

métaphore

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

Image d'une illusion - Le miroir déformant

par Christian Pagès
2

De la relation contrainte à la relation choisie

par Nicole Catona
4

La dentiste diabolique ou : Thérapie en quatre actes

par Patrick Condamin
6

PNL au Palace

9

Êtes-vous PNListe ou PNlien ?

par Dominique Vaudoiset
10

Être la personne- ressource

par Angélique Gimenez
13

L'Essence du Leadership et la PNL pour l'Entreprise

par François Durnez
18

La PNL et le formateur !

par Anne Stepourenko
21

Courrier des lecteurs

22

LE MOT du bureau

Belle rentrée à tous !

Avec un tout beau tout nouveau *MÉTAPHORE*, un site plus efficace pour bientôt, et le congrès de janvier 2016 en préparation : les apports des neuro-sciences à la PNL trouveront enfin la place que nous attendons tous. Nous souhaitons également à l'avenir développer les collaborations scientifiques : pnlistes/chercheurs, écrivez-nous !

Les collègues ont beaucoup œuvré : le *Collège des enseignants* a redéfini avec précision le programme des formations en PNL, et les modalités de formation et de reconnaissance des enseignants. Le *Collège des pys* affine un processus de certification pour la psychothérapie en PNL, le *Collège des coachs* a le projet d'une grande manifestation, et le tout jeune *Collège des formateurs* a ouvert une Dropbox pour les critères d'adhésion. Et pour ses soirées de conférences et ateliers, Andrée Zerah nous a préparé un programme riche et novateur : à suivre sur le site !

Nous espérons vous y retrouver toujours nombreux.

Un grand merci à tout le monde pour ces collaborations fructueuses !

ANNE-BRIGITTE, MARINA, MARIE-CHRISTINE



ÉDITO de la Présidente de la Commission



La rédaction a le plaisir de vous présenter le nouveau visage de votre magazine préféré !

Perle de NLPNL, *Métaphore* émerge de sa coquille, comme Vénus... Métamorphose ! Vos travaux de plume, vos voyages exotiques, votre ascension dans les hautes sphères de la conscience et vos questions de PNListe, tout cela est à présent déposé dans un écrin soigné et plaisant. J'espère que votre lecture en sera facilitée et votre esprit apaisé.

ANNE STEPPOURENKO



Image d'une illusion

Le miroir déformant



PAR CHRISTIAN PAGÈS

Les coachs reçoivent des personnes qui leur confient leur problématique et comptent sur eux pour les entendre et les accompagner. Dans le même temps ces personnes ont besoin de sentir que leur coach peut les comprendre, voir à un certain stade les apprécier ou même les aimer... transfert et contre transfert.

Lorsque l'accompagnateur est un porte manteau auquel le patient accroche tous les sentiments qu'il a ressentis dans différentes relations, alors le coach est aussi un miroir plus ou moins déformant.

Que cherchent les humains ? De quoi ont-ils besoin ? Quel est le chemin pour aller chercher ce qui leur manque ? À la recherche de... de quoi ? Pas toujours conscient. De soi, de dieu, d'une meilleure confiance en soi, d'une meilleure estime de soi. À la recherche d'une vie meilleure, du bonheur, de la force de dire oui, de dire non, de dire, tout simplement, d'exprimer, de s'exprimer.

« Aidez-moi à m'en sortir, à vivre mieux, à me réaliser. » L'accompagnement revient toujours au centrage, à ses valeurs, à l'axe, la congruence, à l'ouverture, la disponibilité, à l'écoute, la réceptivité, de soi, des autres, du monde. Ce chemin se fait lentement en évitant de se perdre, de se noyer, sans risquer d'abandonner sa propre personnalité construite avec tant de difficultés, de luttes. Il s'agit pour l'accompagné de trouver sa place, sa juste place, de s'y sentir à l'aise, de s'affirmer ou même parfois de s'imposer sans blesser l'entourage, sans heurter, en restant conforme aux conventions, à moins qu'il s'agisse de s'affirmer en réaction au qu'en-dira-t-on. Pour le demandeur la question qui se pose consiste à trouver la réponse, les réponses, les savoirs, les nouveaux horizons de perception ?

Oui, un accompagnement intervient à ces niveaux. Oui, un coach a des outils et aussi une sensibilité, ainsi qu'une expérience faite de connaissance et de pratique pour éclairer l'accompagné.

Permettre à l'autre de se voir en face, de se regarder et de s'aimer afin de lui donner les forces d'avancer. Voilà de quoi est fait ce métier de coach avec aussi la PNL entre autres, structurante.

Attar, poète philosophe persan nous a légué la conférence des oiseaux.

Les oiseaux se réunissent et décident qu'il faut faire quelque chose parce que le monde va mal.

Chacun y va de son discours selon son caractère et sa particularité. Chaque vision apporte un éclairage nouveau sur la situation. Différentes méthodes sont proposées et discutées puis abandonnées. On n'arrive pas à s'entendre. Le pigeon n'aime pas le héron qui se méfie de la huppe qui agresse le moineau, qui a peur de l'aigle. Tout semble perdu. Il y a peut-être un espoir. Il est décidé qu'il faut aller frapper à la porte du « Simorg » afin de se plaindre et d'obtenir de meilleures conditions de vie.

Le voyage dure des années, des siècles peut-être. Les oiseaux faiblissent, se découragent, perdent espoir, font demi-tour. Certains arrivent devant la porte. Ils meurent l'un après l'autre devant la porte fermée.

Lorsqu'elle s'ouvre enfin, il reste un seul oiseau. Et il se retrouve devant un miroir qui leur dit « je suis toi et tu as toujours été en face de toi. »

Jean Cocteau a traité le miroir différemment. Il permet à son personnage de le traverser après avoir dialogué avec son reflet. Ainsi le personnage dépasse l'image qu'il a de lui-même. Il se permet de voir « ailleurs et au-delà » de lui-même. Il trouve la distance en s'éloignant, en se dépassant ou en se quittant.

Peter Brooke, qui a mis en scène la conférence des oiseaux, traite le concept du miroir avec des acteurs en face-à-face, leur demandant d'être l'autre, de prendre la place du reflet :

La proximité est alors totale et fusionnelle. Être l'autre pour ressentir et adhérer. Être le personnage quel qu'il soit. La distance de l'acteur est alors vitale. Elle est encore plus grande tout en ayant lieu et pas lieu à la fois. L'acteur est à distance totale et systématique et se fond dans l'instant du jeu et de la vie, et se mélange totalement à son personnage. Le don de soi est total et la distance l'est aussi.

Tout se joue dans la qualité et la force de l'énergie et dans la puissance des ressentis.

Lorsque j'ai à mon tour mis en scène la conférence des oiseaux, j'ai demandé aux acteurs d'être le moineau, d'être le héron, etc. Ils en adoptaient le caractère, l'énergie, la voix, le regard.



zoZios!



Faites le lien avec le coaching et vous trouverez la marge entre l'artiste qui donne sa place au personnage alors que le coach reste plutôt dans la neutralité si et seulement lorsque cela lui est possible. L'acteur offre son énergie, sa vitalité, son corps au personnage. Il prend alors une distance et se regarde être le personnage dans le lâcher-prise et dans le même temps être lui-même dans le contrôle, ce qui lui permet de ne pas se noyer.

Le coach n'est surtout pas un miroir. Il ne se reflète pas dans son accompagné. Il peut par contre renvoyer l'autre à lui-même en lui permettant de prendre suffisamment de distance pour se voir lui-même. Et la règle en accompagnement reste bien sûr de ne pas se faire piéger par l'illusion de pouvoir diriger ni de s'assimiler à l'accompagné. Narcisse s'est noyé dans son image. Il ne s'est pas vu mais tomba amoureux de lui-même. Que le coach ne se confonde surtout pas avec Narcisse. C'est en oubliant sa propre image qu'il peut voir celle de son accompagné.

Et pourtant, bien sûr, c'est impossible.

Et si le coach était un miroir ? Si l'accompagnateur était aimant et en empathie ? Si les règles étaient différentes ? Que se passerait-il de grave ? Tremblez carcasses ! On vous demande d'aimer !

Bon ! Du calme ! Vous n'y êtes pas tenus. Mais il est vrai que nous restons humains, sensibles et que le phénomène de reconnaissance, d'appartenance, s'installe en sourdine.

Alors que faire ? Être en empathie sans excès ? S'oublier soi-même pour découvrir mieux l'autre ? Ou simplement profiter de sa propre expérience et enfreindre toutes les règles ? Y a-t-il une réponse non dogmatique ? Y a-t-il une vérité ?

Chaque aventure d'accompagnement nous remet tous, accompagnateur et accompagné devant l'épreuve du miroir. Le reflet aperçu est une illusion dont on peut se nourrir dans l'instant pour trouver l'inspiration. Les interdictions officielles sont inappropriées dès qu'intervient la relation humaine, sensible et unique. Tous les barrages sont dépassés dès que l'urgence, l'amour ou le don de soi sont à l'œuvre. Méfions-nous tous de notre image. Elle est fausse et pleine de pièges. Mais elle est notre repère et contient nos illusions qui nous guident et nous montrent les chemins de traverse. Vous pourrez toujours vous

convaincre que vous avez été sages et obéissants et que vous êtes surdiplômés. Vous pourrez ainsi mieux dormir. Cela ne vous empêchera pas d'être créatifs et de dépasser les limites lorsque vous en sentirez l'importance dans l'exception de chaque rencontre d'accompagnement.

