

métaphore

DÉCEMBRE 2018 - n° 91

Journal de NLPNL, Fédération des associations francophones des certifiés en programmation neurolinguistique



Fédération NLPNL des associations francophones des
certifiés en Programmation Neuro-Linguistique

PNL et entrepreneuriat

par Michaël Ameye — 4

Et si augmenter la motivation devenait bien plus simple ?

par Arnaud Charpentier — 7

Les 6 chapeaux pour penser, une démarche et une pratique multifacette

par Dominique Soum Vergez — 10

Le processus de reconnaissance des enseignants PNL

par Mohammed Belkaïd — 12

Accompagner des binômes en utilisant le concept des « témoins » de différentes manières

par Dina Scherrer — 14

Le yoga du cerveau

par Karine Dal Canton — 18

Le colon et ses porteurs

par Eugène Mpundu — 21

Métaphore et d'autres informations sur la vie de la Fédération NLPNL sont consultables sur notre site internet www.nlpnl.eu. En vous abonnant à la Newsletter vous serez informé toutes les trois semaines des événements à venir. Nous vous invitons également à visiter notre page Facebook <https://www.facebook.com/nlpnl/> pour ne rien rater de notre actualité.

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS 2019

Dès maintenant, vous pouvez réserver 4 dates importantes :

Le 26 janvier 2019
Congrès NLPNL sur le
thème « PNL et santé »,
avec la participation
de Robert Dilts

Les 15 et 16 juin 2019
Université d'été du
Collège des Coachs

Les 5, 6 et 7 juillet 2019
Université d'été du
Collège des Enseignants

Le samedi
1^{er} février 2020 :
Congrès NLPNL

Pour plus d'informations, consultez notre site www.nlpnl.eu.



LE MOT de la Présidente

Bonjour à tous,

La fin d'année approche, c'est le moment de faire le point sur l'année écoulée.

Outre les nombreux événements organisés par les associations locales et les collèges professionnels, et auxquels vous êtes toujours plus nombreux à participer, le travail de fond s'est poursuivi: vous avez pu constater la belle évolution du site, et la proposition de nouveaux statuts est maintenant entre les mains d'un avocat pour mise en forme finale, avant d'être présentée aux représentants des adhérents lors de notre assemblée générale du 27 janvier 2019.

C'est également le moment d'annoncer le programme qui se dessine pour l'année prochaine: le tout premier événement sera notre congrès annuel, le

26 janvier 2019, sur le thème « PNL et santé », avec une conférence plénière de notre membre d'honneur Robert Dilts mais aussi des ateliers animés par des professionnels utilisant la PNL dans leurs approches d'accompagnement.

Vous trouverez tous les détails concernant le congrès, ainsi que les événements prévus en 2019 sur notre site www.nlpnl.eu.

Je vous souhaite de belles fêtes de fin d'année, en attendant de vous retrouver l'année prochaine lors des différentes manifestations de notre fédération NLPNL, toujours plus dynamique grâce à votre implication!

ANNE-BRIGITTE



LE MOT des responsables de la publication

Pendant les longues soirées d'hiver qui s'annoncent, vous allez pouvoir occuper votre temps de façon très agréable, avec en tête la féerie sans cesse renouvelée des fêtes de fin d'année. Peut-être aurez-vous envie de jouer un peu avec ce numéro de Métaphore que vous avez sous les yeux. Imaginez que vous mettez cette revue dans un grand saladier. Vous le secouez très fort. Encore et encore. Et tout d'un coup, comme par magie, le papier se dissout, les mots se détachent et flottent, les plus lourds descendent au fond du saladier et les plus légers restent au-dessus pendant que les illustrations tapissent les parois et le fond de votre saladier que vous avez choisi en verre transparent. « C'est très joli tout ceci mais que vais-je en faire » diriez-vous. Eh bien rien pour l'instant. Continuez à secouer, encore un petit effort et vous verrez les mots se regrouper en articles. Humez! Ça sent bon n'est-ce pas? C'est prêt. Prenez une assiette et servez-vous. Ce numéro, c'est un peu notre cadeau de fin d'année.

Un bon cadeau se doit-il d'être utile? Oui, mais... pas forcément. Et pourquoi ne pas joindre l'utile à l'agréable? Vous commencez à nous connaître et vous savez que notre leitmotiv consiste à vous offrir des articles variés avec des contenus divertissants, instructifs et utiles.

