlaient de temps à autre de leurs femmes et lui demandaient tous s'il avait lui aussi, quelqu'un dans sa vie. Ne voulant pas être différents d'eux, il se mit vite à la recherche d'une femme pour partager sa vie. Puisqu'il avait le pouvoir de guider les gens il se dit que de toute façon cela pourrait lui être utile car ainsi il pourrait guider cette femme dans son cheminement. Éden se dit *"Jamais ici je ne rencontrerai quelqu'un de mon niveau alors peu importe qui je rencontrerai, cela me sera utile de toute façon."*

Près de chez lui, Landerra était venue sur cette même planète tout comme Éden, afin de découvrir son don. Mais elle n'avait plus aucun souvenir de sa vie dans l'autre galaxie. Cela afin de rencontrer plus facilement Éden Et oui tout était prévu d'avance.

Après s'être rencontrés tous les deux, Éden était convaincu d'avoir trouvé

son alter ego, il reconnut dès leurs premiers regards, le pouvoir de Landerra et savait d'où elle venait. De la même galaxie que lui. Notre enchanteur était fier de pouvoir aider un être à son niveau, semblable à lui. Il était conscient que Landerra ne se souvenait plus de qui elle était vraiment et que cela était nécessaire pour son cheminement afin qu'elle puisse mettre son pouvoir au service des autres. Comme Éden avait le don de guider les autres, il accompagna Landerra dans son parcours en n'utilisant pas toujours des moyens faciles. Au contraire, à chaque épreuve qu'il lui faisait vivre, Landerra devait puiser en elle la force de continuer. Elle découvrit peu à peu, par ce parcours difficile, la petite flamme en elle qui lui fit comprendre sa grandeur d'âme. Au travers des chemins de la forêt près de la maison d'Éden, un après-midi, s'alluma au plus profond de son être, la connaissance de l'amour. L'amour qui unit l'homme à la femme. Cet amour qui donne le plus grand des espoirs. Landerra se sentait libre, heureuse et en paix. L'amour naissant qu'elle ressentait pour Éden était pur et vrai. À partir de ce moment, elle partagea cet amour avec lui. Cela lui demanda davantage d'effort puisque Éden prenait de plus en plus des distances avec elle. Jusqu'au jour où il utilisa son pouvoir pour qu'elle le quitte. Il lui dit qu'il ne ressentait pas ce même amour.

Landerra eut tellement de peine que cela ralluma ses souvenirs. Elle était maintenant consciente de qui elle était et d'où elle venait. Éden avait donc réussi une partie de sa mission. Landerra pouvait maintenant elle aussi mettre son don au service des autres puisque cela était sa mission. Avec l'amour qu'elle possédait, elle avait le pouvoir de guérir le cœur des gens. Landerra prit vite contact avec son guide enchanteur afin de connaître sa destinée, puisque son épreuve était terminée. L'épreuve la plus importante de son existence. Accepter que celui qu'on aime choisisse une réalité dont nous ne faisons pas partie. Voilà ce qu'elle devait comprendre.

Une dernière étape l'attendait. Elle devait se retirer un moment afin de canaliser son pouvoir. Landerra partie donc à la campagne afin d'assimiler son don.