Il m'apparaît depuis longtemps que l'essentiel que nous apportons par la PNL et l'ensemble des méthodes d'accompagnement est cette distance de soi qui permet de se voir, s'entendre et s'étonner s'il se peut, afin de revoir l'ensemble de notre programme et le transformer.

Cette distance qui permet peut-être de séparer les mondes de l'entendement, des ressentis et celui de ce qui nous arrive afin qu'ils ne s'entraînent plus l'un l'autre est la clef de la transformation possible et du dépassement de soi.

Le miroir en tant que concept est une illusion qui fait apparaître une image morte ou sans vie à force de s'oublier elle-même. Mettre un regard « persan » sur ce reflet de soi afin de lui donner vie peut être un objectif pour soi. Mettre en mouvement ce reflet illusoire et lui donner un nouveau souffle permet de construire la personne selon les ressentis à faire naître en elle, en se servant de soi et de ce qu'on en perçoit.

L'accompagnateur est à distance de son accompagné et peut tendre le miroir à condition de ne pas projeter sur lui quoi que ce soit de narcissique.

Le chemin individuel est à faire. Attar nous parle des sept vallées :

La Recherche L'amour La connaissance l'indépendance l'union la stupeur et le dénuement.

Le chemin de l'accompagnement peut aussi suivre ce parcours. C'est à l'accompagné de franchir les étapes. C'est au coach de vivre l'aventure le long du parcours. Corps âme esprit sont concernés et non dissociés. Le miroir est sur différents plans, physique ou sensoriel, psychique ou mental, spirituel ou de l'ordre de l'objectif et de la mission de vie. L'aventure humaine est faite de contradictions et de paradoxes à percevoir tous en même temps. Et tant pis si le miroir est déformant. Suivons le fil de nos contradictions et nous découvrirons nos paradoxes sur le chemin de nos mille vérités au fil de l'illusion de nos propres images changeantes et transformables. ■



De la relation contrainte à la relation choisie



PAR NICOLE CATONA

Lorsqu'en thérapie certains clients sont dans une dépendance sous une forme ou une autre avec une autre personne, ils expriment souvent une sorte de schéma « tout ou rien » qui traduit à la fois leur souffrance et leur incapacité de se défaire de ce lien massif de dépendance

par exemple :

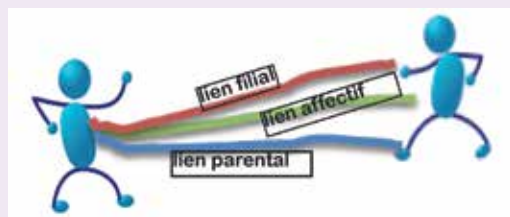
- les parents divorcés qui en arrivent à ne plus vouloir aucune relation du tout avec l'ex-conjoint (même s'ils ont des enfants),
- les couples où l'un ou les deux désirent une séparation la plus sereine possible et que ce n'est pas facile,
- les fils/filles adultes qui restent sous la dépendance des parents en acceptant qu'ils interviennent dans leur vie alors que cela les gêne,
- les enfants (surtout adolescents) qui commencent à se séparer de leurs parents et ne savent pas très bien situer leur dépendance.

En général tous les problèmes où il y a confusion entre séparation et rupture.

Alors j'ai imaginé de lancer plusieurs « cannes à pêche » avec des fils de différentes couleurs. Je demande à la personne de définir en détails et de nommer chaque lien qui la relie à l'autre personne, par exemple :

- le parent divorcé sans enfant avec son ex-conjoint : lien financier, amical/encore affectueux, social, culturel etc.
- s'il y a un ou plusieurs enfants : lien parental,
- les enfants adultes : lien filial, ou affectif, lien financier, lien de loyauté, lien de respect de la personne plus âgée, de soutien,
- les couples qui se séparent : lien pour une séparation la plus sereine possible sans tout casser,
- les enfants (surtout adolescents) : lien d'obéissance dite inconditionnelle, lien de dépendance financière, lien de reconnaissance de l'autorité,
- une personne déçue par un(e) ami(e) : lien entre continuer une relation devenue bancale et amorcer une rupture complète.





L'important est que la personne identifie et sépare elle-même tous ces liens : comme il y a souvent tendance à ne considérer un lien unique qui englobe le tout, il peut être utile d'aider en questionnant, en suggérant.

Ensuite on demande à la personne de choisir un fil de couleur différente pour chaque lien identifié et dans la pièce et elle les dispose par exemple sur le sol : chaque lien doit être bien séparé et aller d'elle-même vers l'autre personne.

On peut aussi dessiner ces liens de couleurs différentes sur un tableau ainsi on pourra couper les liens inutiles, mettre en pointillé les liens à détendre et laisser ou même renforcer les liens à garder.

On entreprend alors :

- de décrire le contenu de chaque lien le plus précisément possible : ce qui constitue la façon dont il est manifesté et sa durée dans le temps,
- d'identifier quels sont les liens qui devraient/pourraient être maintenus et ceux qui peuvent être détendus ou coupés.

On peut être éventuellement mettre au jour les objections à la coupure d'un lien et cela sera un aspect à travailler. Puis on définit comment concrètement maintenir les liens qui doivent continuer à exister et comment concrètement rompre ou assouplir les autres.

Si aucun lien ne doit persister on fait un travail identique pour couper ou détendre un à un chaque lien.

Chaque étape ici s'accompagne d'un travail sur l'objectif (donc on vérifie l'écologie) et pont sur le futur.

Ce protocole a le mérite de mettre en évidence qu'une relation n'est pas « monobloc » et que lors d'un processus de séparation il peut être bon/utile/nécessaire de garder très spécifiquement un ou plusieurs liens et mettre de bonnes frontières sur d'autres plans.

Il en résulte, dans la plupart des cas un soulagement et un confort pour la personne qui réalise qu'elle n'est pas obligée de maintenir une relation sur tous les plans ni de tout « casser » pour se sentir en paix. ■





La dentiste diabolique

ou : Thérapie en quatre actes

PAR PATRICK CONDAMIN

Certaines histoires apportent par elles-mêmes leur lot d'enseignements et de découvertes.

Bien sûr, chaque patient, chaque thérapeute et chaque relation sont uniques.

L'histoire permet de prendre ce qui est bon pour nous... et de laisser le reste !

ACTE 1 : Les phobies d'Amélie...

La maman d'Amélie me rencontre avec sa fille de 11 ans. J'avais eu l'occasion d'aider sa petite sœur quelques années auparavant, ce qui avait créé à l'époque un climat de confiance avec sa mère.

D'entrée de jeu, le cadre est posé : Amélie a la phobie du dentiste. En fait, elle a un travail à effectuer avec une orthodontiste et elle est terrorisée à l'idée d'y retourner. D'ailleurs, « ce n'est pas la seule phobie d'Amélie qui a depuis longtemps également peur du sang ».

Je creuse un peu du côté de la dentiste. Cette dernière a des jugements polaires du genre « les ostéopathes sont tous des cons ». Elle décide qu'Amélie fait du cinéma et demande à son père de sortir du cabinet : « Vous allez voir, je vais la mater, moi, cette petite... »

J'ai la confiance de la maman, mais il me reste à gagner celle de la fille. C'est à moitié gagné, car la relation de cette dernière avec sa mère est joyeuse et confiante.

Je décide de travailler d'abord sur la phobie du sang ce qui ne m'est pas vraiment demandé au départ. Il s'agit en effet d'une vraie phobie, alors que la peur de l'orthodontiste me paraît relever du simple bon sens... Mais je ne le dis pas.

J'aborde franchement – et brutalement — le sujet des saignements menstruels, après avoir vérifié qu'elle connaissait la question comme la plupart des filles de cet âge. Elles en parlent entre elles et ont en général le désir de grandir et de devenir femmes ; du moins face à leurs copines ! J'utilise une thérapie quelque peu provocatrice ! : « Dis donc, c'est embêtant cela, tu vas devenir une femme magnifique et quand le sang coulera entre tes cuisses, tu ne pourras pas être toute fière comme tes copines ? » Amélie en convient, on doit résoudre ce problème ! (sourire)

Que se passe-t-il ?
Lorsqu'Amélie voit une seringue, son esprit crie « Alerte, alerte, alerte », elle entend une sirène de pompier et la terreur s'installe. Il n'y a pas d'information complémentaire en dehors de cet environnement tout simple, et je n'ai pas réussi à trouver d'origine convaincante à cette peur. De toute façon, son problème n'est pas de savoir pourquoi (auquel cas une longue psychothérapie aurait pu convenir), mais bien de ne plus connaître cette peur.

Aussi, je vais me contenter de désactiver cet ancrage clairement délimité avec des composantes auditives, visuelles et kinesthésiques. Par bonheur, Amélie est une jeune fille très joyeuse, pleine d'imagination et peut se référer dans sa vie à de nombreux moments de plaisir (qui sont autant



de ressources) : son chat, grimper dans un arbre haut, faire un beau dessin, lire Harry Potter...