Commencez par vous régaler avec « Résilience et entrepreneuriat »... encore un bon sujet de réflexion! Si vous êtes enseignant en PNL, vous trouverez dans ce numéro la description de la nouvelle procédure de reconnaissance par la Fédération NLPNL. Le (futur) professionnel de l'accompagnement que vous êtes verra sa curiosité probablement titillée par trois nouvelles démarches: les « Boosters bars », l'accompagnement des binômes et « les 6 chapeaux ». Et enfin, comme à notre habitude, nous vous servons des articles à croquer sans faim: la PNL au quotidien, un petit conte etc.

Nous espérons que ce numéro vous accompagnera dans la magie des fêtes de fin d'année que nous vous souhaitons belles et joyeuses.

EVELYNE ET EUGÈNE



PNL et entrepreneuriat



PAR MICHAËL AMEYSE



Lorsque que l'on regarde les efforts développés par les gouvernements européens pour relancer l'économie, une grande partie de ceux-ci sont focalisés sur le développement de l'entrepreneuriat et de l'innovation. Pour les professionnels de la PNL, formateurs, coachs, consultants, c'est un signal important. Nous sommes nombreux à y voir un appel à accompagner les entrepreneurs à différents moments de leur « vie » entrepreneuriale : démarrage, croissance, maturité, voire transmission. Nombre d'entre nous ont déjà répondu à l'appel. Je propose ici un partage d'expérience et d'approche à l'intention de ceux que l'accompagnement des organisations touche. Je me consacrerai principalement aux entrepreneurs qui démarrent leur activité.

En quoi la PNL peut-elle les aider aujourd'hui ?

Evidemment, on pourrait se poser la question de pourquoi ne le pourrait-elle pas. Après bientôt 50 ans d'accompagnement des humains dans leurs difficultés de vie, après avoir contribué à développer les performances des sportifs, l'efficacité

des managers, des commerciaux, il paraît assez logique que l'on puisse soutenir aussi les entrepreneurs d'aujourd'hui et de demain.

Un de mes collègues présente souvent l'entrepreneuriat comme une des dernières aventures humaines accessible à tous. On peut toujours partir explorer des contrées inconnues, prendre le large en voilier, voire en bathyscaphe et peut-être bientôt les voyages dans l'espace se démocratiseront, mais en attendant, nous avons la possibilité de développer de nouvelles choses en développant une activité entrepreneuriale. Et je ne parle pas seulement de l'entrepreneuriat « lucratif », mais également de l'entrepreneuriat social, des activités liées à l'économie du partage ou du commerce circulaire, qui se développent de plus en plus.

Comment spécifiquement éveiller, développer et soutenir avec la PNL ces aventuriers de l'entrepreneuriat ? Dans nos recherches et nos expériences, nous avons identifié 4 axes de développement pour eux :

- L'entrepreneur « Porteur de Sens »
- L'entrepreneur « Agile »
- L'entrepreneur et « l'Intelligence Collective »
- L'entrepreneur « Résilient »

Voyons maintenant quelques bonnes pratiques d'accompagnement d'un entrepreneur (ou d'une équipe entrepreneuriale) pour chacun de ces axes. Je me bornerai à présenter les outils issus du monde de la PNL. Il est évident que j'utilise en parallèle une sérieuse panoplie

d'outils du monde des Business Schools (Business Model Canvas, Minimum Viable Product, Beach head market and product plan, Open innovation, ...)

L'entrepreneur « Porteur de Sens »



Les nouveaux entrepreneurs font face à un monde évoluant très vite, où les modes passent à la vitesse de l'éclair, où les habitudes évoluent et ce dans un marché qui a tendance à toujours plus se globaliser et se digitaliser.

Comment trouver sa place dans cet environnement ?

Comment éventuellement inverser des tendances, ou en créer de nouvelles ?

L'entrepreneur « Porteur de Sens » est celui qui arrive à harmoniser son monde intérieur (ses rêves, ses idées, ses visions, ses aspirations) et le monde extérieur (les humains, les clients, les personnes et leurs besoins, leurs rêves, leurs aspirations).



L'accompagnement de ce genre de démarche appelle bien évidemment l'utilisation des Niveaux Neurologiques de Robert Dilts, mais également sa modélisation de la stratégie de Disney. Il est intéressant d'animer des sessions collectives avec ces deux outils.

Deux autres protocoles bien connus que je recommande pour les avoir utilisés en individuel ou en groupe est le « simple » recadrage en six pas (que l'on utilise dans une démarche générative et non pas en résolution d'un problème) et enfin le modèle SOAR (toujours en mode génératif). Ceux qui sont certifiés en Coaching Génératif de Robert Dilts et Steve Gilligan pourront également compléter la liste des outils pour développer l'Entrepreneur Porteur de Sens.

Ceux qui désirent aller plus loin, peuvent également s'intéresser à la Modélisation des Facteurs de Succès® de Robert Dilts également. Son approche a pour but de créer un modèle d'affaires qui part de la passion de l'entrepreneur et qui permet de la décliner en Vision et Mission, Ambition et Rôle.