Pendant ce temps Éden se retrouva seul, un peu perdu après le départ de Landerra. Certains souvenirs remontaient à sa mémoire. Il aimait se rappeler son cheminement, surtout son sourire après la réussite d'une épreuve. Au fond de lui il était très fier d'elle. Il se retrouvait maintenant seul dans son atelier à créer ses engins qui ne lui apportaient plus autant de bonheur qu'avant. Il travaillait toutefois beaucoup encore mais cette fois pour oublier Landerra. Un matin, n'en pouvant plus de tourner en rond, il décida de monter au grenier de son atelier afin d'y faire un nettoyage. Plusieurs objets inutiles pouvaient être jetés pour laisser place à la possibilité d'utiliser cet espace pour le rangement de ses nouvelles créations. Après avoir travaillé de longues heures, il s'assit par terre et s'endormit. Un drôle de rêve occupait son inconscient. Il voyait en rêve deux fenêtres rouges et une boîte aux lettres, vide. À son réveil il analysa son rêve et comprit sa signification. Les fenêtres rouges représentaient son ouverture aux autres et sa réceptivité. Leur couleur rouge signifiait qu'il souffrait de ne pas s'ouvrir. La boîte aux lettres signifiait quant à elle, la communication. Celle-ci étant vide, Éden comprit qu'il ne pouvait plus vivre ainsi isolé à refouler sa douleur qui était en fait ses émotions. Malgré l'effort que cela lui coûta, il décida de demander de l'aide à la personne la mieux placée pour lui apporter ce qu'il avait besoin. Celle qui était son égale, Landerra sur qui il était certain de pouvoir compter pour le libérer de sa souffrance. Et pour avoir bonne conscience, puisqu'il l'avait rejetée, il se dit qu'après tout il l'avait beaucoup aidé aussi.

Avec détermination il la contacta. Landerra fut très surprise de cette demande mais telle était sa mission de guérir le cœur des gens. Ils se fixèrent un lieu de rencontre dans la forêt. Le pouvoir de Landerra opéra rapidement sur Éden. Quelque temps après Éden fut complètement libéré. Il se sentait heureux et s'acceptait complètement avec toutes les caractéristiques qui le définissaient. Libre et le cœur léger il sourit à Landerra et l'embrassa tendrement.

Que pensez-vous que notre enchanteur va vivre maintenant avec Landerra ?

À vous de le dire. Chacun a le pouvoir de mettre de la magie dans sa vie.



Collège des Coaches

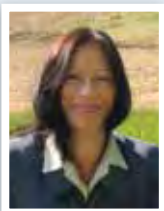
PRÉSIDENT :
MARIE JEANNE HUGUET
VICE-PRÉSIDENT :
GILLES SERPRY
BUREAU :
VALÉRIE TRACOL-LECHAT

Collège des coaches NLPNL

Nos prochaines réunions du Collège

- **8 mars 2013** à Paris 10-17h : Supervision et entraînement au co-développement ; logisticien : Grazyna KOPERNIAK, Le DOJO 2 square Vermeuouse 75005 Paris (M°7-Station Censier Daubenton)
- **24 mai 2013** à Marseille 10-17h : animateur Giorgia SANFIORI : le coaching génératif ; logisticien Marie Hélène BARBIER ROMARY, centre Mistral (Gare Saint Charles)
- **20 septembre** à Joinville Le Pont 10-17h : Supervision ; logisticien : Christian PAGÈS, La Résidence des Arts (RER A-Station Joinville Le Pont)
- **22 novembre** à Paris 10-17h Logisticien : animateur Antoine BÈBE « Le voyage du héros comme point de départ à l'intégration de nouveaux outils »
- **17 janvier 2014** à Paris : réunion et repas annuel.

Vous êtes coaches, membres ou pas de NLPNL et vous êtes curieux de connaître les activités du **Collège des Coaches**. Nous vous invitons à venir nous rejoindre pour vous informer sur notre fonctionnement, nos approches, notre culture et notre déontologie.



Marie-Jeanne HUGUET présidente du Collège
Tél. 06 08 98 02 98

Ateliers du Collège des Coaches

Renseignements et inscription auprès de Marie Jeanne HUGUET
mjh@abondance-developpement.com
Tél. 06 08 98 02 98

• **Le jeudi 7 mars** de 10h à 17h
Atelier organisé par le collège des Coaches – le Dojo, 2 square Vermeuouse – Paris 75005 - M°7 – Censier Daubenton
Le Conflict Dynamics Model (CDM) : une approche opérationnelle et innovante de la gestion des conflits par Georges GOLDMAN du «European Institute for Workplace Dynamics» (IWD)

- Qu'est-ce qu'un conflit ? Une incompatibilité de buts, d'intérêts, de sentiments... En ce sens, il est inévitable. C'est un processus progressif ayant un début et une fin. Il peut avoir des conséquences négatives (économiques, sociales, émotionnelles...) mais aussi constituer une opportunité de progrès et de créativité.