Je profite de la référence à Harry Potter pour lui rappeler comment Harry Potter et ses amis affrontent leurs phobies dans un chapitre mémorable ! Par exemple, la baguette magique et le sortilège « Ridiculus » ont un excellent effet sur les araignées géantes qui s'écrasent sur le mur après être chaussées de patins à roulettes. Nous sommes sur le même terrain, et qui ne voudrait à son tour devenir sorcier ?

Ensuite, j'effectue une désactivation d'ancre, cumulant les ancrages positifs sur un point unique. Je ne vais pas définir ce dont il s'agit, mais en fait, le principe est que le cerveau ne peut prendre consciemment qu'une seule information à la fois. On ancre le problème à un endroit, on ancre des ressources plus puissantes à un autre endroit et on active les deux ancrages en même temps ! La désactivation d'ancre crée une confusion, qui détruit le déclencheur de la peur évoqué précédemment.

Parallèlement, je recommande à sa mère de choisir une autre orthodontiste. Je lui propose une praticienne particulièrement douce avec les enfants qu'elle adoptera pour Amélie. En effet, le retour chez son ancienne praticienne pourrait réactiver la peur et détruire le travail effectué.

ACTE 2 : Des outils pour Amélie

À la séance suivante, Amélie me confirme que la phobie du sang est résolue.

Cette fois, je vais expliquer à Amélie mon secret : comment je fais moi-même pour supporter les interventions du dentiste sans anesthésie ! Je lui apprends à respirer, à se centrer, et lui propose un exercice de respiration à pratiquer chez elle.

Ensuite, je lui apprends à respirer profondément avec le ventre pendant l'intervention du dentiste, en focalisant son attention sur les mouvements de son ventre au lieu de la focaliser sur l'endroit où se trouve la douleur.

(N.B. : chez le dentiste, la plupart des gens pensent à leur dent douloureuse et arrêtent de respirer ce qui est un excellent résumé des deux écueils à éviter !)

ACTE 3 : Guérison

Amélie me fait une description imagée de la sorcière méprisante, en tenue blanche, et bardée d'instruments de torture... Je lui demande comment elle l'appellerait. « La dentiste diabolique » vient de naître ! Je décide de travailler avec l'intégration par les mouvements oculaires (une méthode que j'ai décrite dans un autre article) sur la dernière séance douloureuse avec la dentiste diabolique.

ACTE 4 : Férocité

À la séance suivante, Amélie est fière : le travail avec la nouvelle orthodontiste s'est très bien passé. Naturellement, je demande à Amélie comment elle a réussi à se sentir bien. Elle a réussi à focaliser son attention sur sa respiration. Bravo !

Cette dernière séance m'avait amené au départ la mère et la fille mortes de rire! « Montre-lui », dit maman... Je ne sais pas quoi, mais manifestement je vais découvrir quelque chose de drôle. Effectivement, Amélie sort de son sac un livre, que sa mère a découvert à l'étalage d'un libraire. Son titre: « La dentiste diabolique ». Une abominable dentiste s'est fait, entre autres méchancetés un collier avec les dents qu'elle arrache à ses pauvres petits patients en les exposant comme des trophées! « Je te le prêterai! »

Reste maintenant à nettoyer l'impression d'échec du dentiste précédent! Je vais pour ce faire utiliser une propriété essentielle de l'hypnose Ericksonienne: la dissociation. Toute hypnose est dissociation, ce qui permet d'externaliser ce que l'on vit pendant la transe. C'est d'ailleurs également une propriété du rêve, qui nous permet de vivre d'abominables cauchemars sans en être véritablement affecté!



Avec plusieurs exemples, j'explique à la maman ce que j'envisage; puis je l'explique à la jeune fille qui semble beaucoup plus enthousiaste que sa mère pour tenter l'expérience: en hypnose donc, je lui propose de se venger de cette horrible bonne femme, en attachant mentalement cette dernière à son siège de dentiste, et en la faisant souffrir avec les instruments disponibles sur la table, de toutes les manières possibles.

Afin de faire le lien avec la phobie précédente, je lui dis: n'hésite pas à la faire saigner! La mère n'est pas vraiment rassurée, mais la fille rit, rit, rit, en hypnose alors que je l'encourage à exercer les pires sévices et représailles sur son ex-tortionnaire!

Elle sort d'hypnose en riant, maman est rassurée, et le passé nettoyé! ■

Éléments de réflexion :

- Mieux vaut commencer une thérapie en remportant un succès au départ.
- Trouver un monde commun est la force d'Erickson! Harry Potter, développe un très joli chapitre de lutte contre les phobies... Il convient de savoir utiliser une baguette magique et jeter le sort qui va bien... mais l'essentiel est d'identifier et de comprendre sa peur.

- Et puis quand on grimpe haut dans les arbres, on prouve qu'on domine au moins une peur: celle du vide...
- Les enfants comprennent vite et s'ennuient vite. Il convient donc de changer de place, d'exercice, d'environnement, de type de dialogue, de les laisser pleurer et rire.
- Enfin, une bonne vengeance, même fantasmée, permet parfois de retrouver notre place et notre dignité. ■

comment ça:
« même »



Cette rubrique est ouverte aux témoignages et récits de nos clients, les miens... les vôtres... les nôtres !

DORA PANNOZZO



PNL au Palace

La PNL en entreprise ! J'avoue qu'il y a un peu plus d'une année, je ne portais pas le même regard sur le sujet. Je peux même dire qu'une telle idée me paraissait saugrenue, par méconnaissance bien sûr. Et pourtant... Suite à un coaching personnalisé qui m'a ouvert les yeux sur les possibilités d'amélioration de mon management à travers diverses méthodes, je me suis dirigé vers la PNL afin d'essayer de solutionner quelques déficiences en communication et d'améliorer mon rapport aux autres et mon image. Les premiers instants de découverte furent assez surprenants mais toujours agréables, les thématiques abordées parfois déstabilisantes mais motivantes et finalement, les deux volets de formations technicien PNL m'ont apporté en grande partie ce que j'étais venu chercher, sans savoir vraiment de quoi il s'agissait à l'origine :

- Apprendre que je suis unique et « la personne la plus importante ».
- Apprendre que chaque personne est faite ainsi, et ainsi la regarder autrement.
- Apprendre à ne pas juger systématiquement et à réellement écouter la personne qui est en face.
- Apprendre que mon propre monde n'est pas le monde de l'autre et ce que cela peut apporter quand on en est conscient.
- Apprendre (et accepter) que l'on communique davantage par son corps que par la parole.
- Prendre conscience que les réponses que vos collaborateurs vous apportent dépendent de la manière dont vous posez les questions.
- Que chacun de nous est seul face à sa communication et en est responsable.
- Que tout est possible, à condition de le vouloir vraiment et d'arrêter de tout faire pour que cela ne se produise pas.

- Apprendre à regarder ce qu'il y a de bien chez l'autre et non s'attacher à ses défauts et ce, quelle que soit sa position hiérarchique.
- Apprendre à humblement « analyser » les mécanismes de chacun dans diverses situations afin de répondre constructivement.
- Apprendre à créer des liens, à les ancrer et apporter de la confiance aux équipes, et à soi-même.
- Apprendre à être fier de soi, sans se dévaloriser, à s'accepter tel que l'on est.
- Apprendre à sincèrement remercier et mettre en valeur.

Cela s'est révélé très utile dès mon retour sur mon lieu de travail et au contact avec les équipes, même si après quelques jours j'ai eu l'impression d'avoir presque tout oublié, ce qui est perturbant. Mais, j'ai laissé faire, sans me replonger dans mes notes ni dans les supports de formation. En fait, ce sont mes collègues et collaborateurs ainsi que mon supérieur direct qui m'ont renvoyé des signaux positifs, quant à l'évolution de mon écoute et de mon comportement dans certaines circonstances. Je devenais plus accessible, moins distant et presque chaleureux (Pour information, en Ennéagramme je suis base 1). J'en arrive même à faire preuve de bienveillance et d'une véritable écoute, c'est tout dire. Et c'est surtout nouveau pour moi. J'en arrive même à conseiller certains de mes collaborateurs et à leur désigner quelques « chemins » à emprunter, s'ils le souhaitent bien entendu. Concrètement, à travers quelques exemples :

- Le ressenti dans les réunions que j'anime n'est plus aussi tendu, mes entretiens particuliers sont plus

riches (il me semble) car mon écoute est concrète, ma communication écrite est plus ronde, moins cassante sans être moins efficace.

- Quand je m'adresse à mes proches collaborateurs, je fais preuve de bien plus de bienveillance, j'essaye vraiment de moins pointer ce qui est imparfait et j'y trouve même des opportunités parfois (« du chaos naît l'ordre... »), je tente beaucoup plus de bien reformuler et de donner un feedback positif en remerciant et félicitant davantage.