Enfin pour tester les hypothèses de base sur le terrain, les positions perceptuelles sont des automatismes de base qu'il est bon de renforcer dans les pratiques des entrepreneurs.

L'entrepreneur « Agile »



Dans la plupart des « Business Schools » le message qui passe pour les nouveaux entrepreneurs, c'est de ne plus se focaliser sur le fameux plan d'affaires mais de sortir « dans la rue » pour cocréer le modèle d'affaires avec les potentiels futurs clients et partenaires.

Dans le monde d'aujourd'hui, la planification à plus long terme n'est plus adéquate. Pour constituer notre entreprise légalement, nous avons dû déposer (il y a 15 ans bientôt) un plan financier à trois ans. Il est très clair que nous ne l'avons absolument pas respecté !

Pour accompagner cette démarche, nous avons bien sûr le modèle TOTE comme routine de base. Mais également le Méta-Modèle qui permet de travailler sur les hypothèses de l'entrepreneur. En effet, pour tester son idée entrepreneuriale sur le terrain, les nouvelles approches (Lean Start Up, ...) préconisent de spécifier les hypothèses qui sous-tendent l'idée entrepreneuriale. Quel outil plus riche que le Méta-Modèle pour retrouver les

sélections, généralisations et distorsions de pensées qui amènent l'entrepreneur à croire que son produit/service est unique, utile, et que tout le monde va se l'arracher ? Grâce à cette analyse linguistique, il est possible de transformer ces trois mécanismes de pensée en des questions ou des hypothèses à tester sur le terrain. Les américains disent "Prove that dogs will eat dog food" (prouvez que les chiens mangeront la nourriture pour chien).

L'outil chemin critique et la technique du Script enseignée par Robert Dilts sont également très intéressants à adopter dans l'accompagnement d'une approche agile de la définition du modèle d'affaire et de la structure organisationnelle associée.

L'entrepreneur et l'Intelligence Collective



Il est une évidence aujourd'hui dans les milieux entrepreneuriaux qu'une organisation ne se monte plus seul. Le monde est tellement interrelié et complexe qu'un indi-



vidu ou une équipe ne maîtrise pas suffisamment tous les aspects du lancement d'une affaire pour pouvoir faire tout, tout seul.

Comment créer et piloter une dynamique collective de soutien et de contribution au projet entrepreneurial ?

Les outils issus de la PNL adaptés pour développer du collectif sont, à ma connaissance, peu nombreux. C'est un domaine en pleine expansion.

Il y a, bien sûr, l'approche de Facilitation de l'Intelligence Collective (SFM©) de Robert Dilts et mon propre outil de pilotage de l'intelligence collective, la Boussole de l'Intelligence Collective©.

Mais, toute approche permettant de créer et d'aligner une communauté d'individus aux intérêts divers (qui est à la base de tout projet entrepreneurial) est bonne à prendre.

La PNL est une science du Rapport. Faciliter la mise en rapport des intervenants dans un projet entrepreneurial peut être abordé de multiples façons.

L'entrepreneur « Résilient »



L'entrepreneur qui démarre son activité doit prendre beaucoup sur lui : les multiples activités nécessaires

au lancement de son projet, les obstacles, les déboires, les imprévus, les « erreurs de jeunesse » du produit ou du service, les formalités administratives, les plaintes des clients, les humeurs de ses collaborateurs/partenaires, les défauts ou erreurs de ses fournisseurs, les actions des concurrents, les nouveaux acteurs du marché, les difficultés avec le fonds de roulement, la recherche de prospects et leur conversion en clients, le développement de nouveaux produits/services, ...

J'espère que je n'effraie pas les lecteurs qui se lanceraient dans un tel projet, mais c'est une réalité qui pousse certains entrepreneurs à « en faire de trop ».

L'entrepreneur comme les managers souffrent souvent du « syndrome du sacrifice » qui consiste à vouloir pallier toutes les difficultés y compris celles des autres.

Apprendre à anticiper les risques, à prendre soin de soi et de ses partenaires, à se régénérer, à se renouveler, à prioriser, à déléguer sont des compétences critiques pour ce dernier.

La PNL va bien sûr pouvoir l'aider à plusieurs niveaux grâce :

- Aux outils de « conduite de soi » : gestion des états internes, ancrages de ressources, négociation entre parties, travail sur les croyances, ...
- Aux outils de résolution de problèmes : recadrages, SCORE.