Principe clé : ce n'est pas le conflit qui pose problème, mais le comportement mis en œuvre : veut-on éteindre l'incendie ou attiser le feu ?

- Le CDM vise à redonner aux personnes la maîtrise de leurs comportements en situation conflictuelle au lieu de les subir, souvent à l'encontre de leurs propres intérêts.

- Il s'appuie sur un test comportemental en situation conflictuelle : le Conflict Dynamics Profile (CDP), créé il y a plus de 10 ans par des chercheurs américains et largement validé.

- Quel processus mettre œuvre

pour développer son « intelligence conflictuelle » ou ses « compétences conflictuelles » ? Certification, formation, coaching...

- Étude de cas.

Georges Goldman est Directeur Général Associé de l'IWD. Il a une carrière de formateur et de coach dans les domaines du management et du développement personnel. Il est coach certifié par V. Lenhardt (CT14), Process com (2007), AT (niveau 202), Bilan Interqualia, TOB...

L'IWD est spécialisé dans l'amélioration des relations au travail ; en particulier : le conflit, le stress, la résilience et la mindfulness. Il a été créé en 2012 avec Pierre Naquet (Président, coach international de dirigeants) et Dominique Steiler (Chercheur et professeur à l'École de Management de Grenoble, titulaire de la chaire Paix économique et Mindfulness).

Inscription et renseignements : Marie Jeanne HUGUET : mjh@abondance-developpement.com
Tél. 06 08 98 02 98 - Tarif 60 euros
- membres NLPNL : 40 euros

• **Vendredi 12 avril** Paris - 10h-17h
« La commercialisation du Coaching, coach et commercial : et alors ? Comment s'appuyer sur l'éthique et la déontologie du coach pour activer une véritable stratégie de développement commercial ? Et Transformer les a-prioris en forces. » par Pascale RICHARD

• **Samedi 6 juillet** Joinville - 10h-17h : **« Parole – Energie : la place du corps et de la parole en coaching »** par Christian PAGÈS

NLPNL Méditerranée

■ 3 ATELIERS « DIALOGUE »

Tous les 2^e Samedi de chaque mois : 15 à 16h - 16h à 17h - 17h à 18h

9 mars / 13 avril / 11 mai / 8 juin - Lieu : 5 rue d'Oran - 06 400 CANNES

■ GROUPES DE PAIRS

4 mars - 6 mai & CONFÉRENCES : 15 avril / 10 juin

Lieu : Maison des Associations - 9 rue Louis-Braille - 06 400 CANNES

Pour les thèmes consultez le site - www.nlpnl.eu > nlpnl Méditerranée > rubrique Actualités
ou contactez Christine FALK (cf. coordonnées ci-dessous)

NLPNL Méditerranée

Christine FALK - 06 85 54 17 22 - christine.falk@wanadoo.fr ou mediterranee@nlpnl.eu

15 Av. Prince de Galles - 06 400 CANNES

NLPNL Île de France

■ PROGRAMME des SOIRÉES et JOURNÉES NLPNL début 2013

Mercredi 6 mars	19h - 21h30	Dina SCHERRER	LA VIOLENCE
Mercredi 13 mars	19h - 21h30	Chantal SERVAIS	BIEN VIEILLIR ET COMMUNIQUER AVEC NOS ANCIENS
Mercredi 19 mars JOURNÉE	9h30 - 17h	Stéphane EINHORN	LE CO-DÉVELOPPEMENT
Mercredi 27 mars	19h - 21h30	O. BERNHARDT, O. MILLET, G. LE ROY	LE COACHING BREF
Mercredi 3 avril JOURNÉE	9h30 - 17h	J. de GANDT et M. BRASCHER	PASSAGE ET RELATIONS
Mercredi 10 avril	19h - 21h30	Francis COLNOT	COACHING: DE LA DEMANDE À L'OBJECTIF
Mercredi 24 avril	19h - 21h30	Nicolas CORNUT	MIROIR DU CLOWN
Jeudi 16 mai	19h - 21h30	Antoine BÈBE	L'ACCOMPAGNEMENT