L'application de tout ceci et de bien d'autres choses encore (sans m'en rendre compte?) provoque un résultat sur les autres que je qualifierais de très intéressant ! Les outils de la PNL que j'ai pu assimiler et utiliser le plus rapidement me permettent à ce jour de bien gérer des situations qui aurait pu être beaucoup plus difficiles il y a quelques mois. Autres exemples : Mener un entretien d'évaluation de performance délicat, ou bien analyser et réagir constructivement face à un mauvais suivi de projet de l'un de mes collaborateurs. J'ai désormais plus de possibilités de trouver des solutions équitables en cas de conflits ou de situations tendues, et de faire moins d'erreurs. Donc d'être plus efficace, dans une équipe plus efficace. Pour l'entreprise et étant donnée ma position centrale, c'est une évolution qui va vraiment dans le bon sens et que je souhaiterais voir s'étendre à d'autres membres de l'équipe de direction. Meilleurs sont les rapports entre les individus, meilleure est l'écoute, meilleure est la communication et la gestion des interactions entre individus et mieux l'entreprise se porte. ■

J.-P. T, DIRECTEUR D'UN PALACE PARISIEN



Êtes-vous PNListe ou PNLieN ?



PAR DOMINIQUE VAUDOISSET

Pendant mes études⁽¹⁾, je me suis souvent demandée quelle serait la différence entre les deux appellations. Après avoir lu pas mal de livres sur la PNL, j'en suis venue à la conclusion que le PNListe est plus orienté cerveau gauche (verbal, analytique, rationnel, temporel, digital, logique, linéaire) ; le PNLieN est plus orienté cerveau droit (non verbal, synthétique, analogique, intemporel, irrationnel, spatial, intuitif, hors-cadre). À noter que le terme PNLieN s'élargit au féminin en PNListenne, à l'inverse de PNListe qui reste invariable...

Je suis plutôt « cerveau droit », cultivant depuis des années son aspect hors-cadre. C'est pourquoi j'ai tout de suite repéré, parmi la vingtaine de techniques de master PNL, le recadrage en 6 étapes qui fait appel à une partie créatrice venue de nulle part, clairement identifiée et tenue comme arbitre, inspiratrice et opératrice de changement entre deux objectifs contradictoires, que ce soit de cause à effet ou en équivalence complexe. Exemple : je veux arrêter de fumer et je veux rester mince. C'est la seule technique où le client fait appel à quelque chose d'irrationnel, analogique, intuitif, hors-cadre ou méta, et où il gère lui-même le dialogue. Dans les autres techniques, il est guidé.

Bateson et la pomme de Newton

Cette création pure et simple d'une réalité fait pour moi référence à un Métalogue de Bateson qui a longuement étudié la communication humaine en soulignant comment le langage efface la distinction entre explication et description. Autrement dit, deux formes de déclarations sont toujours contenues dans toutes les communications humaines qu'il a baptisées respectivement : niveau de

l'objet et niveau de la relation. Bateson sépare donc la nécessité d'une stricte séparation entre les déclarations sur les choses et les déclarations sur les relations à propos de ces choses. Exemple : « Cette pomme est rouge » est une déclaration sur l'une des propriétés de cette pomme en particulier. « Cette pomme est plus petite que celle-ci » est une déclaration sur la relation existant entre ces deux pommes. Cela vaut pour toute déclaration.

Voici un métalogue entre un père et sa fille* :
« **La fille** : Papa, qu'est-ce-qu'un instinct ?
(Habituellement on énonce fièrement une définition du dictionnaire : un instinct est l'aspect inné d'un comportement complexe qui...)
Le père : Un instinct, ma chérie, c'est un principe explicatif.
(Quelle est la signification politique du langage ? Que se passe-t-il quand une personne emploie le mot « instinct » dans un dialogue ? Quelles sont les conséquences du langage sur pour notre pensée et notre comportement ?)
F : Mais qu'est-ce-qu'il explique ?
P : N'importe quoi, pratiquement tout, tout ce que tu veux qu'il explique.
(Il est évident que quelque chose qui explique n'importe quoi n'explique rien, ce que la fille présume).
F : Tu plaisantes ? Il n'explique tout de même pas la gravitation ?
P : Non, parce que jamais personne n'a demandé à un instinct d'expliquer la gravitation. Mais ce serait possible. Nous pourrions tout simplement dire que la Lune a un instinct dont la force est inversement proportionnelle au carré de la distance...
F : Enfin, Papa, c'est absurde !
P : Certainement, mais c'est toi qui as parlé d'instinct.
F : Bon, mais alors comment explique-t-on la gravitation ?



P : *On ne l'explique pas, ma chérie, parce que la gravitation est un principe explicatif.*

F : *Tu veux dire qu'on ne peut jamais se servir d'un principe explicatif pour en expliquer un autre? Jamais?*

P : *Presque jamais. C'est ce que Newton voulait dire avec son hypothesis et fingo.*

F : *Qu'est-ce-que ça veut dire?*

P : *Voyons... Une hypothèse, tu sais ce que c'est. Toute proposition qui met en rapport deux propositions descriptives est une hypothèse. Si tu dis qu'il y a eu pleine lune le 1er février et également le 1er mars, et qu'ensuite tu mets en rapport, d'une certaine façon, ces deux observations, alors tu énonces une hypothèse.*

(Bateson définit une hypothèse comme une affirmation qui met en rapport deux observations. Une hypothèse ne met pas en rapport deux faits. Il indique donc que nous devons explorer le domaine descriptif, c'est-à-dire la façon dont nous faisons des descriptions).

F : *D'accord... Et fingo?*

P : *Fingo est un mot latin qui veut dire faire.*

Il a donné le mot fictio, d'où dérive fiction.

F : *Tu veux dire que Newton pensait que toutes les hypothèses étaient fabriquées, comme des histoires?*

P : *Oui, tout à fait!*

F : *Mais c'est bien lui qui a découvert la gravitation, avec la pomme?*

P : *Non, il l'a inventée.*

F : *Oh! Papa!...*

* « Qu'est-ce qu'un instinct? » in « Le rêve de la réalité » de Lynn Segal. Seuil.1990

La permanente invention de la réalité

Selon Bateson, une hypothèse est une affirmation qui met en rapport deux observations. Dans le cas du recadrage en 6 étapes, deux observations/deux objectifs (je veux arrêter de fumer et je veux rester mince) vont être traités à partir d'un niveau méta, la partie créatrice, qui gère le dialogue entre les deux parties : permettons-nous d'adopter le terme métalogue.

Il s'agit donc d'inventer des hypothèses en distinguant toujours l'objet de la relation à l'objet. En plaçant une confiance aveugle dans l'opération de la partie créatrice, on admet ipso facto que le résultat dépassera nos deux objectifs contradictoires. On peut continuer le même jeu en dépassant les observations contradictoires entre cerveau gauche et cerveau droit, celles-ci n'étant d'ailleurs que des hypothèses. On peut, dans la foulée, dépasser cette observation contradictoire entre PNListe et PNlien. À condition de se situer en permanence dans cette partie créatrice ex nihilo...

Et cela en toute sécurité** : « La partie créatrice est responsable de l'objectif non encore-conscient, mais elle est intrinsèquement congruente puisque tout comportement origine une intention positive... Elle est aussi écologique de fait. »

**Bandler et Grinder in *Le recadrage*. Interéditions.1982

Si la PNL est la modélisation par excellence de la création permanente de réalités exploratoires pour initier un changement de nature méta — ou méta de méta dans le cas de partie créatrice — on peut se demander à qui appartient la pyramide (objet) des 6 niveaux logiques (relation à l'objet).

La « pyramide-objet » fut pour moi l'ascension, tôt le matin, au cœur du Chiapas dans la presqu'île mexicaine du Yucatan, en février 2013, de la pyramide de Tonina. Outre l'altitude, la solitude et un panorama hors-cadre, ce furent les dernières marches les plus terribles : on ne peut les monter que de profil tant elles sont étroites, la colonne vertébrale en arc-de-cercle collée à la paroi, épaule gauche rentrée au max et bras le long du corps. J'ai ainsi éprouvé la nature objective de ma création de la réalité : vertige, sensation de bascule imminente, tremblement des muscles des jambes, concentration extrême, arrivée à quatre-pattes et cœur en miettes. Courbatures et cruralgie pendant une semaine : on ne s'improvise pas maya, mais on comprend pourquoi les Égyptiens regardent de profil !

La relation — ou le lien — à la pyramide-objet est d'une autre nature. Elle utilise le symbole géométrique pour expliquer une idée, une vision, un système. Les pyramides égyptiennes et leurs hiéroglyphes ou la pyramide du Louvre induisent des relations et des explications particulières. La pyramide des cinq niveaux de Maslow également. Dans la foulée, la pyramide des six niveaux logiques de Dilts. Dans la foulée, la « pomme-pyramide » de Bateson. Et enfin, osons la pyramide de la GraphoPNL, un autre jeu de la réalité où on crée de nouveaux liens de compréhension, d'ouverture d'esprit et de coopération (2).



À qui appartient la pyramide ?

À Woody Allen. Son film iconoclaste et magistral, *La rose pourpre du Caire*, illustre parfaitement la technique de la salle de cinéma en PNL. Les acteurs sortent de l'écran et jouent leurs rôles dans deux époques différentes superposées, (pour aller plus loin, voir des niveaux de réalités encore plus complexes dans le film *Inception* de Christopher Nolan), s'assoient dans la salle, discutent, rentrent dans l'écran, etc. Vous regardez tout cela dans votre fauteuil, pendant que le technicien s'occupe de la projection dans sa cabine en haut de la salle... du haut de sa pyramide, sous l'œil vigilant du gérant qui compte la recette des entrées, etc.