En addition à ces outils, Robert Dilts toujours dans sa démarche de Modélisation des Facteurs de Succès (SFM© 3) a développé un modèle de « Leadership conscient et résilience » dans son dernier livre qui sera bientôt traduit en français. J'ai également développé une Boussole du Leader Intégré© que je

présente dans mon livre qui est en pleine écriture. La Boussole est un outil intégratif de différents outils, PNL et autres, qui permet à un entrepreneur (ou un leader) de répondre à la question « que faire ? quand ? » lorsque l'on veut faire bouger les choses de manière durable pour soi et pour l'environnement.

Conclusions

Les quatre axes suivent une logique chronologique :

1. De la passion et de l'idée de l'entrepreneur à un projet entrepreneurial et une Vision
2. De la Vision à une structure qui fonctionne bien
3. De la structure aux partenariats et à un fonctionnement harmonieux
4. Des cahots et des soubresauts internes à l'entrepreneur, à l'équipe ou à l'extérieur pour revenir à un fonctionnement harmonieux

Si l'aventure de l'accompagnement d'autres aventuriers vous parle, c'est à vous de jouer. Organisez votre boîte à outils et trouvez votre créneau sur le marché.

Et si vous avez des doutes, nous avons suivi la même logique d'accompagnement dans le nouveau programme de formation de l'Institut Repère qui s'appelle « Du désir au plaisir d'entreprendre », à bon entendeur... ■

www.egregoria.be



Et si augmenter la motivation devenait bien plus simple ?



PAR ARNAUD
CHARPENTIER

Un nouvel outil de coaching, mis au point à travers de nombreuses recherches successives, permet d'augmenter de façon systématique et pérenne la motivation des personnes. Depuis septembre 2017, une cinquantaine de coaches et de thérapeutes se sont formés à ce nouveau modèle.

LA NAISSANCE D'UN MODÈLE INNOVANT

Comme l'affirmait récemment une psychologue, Joëlle Denoyer, permettre une motivation suffisante est souvent une tâche complexe dans l'accompagnement des personnes. Que les accompagnants soient psychologues, coaches, thérapeutes, ou encore formateurs, permettre un engagement suffisant des personnes dans leurs projets est souvent une gageure.

Coach professionnel, passionné par l'évolution du coaching, spécialisé dans le travail avec les étudiants et l'accompagnement à la reconversion professionnelle vers

les activités indépendantes, j'ai mis au point, entre 2014 et 2017, un outil de coaching qui s'avère efficace pour augmenter de façon pérenne la motivation des personnes pour atteindre des objectifs spécifiques.

Ce processus, nommé Booster Bars, en référence à un schéma en étoile constitué de « barres d'énergie » dont le degré de remplissage, plus ou moins élevé, donne des indices sur la motivation profonde des personnes, a demandé de nombreux essais successifs pour aboutir à un système simple et efficace.

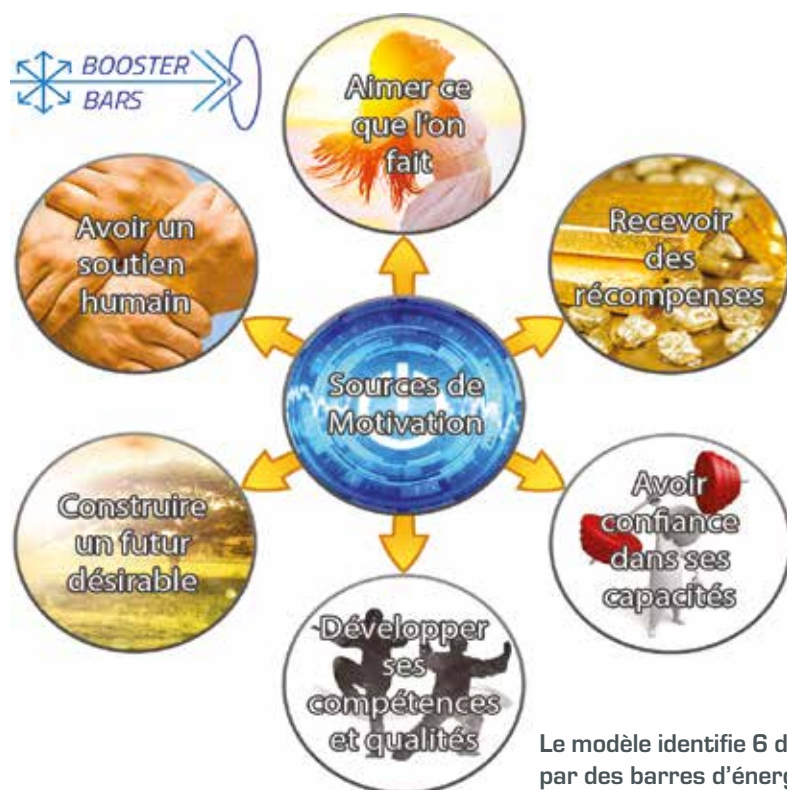
Son développement est issu de recherches menées à partir de 2015 pour un mémoire en Sciences de l'Éducation à l'Université Catholique de Lyon, en parallèle de ma formation en coaching.