Organisation: Andrée ZERAH - Inscriptions à l'avance sur le site ou auprès d'Andrée ZERAH - Tél.: 01 45 04 93 37 - Mail: a.zerah@orange.fr

JOURNÉES Adhérents : 40 euros, non-adhérents : 60€

SOIRÉES Adhérents : 5€, non-adhérents : 15€

NLPNL Ile de France - 21 rue de Fécamp 75012 PARIS – Mail : idf@nlpnl.eu – Site Web : <http://www.nlpnl.eu>

NLPNL Nord

■ LES ATELIERS DE PRATIQUE MENSUELS

LES FONDAMENTAUX DE LA PNL

■ Le 16 mars 2013
EXERCICES
SUR LES MÉTA
PROGRAMMES

■ Le 6 avril 2013
EXERCICES SUR
LES POSITIONS
DE PERCEPTION

■ Le 18 mai 2013
EXERCICES
SUR LA LIGNE
DU TEMPS

■ Le 15 juin 2013
EXERCICES SUR
LES STRATÉGIES

Les ateliers se tiennent au Centre Spirituel du Hautmont aux dates indiquées (Samedis matins) et nous vous demandons de vous inscrire afin de nous assurer de la logistique d'accueil dans la rubrique événements du site. L'horaire est 9h à 12h. Les ateliers sont ouverts à tous que vous soyez formé(e) ou non à la PNL. Ils sont l'occasion d'expérimenter et de pratiquer.

■ LES CONFÉRENCES DE 2013 :

AVRIL 2013 - JUIN 2013
- OCTOBRE 2013

Les conférences se tiennent au Centre Spirituel du Hautmont aux dates indiquées et nous vous demandons de vous inscrire afin de nous assurer de la logistique d'accueil dans la rubrique événements du site. Horaire : 19h à 22h. Les conférences sont suivies d'un cocktail afin de permettre un échange convivial entre les participants et le conférencier.



Gilles SERPRY

Centre spirituel du Hautmont - 1, rue Mirabeau - 59 420 MOUVAUX

Renseignements - Inscription sur le site : www.nlpnl.eu

ou par email : nord@nlpnl.eu ou gserpry@orange.fr

Tél. Gilles SERPRY: 0 616 987 166



Activ'PNL, est une école de formation en PNL, située au centre de Lyon. Créée en 2010, agréée NLPNL en 2012, **Activ'PNL** propose des formations certifiantes de Praticien et Maître Praticien en PNL et des séminaires spécifiques (notamment d'arrêt du tabac).

Jordi TURC (pseudonyme Beltane) est le fondateur de l'établissement. Il présente un parcours atypique, et très riche. Formé, en plus de la PNL, à la sagesse Toltèque par Don Miguel Ruiz (auteur du best-seller « *les 4 accords Toltèque* »), il donne aussi de nombreux accompagnements et formations, en France comme au Mexique sur cette sagesse.



L'école **Activ'PNL** est un centre de formation rigoureux. Les élèves sont suivis personnellement avec des feedbacks écrits sur leurs points forts. Mais également sur leurs pistes d'amélioration à effectuer. Cette clarification précise de leurs compétences et de leurs implications permet à chacun d'évaluer, au fur et à mesure de la progression de leur formation, son évolution. Afin d'obtenir une telle qualité d'accompagnement, les formations sont limitées à 12 participants, l'enseignant peut ainsi être très présent pour chacun pendant les exercices.

Jordi TURC est particulièrement sensible au métier d'accompagnements en développement humain. Ses formations sont plus spécifiquement orientées pour un public se dirigeant vers le coaching de vie et d'entreprise.