Alors, êtes-vous PNListe ou PNLIen ?
Les deux ! ■



1 - Coaching-Québec. Master PNL

2 - La GraphoPNL est une hypothèse de création d'un 7^e niveau logique hors-cadre basé sur l'écriture neuro-linguistique© et sur la Métaphore du cercle, de la pyramide, de la spirale, du tipi et du bocal à poissons. C'est un LAB de modélisation ouvert à tous. www.dominiquevaudoiset.com



Être la personne-ressource



PAR ANGÉLIQUE GIMENEZ

L'exercice de la PNL amène les étudiants à expérimenter des postures moins « actives » :

- **personne-ressource ou observateur**, c'est la personne qui n'est ni le sujet ni le praticien dans les exercices de PNL. Elle est là, observatrice, gardienne du temps et des éléments factuels.
- **assistant** : personne qui viendra en soutien d'un enseignant PNL pour parfaire son cursus d'apprentissage ou en vue de devenir lui-même enseignant. La communication et l'échange s'entendent usuellement comme une dynamique interactive entre deux personnes qui échangent, alternant les fonctions d'émetteur-récepteur... Cette posture tierce, faite de présence plus que d'action, comment la vivons-nous ? Avez-vous déjà pris du recul, fait votre propre feed-back sur ce que vous a appris cette place ?

Je vous propose d'aller explorer ce qu'apportent ces postures moins « actives » que celles du sujet, de praticien ou d'enseignant et de vous laisser faire l'analogie avec la vie de tous les jours et votre pratique professionnelle... Vous êtes souvent acteur, apprenant, coach ou coaché et plus rarement en observation et/ou soutien... Et pourtant, vous pouvez apprendre beaucoup à travers ces postures... y avez-vous déjà réfléchi ? En quoi est-ce essentiel pour votre propre progression et comment vivez-vous de participer à un système, une dynamique sans être ni l'actif principal, ni passif puisque le reste du trio « A, B, C » compte sur vous pour les exercices de PNL !

Être la personne-ressource

Voilà un rôle que la plupart d'entre nous expérimente lors des premiers exercices en PNL...

La vie nous offre peu souvent le troisième « rôle » comme un rôle gratifiant... où est la place du troisième ? Sur le podium certes mais sur une marche moins haute que les autres.

Où est la place de la **troisième personne** dans un échange entre amis, un échange familial, professionnel... le dialogue est souvent centré entre deux personnes et les rôles peuvent tourner mais le troisième doit souvent réajuster sa posture pour se sentir pleinement valorisé. Dans des groupes plus grands, la dynamique se posera différemment et cependant, nous pouvons remarquer que les actifs sont souvent les mêmes et que les autres peuvent devenir passifs et « décrocher »...

Dans la pratique des exercices de la PNL, qu'en est-il de cette place de « tiers » qui a une appellation bien appréciable « personne-ressource ». Au milieu, ou bien à côté, ou bien en décalage (chacun son ressenti), à cette place qui n'est ni celle du sujet ni celle du praticien... comment ne pas être l'acteur et néanmoins avoir une vraie participation dans la diade sujet-praticien ?

La personne-ressource est souvent appelée observateur

Son premier rôle consiste effectivement à observer le processus qui se déroule entre sujet et praticien pour être le garant de la sécurité et du respect de chacun... En cas de litige sur une interprétation, de projection et/ou d'identification inconscientes entre sujet et praticien, la personne – ressource, par son observation précise et factuelle, pourra aider à mieux comprendre les processus mis en jeu et à restituer à chacun sa responsabilité, sans jugement, juste en donnant des faits précis, en reprenant des mots, des gestes de l'un et l'autre des protagonistes.

Cette posture devient celle du « modérateur, régulateur, catalyseur » souvent silencieux et en même temps garant du cadre de l'exercice par sa seule présence. Il garde le temps, vérifie que le protocole est dûment suivi, que le praticien guide le « mouvement relationnel » avec des capacités essentielles de PNListe (calibration, reformulation, synchronisation...).



Sa seconde attribution est donc cette observation fine du praticien, dans sa pratique ; elle permet ensuite de donner un feed-back précis (et précieux) à la personne en apprentissage.

L'art de la personne-ressource relève alors de sa capacité à noter et formuler justement ses observations, à les rapporter sans interprétation personnelle, de façon à permettre au praticien de « recadrer » sa pratique à partir d'éléments concrets. Il ne s'agit pas de critique même constructive mais « d'un retour sur image » que l'observateur offre au praticien pour mieux mesurer ses écarts par rapport à l'objectif initial et en faire une occasion de s'améliorer.

Rappelons que le feed-back est bien un « retour objectif, factuel » de la prestation réalisée : la façon de dire, au-delà même du contenu factuel est fondée sur la bienveillance.

La personne-ressource va donner de quoi se ressourcer au praticien... Pour pouvoir le recevoir « tel que » et le laisser cheminer dans son processus interne pour vérifier ce qui lui apparaît effectivement intéressant pour progresser, le praticien a besoin de cette attitude positive de la personne-ressource. Si l'état émotionnel du praticien est entaché par une posture ambivalente de la personne-ressource, le feed-back ne portera pas ses fruits ni les éléments de progrès espérés. Il apportera plutôt de la confusion dans la relation praticien- personne-ressource et peu de progrès cognitifs.

Par nature, la fonction de la personne-ressource serait rétroactive : elle renvoie quelque chose de lui-même au praticien pour que celui-ci progresse dans sa pratique. Elle n'est pas récursive* entre le praticien et l'observateur car le feed-back fait ici n'a pas pour vocation d'alimenter un processus de réajustement entre ces deux personnes, mais bien de créer un processus à l'intérieur même du praticien (pour se réajuster lui-même). S'il éprouve néanmoins un ressenti plus ou moins fort, empreint de plus ou moins d'agacement, de colère, d'incompréhension envers l'observateur, il est important de l'évoquer et de le résoudre. Que la

personne-ressource regarde aussi en elle-même ce qui se joue. Le praticien vérifie aussi ce que se passe en lui car recevoir un feed-back peut renvoyer à de multiples expériences d'apprentissage... La relation praticien- personne-ressource occasionne elle aussi des transferts et contre-transferts... Cela ne concerne pas uniquement praticien et sujet. Belle occasion de veiller à sa posture, y compris quand notre rôle est normalement d'observer, de dire du factuel et d'accompagner à apprendre de ses erreurs !

La personne-ressource est également la personne qui apporte son aide au praticien lorsqu'il est en

difficulté pour accompagner son sujet. Ce rôle de soutien demande aussi de la délicatesse quant à son positionnement pour que praticien et personne-ressource « n'entrent pas en compétition » dans l'accompagnement du sujet. Le cadre d'intervention doit être posé par avance. Il est important de s'autoriser à demander de l'aide à la personne-ressource et de la remercier quand le praticien se sent en capacité de reprendre l'accompagnement. La personne-ressource

peut aussi proposer son aide mais **toujours en verbalisant** sa proposition afin qu'elle soit sûre que cela convienne au praticien.

Nous constatons que la personne-ressource porte tout à fait bien son nom, et que si son rôle est avant tout un rôle d'observation, apparemment moins participatif et actif que celui du sujet ou du praticien, sa présence est signifiante dans le déroulement des processus d'accompagnement et extrêmement précieuse pour l'évolution du praticien dans sa pratique. C'est tout aussi précieux pour la personne-ressource pour apprendre comment se positionner en tiers facilitateur de processus, en catalyseur de la relation sujet-praticien et en catalyseur de développement du praticien dans sa pratique. **C'est finalement une posture qui permet un réel travail sur la capacité de réceptivité, de neutralité bienveillante et elle mérite une vraie attention de la part des enseignants/formateurs en PNL.**

*Personne-ressource,
c'est l'expérience
d'être à sa place,
la juste place : ni
trop en avant, ni
trop en retrait...*



La personne-ressource mérite également du feed-back sur sa capacité :

- à donner du feed-back
- à être dans une réelle présence, écoute « réceptive »
- à s'exprimer avec élégance.

Ce serait sans doute un autre sujet, le feed-back. Plus encore que la façon de le construire, c'est réellement dans la façon d'être de la personne-ressource et dans sa manière de le formuler que se joue l'essentiel... un retour qui permet au praticien d'évoluer en se sentant presque fier d'avoir appris de ses erreurs...

Un feed-back bien donné doit donner l'envie de continuer à apprendre et faire dépasser la peur de se tromper, d'oser. Nous devons accompagner nos stagiaires à savoir faire des feed-backs ajustés autant qu'à les recevoir...

Nous les accompagnons ainsi à une pleine intégration du pré-supposé : nos erreurs sont des sources d'apprentissage... et cela fait souvent fleurir de nouvelles solutions inattendues ! Elles favorisent la créativité et la souplesse, qualités très intéressantes dans les métiers de l'accompagnement ! Dans les exercices de PNL, au même titre que la personne-ressource et le sujet font un retour au praticien, il me semble donc opportun que le praticien et le sujet disent eux-mêmes comment ils ont vécu l'intervention de la PR. Elle-même pourra dire comment elle a vécu son rôle et entendre la réponse du praticien pour vérifier sa bonne posture.