Ces recherches m'ont amené à plonger en profondeur dans l'ensemble des travaux en psychologie de la motivation effectués ces 50 dernières années, par des chercheurs tels qu'Abraham Maslow (la pyramide des besoins), Albert Bandura (l'importance de la confiance dans ses capacités), Richard Ryan et Edward Deci (la théorie de l'auto-détermination), et de nombreux autres auteurs ayant réalisé des synthèses de la recherche, dont Jean-Louis Berger et Fredi Büchel*.

À la suite de ces recherches, j'ai testé, en séances de coaching et au sein d'ateliers que je facilitais, différents processus pour aider des étudiants, des particuliers et des professionnels à augmenter leur motivation.

C'est ainsi que j'ai découvert, après de nombreux essais, en 2017, un modèle basé sur l'évaluation de 6 facteurs-clés qui s'est avéré particulièrement efficace, simple et fluide à utiliser, avec des résultats pérennes sur l'engagement des personnes. En coaching individuel particulièrement, le modèle donne des résultats remarquables.

Cet outil prend la forme d'un processus « clé en main », et répond à des besoins spécifiques de nos clients en coaching : plus d'énergie, moins de procrastination, une plus grande motivation au quotidien.



Le modèle identifie 6 dimensions-clés de la motivation des personnes, représentées par des barres d'énergie sur un schéma en étoile. Le coach, thérapeute ou facilitateur, va réaliser un diagnostic de motivation sur ces 6 dimensions-clés.



LES APPLICATIONS DU MODÈLE BOOSTER BARS EN COACHING

Il est fréquent que des personnes, dans le cadre d'un travail de coaching, atteignent une conscience claire des objectifs qu'elles souhaitent atteindre, et valident en entretien que ces objectifs sont importants pour elles, mais **elles n'arrivent pas, pour autant, à se mettre en action, et sont parfois désespérées de se sentir bloquées**: c'est dans cette « zone » du travail de coaching que Booster Bars s'avère utile, pour moi et pour les personnes que j'ai formées.

Booster Bars a ainsi permis à de nombreuses personnes de générer la motivation suffisante pour accomplir des objectifs apparemment difficiles, tels qu'arrêter de fumer, se remettre au sport de façon pérenne, s'engager dans de nouvelles formations professionnelles, et, de manière générale, maintenir leur engagement dans des activités pour lesquelles elles avaient tendance à perdre tout intérêt.

Un exemple: une coachée souhaitait s'engager dans la réalisation d'un site internet pour son activité mais n'arrivait pas à « s'y mettre »; elle se sentait bloquée. Elle avait pourtant le soutien potentiel d'une personne qui pouvait l'aider pour la partie développement. Nous avons donc réalisé un travail de coaching de motivation avec le modèle Booster Bars.

Le diagnostic effectué a révélé qu'elle n'imaginait pas prendre plaisir à la réalisation de ce site, et également qu'elle ne voyait pas l'intérêt direct de ce travail pour son évolution personnelle: 2 sources de motivation sur les 6 présentes dans le modèle étaient ainsi clairement déficientes.

La suite du processus, rendue possible par le diagnostic initial, a permis d'identifier:

- une nouvelle manière de travailler à la réalisation de son site,
- des changements à apporter à son environnement de travail,
- différentes raisons pour lesquelles la réalisation de ce site est source d'évolution pour elle, en termes de compétences mais également de qualités générales.

À la suite de ce travail de coaching, les freins à la motivation ont largement disparu, et elle a pu s'engager dans la réalisation de son site, avec succès.

Identifier et lever les freins à la motivation des personnes, trouver des solutions à ces freins, permet une **libération d'énergie**.

L'énergie motivationnelle est présente, latente, comme l'eau d'une source, chez chaque personne.

L'apport unique de Booster Bars est l'identification de 6 facteurs-clés précis ayant une influence majeure sur l'émergence de cette énergie; et d'un processus systématique pour la libérer. Booster Bars permet de retrouver plus de joie dans les activités en nous connectant à des facteurs de motivation qui sont au cœur de notre fonctionnement humain.

L'efficacité de Booster Bars, à laquelle je ne m'attendais pas en développant le modèle, semble indiquer que les 6 facteurs identifiés sont des éléments majeurs de notre structure psychologique profonde.