La formation de Praticien est découpée en plusieurs modules :

• **Base PNL** : 4 jours, 26 heures. Les



participants découvrent les points fondamentaux de la PNL à travers 4 axes de travail : Vision du monde, communication, gestion des états internes et changement.

• **Technicien PNL** : 6 jours, 42 heures. Un



atelier spécifiquement conçu dans l'apprentissage des techniques propres à la PNL (désactivation d'ancre, dissociation simple, submodalités, recadrage en 6 points, position de perception, etc.)

• **Praticien PNL** : 12 jours, 92 heures.



Cette formation permet d'intégrer un processus d'accompagnement plus profond de l'individu, pour une orientation cohérente à moyen et long terme. La structure de l'identité est particulièrement travaillée avec la mission de vie, la construction de la personnalité

dans l'enfance, mais aussi la transformation des croyances limitantes, la négociation entre parties, la gestion des traumatismes et la reconstruction de l'histoire de vie.

• **La formation de Maître Praticien**



est de 165 heures, répartie sur 3 modules de 6 jours, et trois journées de certification. Elle comprend outre la PNL, un sérieux apport en Analyse Transactionnelle avec les États du moi dans la communication et les jeux psychologiques.



Les + de l'école :

- Chaque élève peut revenir à volonté et gratuitement pendant les formations (hors défraiement de 15 €/jour) et ce, même s'il a été formé dans une autre école reconnue NLPNL !
- Une salle est à disposition tous les mardis et mercredi soir pour que les élèves

puissent se revoir et pratiquer la PNL en groupe de pairs (sur demande).

- Les élèves repartent avec les audios des cours sur leurs clés usb !
- Les compétences sont évaluées par un système de notation.
- Bien que la rigueur soit l'un des premiers atouts de l'école, la bonne humeur et la convivialité sont bien présentes pendant les séminaires.
- La présence ponctuelle d'une coach professionnelle (Carine Chabé, intervenante coach dans l'émission « c'est ma vie » sur M6) pour conseiller les personnes en réorientation professionnelle et leur donner des feedbacks complémentaires, orientés sur la posture de coach pendant les exercices.

Pour voir le calendrier des formations et recevoir une documentation :

www.activpnl.com



PRESENCEPNL
La Rochelle

Pôle Régional d'Enseignement Certifiant en PNL
de NAM communication

Formations certifiantes en PNL

(agrées NLPNL)

Technicien, Praticien, Maître Praticien

Enseignante certifiée :

Nadine AMOUR METAYER

18, rue Massiou - 17 000 La Rochelle

namour@namcom.com - Tél. 05 46 00 65 24 - 06 12 83 80 04

métaphore

*vous propose de communiquer,
cet espace est à votre disposition...*

Contactez-nous
metaphore@nlpn.eu
06 08 98 02 98



Collège des Psys
Dates de réunion 2013
lundi 25 mars,
lundi 30 septembre,
lundi 16 décembre
de 10 à 16h



Collège Enseignants
Dates des
prochaines rencontres
vendredi 28 juin
vendredi 18 octobre
toute la journée

2013 s'annonce sous le signe
du dynamisme et de la réussite
pour **NAM communication**
et **Présence PNL**, le Pôle
Régional d'Enseignement
Certifiant en PNL

Des nouveaux locaux,
un partenariat de renom,
un engagement associatif et
une offre complète viennent
rythmer le quotidien de
l'organisme de formation
agréé NLPNL à La Rochelle.

Fondée en 2005 par des
consultants confirmés en
formation, coaching et conseil,
la Maison de la Communication
accueille désormais les
stagiaires de **Présence PNL**
pour les **trois formations**
certifiantes en Programmation
Neuro-Linguistique qui y
sont proposées à savoir les
formations de Technicien,
Praticien et Maître-Praticien.

Nadine Amour Métayer,
fondatrice et directrice de **NAM**
communication, rejoint ainsi
un « réseau intergénérationnel
de co-workers » dans un
lieu conçu pour recevoir les
formations de professionnels
de la communication issues
d'approches différentes et
complémentaires. C'est en
toute logique que la PNL
y a trouvé sa place.