Personne-ressource, c'est l'expérience d'être à sa place, la juste place : ni trop en avant, ni trop en retrait. C'est apprendre à avoir de bonnes frontières et la capacité à accepter l'autre tel qu'il est, là où il en est ; sans cela, les feed-back donnés au praticien, même bien factuels en apparence, pourront susciter des réactions vives dudit praticien. Même si ce dernier respecte le principe du feed-back et ne répond pas verbalement, la réponse analogique et/ou son comportement envers la personne-ressource traduiront une certaine tension qui pourrait perdurer au-delà de l'exercice.

Si le rôle de ressource est si signifiant, **comment gérons-nous l'accompagnement en cabinet, seul face à notre client/patient ?**

Nous devons être à la fois praticien et ressource. La pratique de ce rôle de ressource nous permet d'expérimenter la troisième position perceptuelle (être avec les deux autres personnes en lien avec elles et soi-même) et, pas à pas, au fur et à mesure que nous prenons du recul par rapport au processus entre sujet et praticien, cette pratique du rôle de

ressource nous invite à faire de même par rapport à nous-même et au processus qui nous lie aux autres. Nous cheminons ainsi progressivement vers la position méta : en lien avec la réalité qui se déroule, en lien avec soi et les autres, et, en même temps, en capacité de suivre le processus comme si nous étions spectateur de nous-même et des autres.

Et c'est précisément, cette aptitude à être en position méta qui nous permet d'être seul avec notre « sujet » en cabinet : nous

sommes en lien avec lui, la réalité du moment et en même temps nous prenons du recul par rapport à notre propre pratique... nous devenons capable de nous faire un feed-back, propre observateur de notre état de praticien et d'évaluer quand le soutien de nos superviseurs devient nécessaire.

En termes d'apprentissage personnel, c'est une occasion pour la personne-ressource d'expérimenter comment elle vit ce rôle qui pourrait avoir l'air d'un second rôle de prime abord. En quoi est-ce difficile pour elle de trouver sa place quand elle n'entre pas directement dans l'action (ici l'échange verbal entre sujet et praticien) ? Être là, bien en lien, en évitant l'écueil de la passivité lorsque la lumière des projecteurs n'est pas orientée vers soi... dans une société centrée sur l'action, le faire et la reconnaissance du « faire », c'est un véritable exercice d'être simplement présent.

**... C'est apprendre
à avoir de bonnes
frontières et la
capacité à accepter
l'autre tel qu'il est,
là où il en est.**



C'est une occasion enfin de s'interroger sur nos croyances quant à notre rôle dans la vie en général ? Si je ne suis pas la personne qui œuvre ou dont on s'occupe, quel est mon ressenti ? Qu'est ce que je me dis de moi-même, de ma place dans le monde, par rapport aux autres ?

À bien y regarder, c'est une position qui permet de développer des compétences aussi importantes que celles que nous développons quand nous sommes praticien :

- trouver sa place par rapport au processus que nous générons chez le client/patient dans l'accompagnement.

Nous le guidons certes mais il est important (et parfois difficile dans les premiers temps) de le laisser intégrer en son for intérieur le feed-back que nous venons de lui faire, de lui laisser cet espace d'accueil où nous cessons d'être actifs verbalement mais toujours bien présent.

- développer notre aptitude à adopter la troisième position perceptuelle et la position méta.
- accepter que nos interventions puissent susciter des réactions chez la personne accompagnée, qui ne seront pas nécessairement verbalisées (c'est rarement facile pour un patient de dire à son thérapeute qu'il est insatisfait, en colère, agacé par lui...).
- apprendre à ajuster au mieux nos propos pour lui permettre de travailler sur lui-même en reformulant très précisément ses dires et ses gestes.
- développer un sens de l'observation très aiguisé.
- développer sa réceptivité, des frontières bien ajustées et être au clair avec nos croyances sur l'action, «le faire» qui sont de nos jours des aptitudes plus reconnues que le fait d'être soi, juste là, présent et à l'écoute de soi et de l'autre.

Cette posture nous fait travailler les métaprogrammes de positionnement (cadre de référence, positions perceptuelles, frontières et position vis-à-vis d'autrui) et de décision (attitude et direction).

Être l'assistant

Comme sur les plateaux de cinéma, être l'assistant, c'est occuper une place à part et moins bien définie que celles d'acteurs ou de formateurs et de spectateurs ou de stagiaires.

L'assistant dans les groupes de formation en PNL peut avoir plusieurs objectifs en décidant de prendre ce rôle :

- modéliser le formateur (peut-être pour devenir à son tour formateur ou pour être encore plus expert dans sa pratique en cabinet),
 - revisiter les modèles en ayant acquis une vision plus évoluée de la PNL et prendre d'avantage la mesure des différents niveaux de formation,
- mieux faire le lien entre les outils de base et les modèles plus élaborés,
- apprécier le chemin qu'il a parcouru et revivre une occasion de réviser les techniques moins bien intégrées...

Il sait, en choisissant de faire cette expérience, quelle sera sa place géographique dans la salle ; cette fois-ci, il est assis aux côtés de l'enseignant et en face des stagiaires. Il ne sera pas reconnu comme l'autorité mais sera néanmoins rattaché aux figures d'autorités... difficile d'en préciser les termes et les limites car chaque stagiaire va lui renvoyer sa propre définition de l'autorité, et surtout d'une autorité-adjointe. Il doit trouver sa juste place pour intervenir : en grand groupe, à quel moment peut-il faire part de ses remarques sans « entamer » le temps de paroles des stagiaires et de l'enseignant ? En petits groupes pour les exercices, qu'apporte-t-il rien que par sa présence aux stagiaires ? Est-il aidant, réconfortant pour certains ou inhibant pour d'autres ? Ses interventions posent des questions identiques à celles de la personne-ressource... comment participer sans entrer en compétition avec le praticien, sans le perturber dans sa pratique ?



La pratique de l'assistantat avec deux enseignantes en PNL m'a permis de constater que la place d'assistante peut se décliner avec un taux de participation aux exercices bien différent : dans un cas, une présence quasi constante lors des travaux en petits groupes et dans l'autre, des interventions à la demande et une « supervision » rapide du processus en passant dans les petits groupes.

Sans préjuger de l'efficacité d'une ou l'autre méthode ou du ressenti des stagiaires (qui peuvent ou pas être gênés ou au contraire rassurés par la présence d'un assistant), il me paraît plus difficile de passer aléatoirement dans les groupes plutôt que de les suivre du début à la fin de leurs exercices... Il est d'autant plus délicat de trouver sa place si elle n'est pas inscrite dès le début de l'exercice développé dans un petit groupe et ensuite de prendre rapidement la mesure de la difficulté rencontrée afin d'aider à la solutionner. Cela requiert d'autant plus d'aptitudes à s'adapter, à calibrer l'ensemble du groupe, à détecter les prédicats de chacun, les liens de domination inconscients. Par contre, il y a beaucoup moins de risque d'inhiber une part des stagiaires qui craindraient l'autorité. La probabilité de susciter des transferts me paraît tout à fait égale malgré le temps de présence moins long, car c'est parfois précisément « l'apparition » de la figure d'autorité dans le cours du processus qui active le transfert de façon plus franche.

Le rôle d'assistant est donc une occasion de plus de trouver sa place, quelle que soit la mission à assumer. C'est une expérience qui nous rend plus que

jamais sujets aux transferts et contre-transferts, à d'éventuelles projections/identifications, aux lectures de pensées. Nous sommes sujets à susciter les réactions classiques d'un sujet envers l'autorité

avec peut-être plus de probabilités d'être la cible des transferts car il y a inconsciemment, pour le stagiaire, moins de risque à être en transfert négatif avec une figure d'autorité-adjointe qu'avec l'autorité en titre. C'est donc une excellente place pour apprendre à gérer les relations transférentielles et pour participer à l'apprentissage des autres tout en poursuivant le sien à un autre niveau, davantage centré sur le savoir être.

Au final, c'est apprendre à « être » plutôt qu'à « faire » et ces deux positions qui peuvent nous poser la difficulté de « prendre sa place », avoir sa place sans devoir faire, constituent, sous

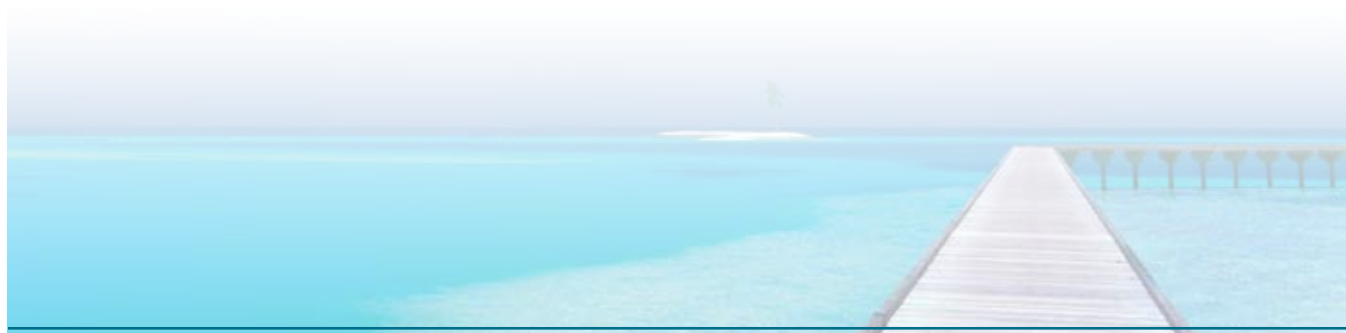
des couverts de « second rôle », des positions-clés pour devenir un psychothérapeute participatif et réceptif simplement en étant là, à sa juste place de « catalyseur » de mieux – être. ■

* **Le principe de récursivité** : la cause produit une conséquence et la conséquence à un effet en retour sur la cause et l'effet en retour génère une nouvelle cause qui produit une nouvelle conséquence. Autrement dit, le produit est nécessaire à la création du processus qui le produit.