6 FACTEURS-CLÉS DE LA MOTIVATION

Voici donc les **6 facteurs identifiés comme ayant un impact majeur** sur l'engagement des personnes dans leurs activités.

On notera que ces facteurs étaient déjà identifiés et validés comme tels dans la recherche scientifique. Booster Bars se distingue en ne gardant, parmi tous les facteurs identifiés, que six paramètres fondamentaux de l'accès à la motivation.

Ces six facteurs sont:

1 - L'intérêt pour l'activité en elle-même. Passion, intérêt, ou de manière générale le fait de « passer un bon moment » pendant la réalisation de la tâche, quelle que soit la cause de cet intérêt immédiat, sont déterminants dans l'implication des personnes.

2 - Les récompenses et gratifications, souvent matérielles, qu'une personne envisage d'obtenir en réalisant l'activité. Notons que les coachés peuvent trouver des récompenses alternatives aux récompenses présentes, qui sont satisfaisantes pour eux.

3 - La confiance des coachés dans leur capacité à réussir dans l'accomplissement de la tâche. Elle est liée aux perceptions des personnes de leurs propres aptitudes: ces perceptions peuvent changer et évoluer en positif.

4- Les « buts de compétences »: c'est-à-dire le fait pour les coachés de **faire grandir des compétences, qualités,**



aptitudes qui leur tiennent à cœur, en réalisant un projet donné. Les coachés peuvent identifier des compétences ou des qualités auxquelles ils ne pensaient pas initialement, que leur objectif leur permet de faire grandir, de façon parfois indirecte, et cela est une source de motivation majeure.

5 - L'existence d'un **futur désirable à plus long terme**, que la réalisation de l'objectif permet d'atteindre, à la fois pour les coachés, mais aussi pour ceux qui les entourent, et pour tout le système dont ils font partie, de la famille jusqu'à l'humanité dans son ensemble.

6 - Le **soutien de l'environnement humain**. Cette source de motivation renvoie à l'importance, pour des coachés, des proches, des enseignants, des mentors, coachs, thérapeutes, des équipes, des managers, via des signes de reconnaissances, de confiance, un environnement prêt à donner des conseils si besoin et toutes les formes de soutien humain.

Le modèle identifie également **4 blocages possibles à la motivation** :

- une **forme physique insuffisante** (manque de sommeil par exemple),
- un **stress trop important** (qui peut avoir un effet paralysant),
- une **perception d'impossibilité de progresser** dans un domaine (croyances limitantes)
- un objectif dont l'**atteinte n'est pas sous le contrôle de la personne**.

À L'ISSUE DU DIAGNOSTIC, AUGMENTER L'ENGAGEMENT



En pratique, une fois le diagnostic réalisé, comment augmenter la motivation avec Booster Bars ?

Le coach va **identifier avec la personne accompagnée 3 dimensions sur lesquelles portera la séance** : il pourra s'agir

d'augmenter l'énergie sur les facteurs-clés de motivation pour lesquels l'énergie est perçue comme insuffisante, ou de lever les obstacles identifiés.

Le modèle offre alors plus de 50 questions spécifiques, liées aux 6 facteurs et aux 4 obstacles, permettant d'augmenter la motivation, telles que, par exemple :

- Qu'est-ce que ce projet vous permet de faire naître d'enthousiasmant et d'attirant dans votre futur ?
- Sur quels aspects vous sentez-vous déjà capable de réussir ?
- Que pourriez-vous imaginer pour rendre ce travail plus agréable ?
- Qui vous soutient actuellement dans ce travail ?

Le choix des questions est orienté par le diagnostic réalisé initialement, ce qui rend le travail de coaching beaucoup plus précis et efficace.

Un plan d'action est ensuite défini pour les jours à venir, avec des techniques spécifiques pour faciliter la mise en action.

Il est à noter que l'augmentation de motivation, suite à l'utilisation du modèle, se maintient dans le temps, contrairement aux méthodes basées sur une forme d'auto-stimulation, qui ont généralement un effet temporaire. Les solutions trouvées avec Booster Bars sont pérennes, elles changent la situation en profondeur.

En l'espace d'un an, depuis septembre 2017, une cinquantaine de coachs et thérapeutes se sont formés à Booster Bars, à Paris, Lyon et en Belgique, sur un format d'une à deux journées, qui permet une bonne maîtrise du modèle.

Notre aspiration est de faire connaître Booster Bars aux coachs, thérapeutes et encadrants, pour leur permettre de faire de la motivation une source d'implication et de pro-activité pour leurs clients, plutôt qu'un frein, dans le travail de coaching.