Un partenariat de qualité
avec la Fédération
Francophone NLPNL

En ce début 2013, **NAM**
communication a également

le plaisir d'annoncer la
signature d'un partenariat
avec la **Fédération**
Francophone NLPNL.

Une présence en région Poitou-
Charentes : avec **ESPACE PNL**
association créée en 2012 par
un groupe de six PNListes,
NAM communication poursuit
le but de faire découvrir les
fondamentaux de la PNL et leur
pertinence dans la vie de tous
les jours par des conférences-
ateliers répondant aux thèmes
les plus souvent questionnés
comme « *améliorer son*
efficacité relationnelle avec son
entourage », « *comprendre*
ses émotions pour mieux les
gérer » ou encore « *renforcer*
estime de soi et confiance
en soi ». **ESPACE PNL** a
la volonté de mettre ses
savoir-faire issus de la PNL
au service de porteurs de
projets auxquels elle attribue
aussi des « coups de pouce
financiers » et contribue ainsi à
la réalisation de leurs projets.

Nam Communication
propose également une offre
multiple et complémentaire
aux entreprises.

NADINE AMOUR MÉTAYER
namour@namcom.com
+33 (0) 5 46 00 65 24
+33 (0) 6 12 83 80 04

CONTACT STAGIAIRES :
CÉLINE CHAUVEL
06 19 89 21 89
celine.chauvel@allae.fr



ECOLE DE FORMATION PNL

Formations certifiantes en PNL

(agrées NLPNL)

Bases, Technicien, Praticien
et Maître-Praticien

Enseignant certifié :

Jean-Jacques VERGER

Aix en Provence, Toulon, Montpellier, Nice,
Grenoble, Valence et Université d'été La Ciotat

Autres formations : Ennéagramme certifiant, coaching, management...

Tél. 06 34 48 11 91 - jjverger@efpnl.fr - www.efpnl.fr



FRANCE PNL

73, bd de Magenta

75010 PARIS

09 52 04 95 14

contact@france-pnl.com

www.france-pnl.com

Robert LARSONNEUR

Formations certifiantes en

PNL (Agrément NLPNL)

Praticien – Maître Praticien



INSTITUT REPÈRE - Jean-Luc MONSEMPES

• Formations certifiantes ayant reçu l'agrément de NLPNL

PRATICIEN - MAÎTRE-PRATICIEN - ENSEIGNANT

Lieux: PARIS, STRASBOURG. Semaine - WE - Sessions intensives

• Autres formations: Parcours Coaching,
Consultant Formateur, Leadership Management,
RH. Journées avec Robert Dilts etc.

formation@institut-repere.com

www.institut-repere.com



Beltane Jordi TURC (Enseignant certifié)

Formation agréé NLPNL: Praticien Maître Praticien

Centre de formations certifiantes en PNL

Autres formations :

Hypnose Ericksonienne et Coaching entreprise

ACTIV'PNL 7 Place des Terreaux - 69001 Lyon

Tél. : 06 64 97 97 64 / 04 26 01 23 88

infos@activpnl.com - www.activpnl.com



Centre de formation
aux métiers de la relation d'aide

Formations certifiantes en PNL
(agrées NLPNL)

Praticien en PNL,
Maître-Praticien en PNL,
Enseignant en PNL

Enseignante certifiée : **Jane TURNER**

Autres formations certifiantes :

Hypnothérapie Ericksonienne

Praticien en Psychothérapie

Coaching

Ligne du Temps

contact@ledojo.fr

www.ledojo.fr

tél. : 01 43 36 51 32



Ressources & Stratégies

RESSOURCES ET STRATEGIES - Gérard SZYMANSKI

Formations certifiantes ayant reçu l'agrément de NLPNL

Praticien – Maître Praticien – Enseignant

Lieu: Paris

ressources.strategies@wanadoo.fr

ressourcesetstrategies.fr



L'INSTITUT FRANÇAIS
DE PROGRAMMATION
NEURO-LINGUISTIQUE

Formations certifiantes agréées NLPNL

Technicien, Praticien, Maître Praticien, Enseignant

Autres formations : Formation de formateur,
Coaching, Hypnose Ericksonienne, IOS...