C'est le processus qui est génératif. La récursivité remplace la rétroaction (feed-back, simple effet en retour de la conséquence sur la cause) en la rendant féconde.

Extrait des cours de PNL avancée de Monique ESSER, inspirée par les écrits d'Edgar Morin sur la pensée complexe.

***Dans une société
centrée sur l'action,
« le faire » et la
reconnaissance du
« faire », c'est un
véritable exercice
d'être simplement
présent.***





L'Essence du Leadership et la PNL pour l'Entreprise

PAR FRANÇOIS DURNEZ

Synthèse de 25 années de recherches et de développement personnel ainsi que 20 ans de vécu opérationnel dans le monde de l'entreprise, je montre une approche dans l'entreprise basée sur un modèle simple, le modèle des Trois Centres, développant un Leadership global, entier et physiologique.

1- Les Valeurs au cœur des Trois Centres du Leadership

Les Trois Centres représentent nos trois principaux systèmes nerveux, positionnés au centre des trois cavités principales de notre corps. Chaque centre a une fonction intérieure et une fonction extérieure :

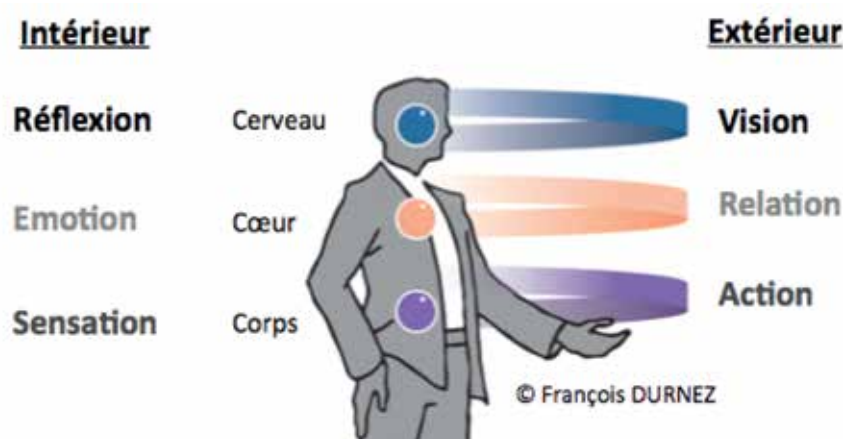
- **Le centre du Cerveau** a une importance prépondérante dans les recherches de neurosciences. Avec un système neuronal de l'ordre de 100 milliards de neurones, il développe à l'intérieur les Pensées, et à l'extérieur notre vision.

- **Le centre du Cœur** coordonne tout le fonctionne-

ment du corps. Possédant un système neuronal de l'ordre de 40 000 neurones comme celui du cerveau d'un rat de laboratoire, il est surtout le système électromagnétique le plus puissant, 5 000 fois plus puissant que le Cerveau. À l'intérieur, il représente nos Émotions, et à l'extérieur notre capacité de mise en Relation avec notre environnement.

- **Le centre du Corps** représente le système nerveux entérique qui gère notamment tout le système digestif. Positionné au centre de gravité du corps, il s'agit d'un système nerveux de l'ordre de 200 millions de neurones, comme celui du cerveau d'un animal de compagnie, chien ou chat. À l'intérieur, il représente nos sensations, et à l'extérieur notre action dans le monde.

Le Leadership des Trois Centres part donc, à l'opposé de modèles de Leadership conventionnels qui nous imposent des modèles externes, principalement de développement de compétences externes. Pour développer l'ensemble de nos centres physiologiques, la clé consiste à revenir à ses valeurs et de les vivre au quotidien.



Le Modèle des Trois Centres de l'individu



Revenir à nos valeurs, c'est revenir à notre «pourquoi», notre finalité. Le processus de détermination des Valeurs est une démarche déterministe basée sur la Science des Valeurs, inspirée de John Demartini. Nos valeurs sont identiques dans tous nos domaines de vie, et permettent d'étendre l'ensemble de nos ressources, dans nos différents domaines de vie. Nous développons alors nos ressources et notre réelle capacité d'inspiration. Notre Leadership devient entier, de l'ensemble de nos Trois Centres, et inspirant pour notre environnement.

Au-delà des valeurs, le modèle des Trois Centres relie nos Valeurs à notre système émotionnel, et permet aussi de développer l'ensemble des ressources et pistes d'inspiration dans nos 8 domaines de vie.

2- La capacité de résonance de notre Leadership

Nous sommes des êtres de relation, et avons besoin d'entretenir cette dimension pour évoluer. Le partage et l'évolution sont deux valeurs universelles de l'être humain.

Pour nourrir ces valeurs universelles, les fondamentaux de l'art oratoire se basent sur le corps à 55 %, le cœur à 38 % et la tête à 7 %. Notre civilisation principalement mentale a réduit notre impact en Leadership de manière drastique en se focalisant principalement sur la tête et le mental.

La communication part de notre centre du corps, qui incarne notre « Pourquoi », notre sens, notre finalité, nos valeurs. Puis nos émotions qui portent notre « Comment » permettent de nous adapter à nos relations, et enfin nous pouvons échanger nos pensées et notre vision à notre environnement. Le cycle infini de la communication, sous forme de 8 horizontal, permet de développer, en plus de l'expression présente de nos valeurs, notre capacité d'écoute active. L'écoute active signifie percevoir chez notre interlocuteur, au-delà des pensées, les émotions de son centre du cœur, afin d'identifier ses valeurs dans son

centre du corps. De nombreuses démarches, comme les micro-expressions ou les microgestes visent à déterminer les émotions chez notre interlocuteur. Vous recentrer sur vos Trois Centres vous conduit à progressivement ressentir aussi les valeurs chez votre interlocuteur, et ainsi développer le plein potentiel de votre intelligence émotionnelle. L'utilisation de tels outils comportementaux n'est plus indispensable, de même nous retournons à notre propre puissance en pleine authenticité.

La résonance des Trois Centres se déploie au niveau d'une équipe, en construisant une cohésion entre les différentes valeurs, visions et vibrations des différents membres de l'équipe. Plusieurs approches sont possibles, la clé de leur efficacité est basée sur la prise en considération des valeurs individuelles de chacun. Ainsi, la démarche de déploiement des valeurs au sein d'une organisation ne peut pas être une démarche Top-Down, ni de conciliation, mais au contraire de développement et de co-construction d'une approche commune de l'entreprise.

3- Le potentiel d'expansion de notre Leadership se développe à partir de principes universels

Les principes du Leadership ne restent pas restreints dans le domaine professionnel ou psychologique, ils proviennent d'une mise en cohérence de notre compréhension de la manière dont l'univers fonctionne, rien que cela ! Nous affirmons qu'approfondir ces principes vous conduira à développer votre Leadership bien au-delà de vos attentes.

Le principe universel du Centre du Corps vise à l'équilibre, de réaliser qu'il y a gains et pertes dans toute situation, événement et rencontre. Évoluer signifie monter en niveau de complexité, et apprendre à gérer ces nouveaux niveaux de complexité.

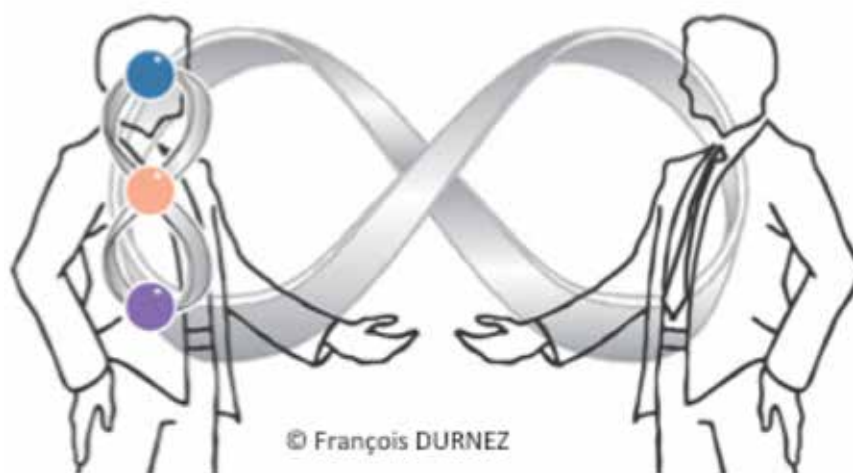


Le principe universel du Centre du Cœur vise à réintégrer l'ensemble de nos différentes facettes de personnalité. Que ce soient des traits de caractère admirés ou réfutés, les reconnaître en nous, en éliminant toute projection psychologique que nous nourrissons à leur égard.

Le principe universel du Centre de la Tête revient à

développer notre potentiel d'attraction, par le focus, la vision et les principes fondamentaux de la Loi d'Attraction.