Les informations sur le modèle et les formations à Paris et dans le reste de la France peuvent être demandées directement par mail à :

Arnaud Charpentier, coachingsynthese@gmail.com ■

** Métacognition et croyances motivationnelles, un mariage de raison, Jean-Louis Berger & Fredi Büchel, 2012, <https://journals.openedition.org/rfp/3705>*

coachingsynthese@gmail.com



Les 6 chapeaux pour penser, une démarche et une pratique multifacette



PAR DOMINIQUE SOUM VERGEZ

Cet article fait suite à la Conférence Atelier NLPNL « Les 6 chapeaux, une approche pour un coaching réussi » qui a eu lieu le 18 octobre 2018 dans les locaux de l'Institut Repère à Paris et que j'ai animée avec ma casquette de coach. Vous n'avez pas pu assister à la Conférence Atelier : cet article est pour vous. Vous y avez assisté mais voudriez bien une petite piqûre de rappel : cet article est aussi pour vous.

Mon but sera aujourd'hui de vous proposer 3 pistes pour vous inspirer :

- La piste de l'intelligence collective (que je vais amplement développer).
- la piste de l'auto-coaching (que je vous inviterai à tester par vous-même).
- la piste d'un cadre référence pour une session de coaching (que je vous inviterai également à tester par vous-même).

Petit clin d'œil à la revue *Métaphore* : la démarche des 6 chapeaux est métaphorique et pratique à la fois.

1 L'approche

Mais de quoi parlons-nous ?

Créée par Edward de Bono, l'approche collaborative symbolisée par 6 chapeaux de couleurs différentes permet une exploration individuelle, en duo ou en équipe, autour d'un thème, d'un questionnaire ou d'un objectif en utilisant **la pensée parallèle**.

La pensée parallèle permet d'examiner plusieurs points de vue en parallèle pour traiter d'un même sujet.

Elle permet de créer du « en même temps » et favorise la tolérance et l'ouverture et exclut donc le jugement de valeur cassant.

Installons maintenant la piste de l'intelligence collective.

2 L'intelligence collective



Je vous invite maintenant à imaginer que face à un groupe constitué nous allons pratiquer la démarche des 6 chapeaux collectivement.

Repères fondamentaux :

Les 6 chapeaux peuvent se pratiquer comme un jeu avec des règles à suivre : confidentialité, bienveillance, écoute active sont aux commandes.

Le temps est limité (prévoir une demi-heure pour poser le cadre et 2 heures pour vivre l'approche autour d'un objectif choisi) et pousse à la créativité.

L'itinéraire des 6 chapeaux : il y a un itinéraire et un ordre de passage type pour les 6 chapeaux mais des allers retours sont toujours possibles.

Itinéraire :

Après avoir choisi un sujet ou un problème que le groupe veut traiter ensemble, l'itinéraire est le suivant :

LE CHAPEAU BLEU fixe les règles et le cadre : confidentialité, bienveillance, écoute active et toute autre règle coconstruite ensemble avec le groupe.

Le temps est également fixé et un gardien du temps en est le garant.

LE CHAPEAU BLANC (couleur de l'impartialité) va exposer les faits vérifiés et les informations dont chacune, chacun dispose sur le sujet ou le problème qui est au centre.

LE CHAPEAU ROUGE permet à chacun de partager son ressenti sur le fond et sur la forme et aussi livrer son intuition.

LE CHAPEAU NOIR envisage les risques, les failles, les dangers face au sujet ou au problème traité.

LE CHAPEAU JAUNE symbolise la pensée positive et les solutions concrètes.

Attention le chapeau jaune est charnière car il fait des propositions concrètes même très simples. Le



chapeau jaune cherche l'équivalent positif du risque (caractéristique du chapeau noir).

LE CHAPEAU VERT représente l'énergie et la création. Avec lui on met en avant de nouvelles idées, on améliore des suggestions.

Il autorise la créativité débridée autant que réfléchie. Il fait de la pensée créative une part reconnue du processus de réflexion.

LE CHAPEAU BLEU clôture la démarche et sert de conclusion.

- Repères du chapeau noir : intégrer les menaces et les dangers avant de bâtir une stratégie.
- Repères du chapeau jaune : intégrer la pensée positive et les solutions pragmatiques.
- Repères du chapeau vert : pour penser «out of the box», favoriser la créativité et l'innovation et donc les stratégies de rupture.

Quant à l'ouverture, il s'agit d'utiliser tout ou partie de l'itinéraire des 6 chapeaux ou d'y rajouter peut-être un ou deux chapeaux inexplorés jusqu'à présent.

3 L'autocoaching

La deuxième piste que je veux évoquer avec vous est celle de l'autocoaching. Ce sera donc à vous d'expérimenter la démarche.