Directrice : Françoise Ducreux

Co-fondatrice : Josiane de Saint-Paul

info@ifpnl.fr - www.ifpnl.fr



PAUL PYRONNET
INSTITUT
www.formation-coaching-pnl.com

PAUL PYRONNET INSTITUT
(Paul Pyronnet) PPI

76, rue Masséna — 69006 LYON

+33 4 37 24 33 78

contact@paul-pyronnet-institut.fr

www.formation-coaching-pnl.com

Formations certifiantes en PNL
(Agrément NLPNL)

Praticien - Maître Praticien

Enseignant PNL

Autres formations : Team Building

Cohésion d'équipes

Métier de formateur en RH



PAUL PYRONNET INSTITUT
(Paul PYRONNET)
76, rue Masséna - 69006 Lyon
+33 4 37 24 33 78
contact@paul-pyronnet-institut.fr
www.formation-coaching-pnl.com



FRANCE PNL
(Robert LARSONNEUR)
73 Bd De Magenta
75010 Paris
Tél : 09 52 04 95 14
contact@france-pnl.com
www.france-pnl.com



Le Dôjo
(Jane TURNER)
43, rue Daubenton - 75005 Paris
Tél : 01 43 36 51 32
contact@ledojo.fr
www.ledojo.fr



RESSOURCES & STRATÉGIES
(Gérard SZYMANSKI)
2 allée René Fonck
BP 312 51 688
51 100 REIMS cedex 51 688
Tél : 03 26 49 06 89 / 03 26 50 10 42
ressources.strategies@wanadoo.fr
www.ressourcesetstrategies.fr



INSTITUT REPÈRE
(Jean-Luc MONSEMPES)
78 Av. du Gal. Michel Bizot - 75 012 Paris
Tél : 01 43 46 00 16
formation@institut-repere.com
www.institut-repere.com



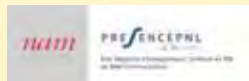
EFPNL (Ecole de Formation PNL)
(Jean-Jacques VERGER)
9, rue Montorge - 38000 Grenoble
1770, ch. de la Blaque
13090 Aix en Provence
Tél : 06 34 48 11 91
jjverger@efpnl.fr
www.efpnl.fr



INSTITUT FRANÇAIS DE PNL
(Françoise DUCREUX)
21 rue Sébastien Mercier - 75 015 Paris
Tél : 01 45 75 30 15
Fax : 01 40 58 11 60
info@ifpnl.fr
www.ifpnl.fr



ACTIV PNL
(Jordi TURC)
à Arthameprod, 7 Place des Terreaux,
69001 Lyon
Tél : 06 64 97 97 64 / 04 26 01 23 88
infos@activpnl.com
http://www.activpnl.com



NAM COMMUNICATION
PRÉSENCE PNL
(Nadine AMOUR-METAYER)
18, rue Massiou
17000 La Rochelle
Tél 05 46 00 65 24 - 06 12 83 80 04
namour@namcom.com



S.CO.RE
La Colline - St-Etienne
81310 Lisle-sur-Tarn
Tél. 05 67 11 29 86
- 06 77 13 58 43
score-pnl@wanadoo.fr
www.score-pnl.fr



HEXAFOR
(Bertrand HENOT)
«Les Dorides» 1 rue Eugène VARLIN
44100 Nantes
Tél. : 02 40 200 200
Immeuble situé face à la CCI de Nantes
(Ligne 1 : François Mitterrand)
Arrêt de tram : Gare Maritime
bertrand@hexafor.fr
www.hexafor.fr



FORMATION ÉVOLUTION
ET SYNERGIE
(Gilles ROY)
3 av. de la Synagogue
84000 Avignon
Tél : 04 90 16 04 16
Fax : 04 32 76 24 23
gilles.roy2@orange.fr
www.coaching-pnl.com