Appliquer l'Essence du Leadership en entreprise revient à concilier dans une approche globale développant le Leadership et la performance de l'entreprise, simultanément :



L'art de la communication à partir
du modèle des Trois Centres

En conclusion, l'Essence du Leadership est une opportunité unique pour tout Leader dans l'entreprise, ainsi que pour tout PNListe qui souhaite développer ses approches de PNL et de Leadership au sein de l'entreprise.

François Durnez est conférencier, coach, consultant et formateur en entreprise. Maître Praticien depuis trois ans, membre de NLPNL au collège des Coachs et collège des Formateurs.

L'Essence du Leadership sur le site Web : <http://essence-leadership.com/livre/> ■



PAR ANNE STEPPURENKO

La PNL et le formateur !

Une lectrice avisée remarquait que la PNL devrait nous servir dans notre vie quotidienne. En effet, bonne idée ! Il est même possible de l'utiliser au boulot !

J'exerce l'activité de consultante-formatrice, et j'ai longuement observé les attitudes des stagiaires, jusqu'à imaginer des profils précis et la parade pour les gérer avec confort mutuel. La PNL m'a beaucoup apporté dans ce travail.

Une planche humoristique circule dans les salles d'animation, elle montre des personnages autour d'une table en U. Ce sont tous des animaux... et chacun joue son rôle : le rebelle, le grincheux, le râleur, le discret... Mais ça n'indique pas que faire.

Je vous propose un profil pour commencer la série : **le bavard**. Vous savez, celui qui sait mieux que vous, qui a toujours un mot à dire, qui prend ma parole sans arrêt...



En quelques expressions, voici comment le reconnaître !



QUE FAIRE FACE A UN BAVARD ?

Une personne ne se met pas en scène pour rien. Elle répond à un ressenti et soulage son émotion. Ici, l'émotion en jeu, c'est la peur.

Il est donc recommandé de rassurer cette personne. Pour cela, vous pourrez :

- Adopter un discours Adulte/Adulte : écoute et reformulation.
- S'aider du groupe : empathie.
- Calmer et rappeler les règles : recadrage.
- L'amener à réagir gagnant/gagnant : écologie de la personne.
- Le féliciter de ses remarques : bienveillance.
- Lui demander simplement de respecter un temps de parole : cadrage.
- Reprendre ses réflexions au bond pour lui éviter de se répandre : flexibilité.

Le placer dans les exercices avec des personnes décidées.

Lui donner des responsabilités pour canaliser son verbiage.

Lui faire des commentaires factuels sur son comportement en aparté, hors du groupe.

Signifier clairement les règles de base du groupe.

Il existe encore 8 autres portraits... donc l'histoire est à suivre !

Courrier des lecteurs

Un grand merci
aux travailleurs!

Merci à vous
qui oeuvrez en
coulisses!

Merci beaucoup
pour ce travail
étonnant de
créativité.

Nous sommes flattés,
merci à vous!



« Concernant l'article de la dentiste diabolique, original et démontrant un cas pratique facile à comprendre... puis-je me permettre une réflexion? (je dis réflexion car je ne suis pas certaine de ce que je vais avancer). L'auteur écrit que le cerveau ne peut prendre consciemment qu'une seule information à la fois... il me semblait que le cerveau peut traiter plusieurs informations à la fois (jusqu'à +6 ou 7) mais ne peut traiter qu'une seule représentation à la fois... ce qui n'est pas tout à fait la même chose... aussi la désactivation permet d'utiliser cette « impossibilité »... si j'active 2 représentations en même temps... il y a brouillage et elles se télescopent en formant une 3^e représentation qui n'aura plus rien à voir ni avec l'une ni avec l'autre, ce qui annihile complètement le contenu émotionnel de la représentation objet du problème... enfin c'est ce que j'avais appris... dites-moi si je fais fausse route?

DORA

ESPACE ORGANISMES CONTRIBUTEURS sponsors 2015



FORMATIONS EN PNL (Bases, Technicien, Praticien et Maître praticien)
agrées NLPNL

à Paris et à Nantes

Formule : **semaine** ou **week-end** ou **intensif été**

Formateurs agréés NLPNL : Bernard Barel et Armelle Paillier

Autres formations : Coaching, Hypnose, Systémique, Ennéagramme, Sophrologie Caycé-
dienne, Développement personnel...

GROUPE MHD-EFC (dirigé par Marie-Hélène DINI)
266, avenue Daumesnil — 75012 Paris — (Métro 8 : Michel Bizot)

contact@mhd-efc.com 01 80 49 04 16

nam
communication

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



ÉCOLE 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



Jordi TURC (Enseignant certifié)

Formation agréée 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



LeDôJo

3 rue des Patriarches
75005 PARIS

contact@ledojo.fr

www.ledojo.fr

tél. : 01 43 36 51 32

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



Ressources & Stratégies

RESSOURCES ET STRATÉGIES - 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 :

Formation au coaching
individuel et d'équipe
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)
3 rue des Patriarches 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 et 03 26 50 10 42
ressources.strategies@wanadoo.fr
www.ressourcesetstrategies.fr



INSTITUT LE CHÊNE
(Jacqueline COVO)
138 Av. Ledru-Rollin
75011 PARIS FRANCE
Tél: 01 43 79 25 41 et 06 61 56 77 33
jacqueline.covo@orange.fr
www.institut-le-chene.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



PROGRESS :
(Geneviève HAIZE)
02 35 07 70 89
71 bd Charles de Gaulle
76140 Le Petit Quevilly
www.pnl-communication.fr



INSTITUT FRANÇAIS DE PNL
(Françoise DUCREUX)
21 rue Sébastien Mercier - 75015 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 et 04 26 01 23 88
infos@activpnl.com
www.activpnl.com



ANDANTE
(Marie et Richard OUVREARD)
04 92 87 31 61 et 06 87 78 46 35
3 place de l'Hôtel de Ville
04100 Manosque
www.coachingandante.com



INSTITUT REPERE
(Jean-Luc MONSEMPEL)
78 Av. du Gal. Michel Bizot - 75012 Paris
Tél: 01 43 46 00 16
formation@institut-repere.com
www.institut-repere.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



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



GROUPE MHD-EFC
(Marie-Hélène DINI)
266, avenue Daumesnil - 75012
Paris - (Métro 8: Michel Bizot)
Tél: 01 80 49 04 16
contact@mhd-efc.com
www.mhd-efc.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



ALTREYA-FORMATION
(Mireille CHESSEBEUF)
La Bichetière
49 220 Vern D'Anjou (Angers)
Tél: 02 41 92 29 79
cabinet.chessebeuf@wanadoo.fr
www.altreya-formation.com



AGAPÉ & CO
(Brigitte GICQUEL-KRAMER)
2, Rue Odette Jasse
13015 Marseille
Tél: 06 98 27 45 88
gd@agapeandco.fr
www.agapeandco.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



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



INSTITUT DE FORMATION PNL
(Olivier ZENOUDA)
159 avenue du Maréchal Leclerc
33 130 Bègles
Tél: 05 56 85 22 33 - Fax: 05 56 85 44 11
contact@pnl.fr
www.pnl.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



APIFORM
(Brigitte PENOT)
1005 C Chemin des Signols
83149 Bras
Tél: 09 77 92 31 52 et 06 80 87 82 61
contact@apiform.net
www.apiform.net



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



ÉCOLE DE PNL HUMANISTE
(Hélène ROUBEIX)
5 bis rue Maurice Desvallières
77240 Seine-Port
Tél: 01 64 41 95 98
www.pnl-humaniste.fr



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



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



PAFEPI.COM
(France POGGIO-ROSSET)
1 Impasse des cyprès
11200 Escalles
Tél: 06 81 09 84 21
contact@pafepi.com
www.pafepi.com



ÉCOLE DE PNL
Ouest Atlantique
Marie-Christine Clerc
Contact: 06 32 66 39 62
pnlformations@gmail.com
pnl-formations.fr



CQPNL
4848 Papineau, H2H
1V6 Montréal
Québec - Canada
Tél. 514.281.7553



ÉCOLE DE PNL de Lausanne
Avenue Louis-Ruchonnet 2
1003 Lausanne - Tél.
+41 (0)21 552 0800



ANVISAGE
(Angélique GIMENEZ)
270 chemin du PUIITS
83720 TRANS-EN-PROVENCE - FRANCE
Tél: 06 23 85 87 09
Email: contact@anvisage.fr
Site: www.anvisage.fr

CONTACTS NLPNL

Pour contacter les membres du bureau fédéral:
federation@nlpnl.eu
Pour contacter votre association locale
Atlantique: atl@nlpnl.eu
Méditerranée: mediterrane@nlpnl.eu
Paris - Île de France: parisidf@nlpnl.eu
Poitou-Charentes: nlpnlpoitoucharentes@nlpnl.eu
Pour envoyer un article:
anne.stepourenko@free.fr

SIÈGE SOCIAL ET CORRESPONDANCE

Fédération NLPNL
282 Rue des Pyrénées, Paris, France
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION:
Anne Brigitte LUBREZ
COMMISSION PUBLICATION:
Anne STEPOURENKO (rédactrice en chef),
Angélique GIMENEZ, Annie RAPP, Caroline DIGUET
metaphore@nlpnl.eu

métaphore

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