COMMUNICATION ACTIVE
(France DOUTRIAUX)
27 rue aux coqs
14400 Bayeux
Tel/fax 02 31 21 47 53
Portable 06 81 97 64 29
francedoutriaux@gmail.com
www.communication-active-normandie.fr



APIFORM
(Brigitte PENOT)
1005 C Chemin des Signols
83149 Bras
+33 6 80 87 32 61 - 09 77 92 31 52
contact@apiform.net
www.apiform.net



ALTREYA-FORMATION
(Mireille CHESSEBEUF)
La Bichetière
49220 Vern D'Anjou (Angers)
Tél : 02 41 92 29 79
cabinet.chessebeuf@wanadoo.fr
www.altreya-formation.com



ECPNL
(Maryse Chabrol)
226 quai P. de Bayard
73000 Chambéry
Tél 06 20 83 32 77
www.communiqueur-pnl.com
contact@communiquer-pnl.com



INSTITUT DE FORMATION PNL
(Olivier ZENOUDA)
159 avenue du Maréchal Leclerc
33130 Bègles
Tél : 05 56 85 22 33 - Fax : 05 56 85 44 11
contact@pnl.fr
www.pnl.fr



INTERACTIF
(Alain THIRY)
200, rue de Loncée 5030
Gembloux [Belgique]
tél. : +32 (0) 81 61 60 63
alainthiry@interactif.be
www.interactif.be



Sophie COULON
8bis, Place aux bois
74000 Annecy
Tél : 04 50 51 26 06 / 06 03 00 38 62
sophiecoulon@aol.com



INSTITUT RESSOURCES PNL
(Anne PIERARD)
54 Grand Chemin - B-1380 Lasne
Tél : +32.2.633.37.82
mail@ressources.be
www.ressources.be



IDCR
Institut de
Développement
des Compétences et
des Ressources
46, rue Léon Gambetta
31000 Toulouse
Tél : 05 61 48 96 73



FAC PNL
28 rue Henri Charlet
62840 Fleurbaix
Tél : 03 21 62 17 40

• CONVERGENCE
CONSEIL
• CQPNL
• ÉCOLE DE PNL
HUMANISTE
• INSTITUT CGF

• LE CENTRE PNL
• KHLEA
• PNL-PSY
• STATIGIES-ICMC
-HEUROÏA PNL

métaphore

Journal de NLPNL,
Fédération des associations
francophones des certifiés
en programmation
neurolinguistique.
Association Loi de 1901



CONTACTS/NLPNL

- Pour contacter les membres du bureau fédéral : federation@nlpnl.eu
- Pour contacter votre association locale – **Ile de France** : idf@nlpnl.eu
Rhône-Alpes : rha@nlpnl.eu – **Atlantique** : atl@nlpnl.eu – **Nord** : nord@nlpnl.eu
- Pour envoyer un article : mariejeannehuguet@yahoo.fr

Siège social et Correspondance :

NLPNL Fédération, adresse postale : chez Annie Rapp - 113 av. Mozart - 75016 PARIS

Directeur de la Publication : Dominique ROBERT-MARQUIS

Commission Publication : Marie-Jeanne HUGUET (Présidente et rédactrice en chef) metaphore@nlpnl.eu

Philippe POPOTTE, Annie RAPP, Andrée ZERAH

NLPNL/MÉTAPHORE copyright - Vente par abonnement - N° ISSN 1279 - 2497

Dépôt légal : mars 2013

Toute reproduction totale ou partielle d'un article publié dans Métaphore est soumise aux textes en vigueur sur la propriété intellectuelle et en particulier un article ne peut être reproduit sans l'autorisation de la rédaction. Les points de vue exprimés dans Métaphore sont ceux de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions de la rédaction et de l'association.

Prix compris dans les cotisations annuelles - Montant de la souscription : 10 euros pour les non adhérents