Elle permet en effet si vous voulez étudier un sujet ou un problème, de l'explorer avec de multiples angles de vue, un cadre efficace prédéfini et un temps dont vous fixerez les limites.

Elle vous donne de la matière si vous souhaitez vous faire un auto-feedback après un entretien, une réunion ou tout autre échange sur lequel vous voulez réfléchir après coup.

Elle m'aide personnellement pour préparer mes interventions et notamment mes conférences, ateliers ou conférences/ateliers.

Enfin c'est une démarche qui peut nourrir votre posture pour trouver la bonne distance émotionnelle face à des sujets qui peuvent susciter en vous une réaction émotionnelle forte.

4 Coaching individuel

La troisième piste à explorer est celle qui vous invite à donner des repères et une ouverture à vos séances de coaching individuel.

- Repères du chapeau bleu : objectif ou contrat de départ et cadre sécuritaire pour une mission de coaching.
- Repères du chapeau blanc : dégager les faits, les informations pour soi en tant que coach ou inviter le coaché à le faire.
- Repères du chapeau rouge : aider le coaché à développer son intelligence émotionnelle, à exprimer les émotions et à ne pas négliger la sagesse de l'intuition.

Conclusion

Cet article aura eu pour objectif de vous inviter vous, lecteur, à découvrir la puissance de la pensée parallèle. Et si la découverte vous a plu, une envie pourrait surgir... Celle de pratiquer l'approche des 6 chapeaux. Pour vous y aider je vous propose de répondre à ces questions qui ne sont que des exemples et peuvent être la base d'ateliers pratiques :

Pour l'intelligence collective :

Comment pourriez-vous introduire l'approche des 6 chapeaux auprès d'un groupe ?

- Une approche ludique et efficace ?
- Une approche proche du codéveloppement ?
- Une approche qui développe un langage commun ?

Pour la connaissance de soi et l'autocoaching :

- Quel est ou sont vos chapeaux favoris ?
- Quels chapeaux utilisez-vous peu ou pas assez ?

Pour le coaching individuel :

- Installez-vous assez de chapeaux bleus (cadre, règles) ?
- Laissez-vous assez de place au chapeau rouge (émotions, intuition) ?
- Osez-vous le chapeau vert (coaching génératif/créatif) ?

Et sur ce, je vous salue coiffée d'un chapeau à 6 couleurs !! ■

Fondatrice du Cabinet DSV Evolution
<http://www.dsvevolution.com>
Coach, conférencière et superviseuse

Le processus de reconnaissance des enseignants PNL par la Fédération NLPNL



PAR MOHAMMED BELKAÏD*

Introduction

Le travail de reconception du processus de reconnaissance des Enseignants PNL et des agréments accordés pour les programmes de formation des OF a fait l'objet d'un travail rigoureux, conséquent et de longue haleine (environ 4 années). Je tiens à remercier ici toutes les forces vives qui ont contribué à la naissance de ce nouveau dispositif et entre autres : Mesdames Dora Pannozzo, Chantalle Servais, Angélique Gimenez, Brigitte Kramer, Marie-Christine Clerc, France Doutriaux, et tous les enseignants présents lors des réunions du Collège des enseignants. Le processus actuel de reconnaissance des Enseignants PNL par la Fédération NLPNL comprend les 4 phases suivantes :

1 – Dossier de recevabilité

2 – Passage devant Jury 2^{ème} signature

3 – Envoi dossier au CD pour accord

4 – Remise officielle à la réunion Collège

- La première phase : constitution du dossier de recevabilité et validation par la sous-commission de reconnaissance des Enseignants PNL

- La deuxième phase : passage devant le jury de 2^e signature
- La troisième phase : envoi du dossier au Comité Directeur de la Fédération NLPNL pour validation définitive
- La quatrième phase : remise officielle du document de reconnaissance devant public lors d'une réunion du Collège des enseignants

Première Phase :

Les documents à fournir pour la recevabilité d'un dossier de demande de reconnaissance « Enseignant PNL reconnu par la Fédération NLPNL »

Cette première phase du processus concernant la recevabilité du dossier comprend 6 parties :

■ **Partie 1 : porte sur la fiche personnelle du postulant avec ses coordonnées, photo, CV, statut actuel et une lettre de motivation**

■ **Partie 2 : permet de relater tout le parcours PNL du candidat avec toutes les attestations et certifications relatives à cette trajectoire.**
— Technicien, Praticien, Maître Praticien avec pour chaque certification : l'année, le nombre de jours, le nom de l'organisme et des enseignants.
— Idem pour la formation de formateur et la formation d'enseignants PNL et

en tant que personne ressource et d'assistant.

■ **Partie 3 : met en valeur la cohérence et la pertinence des formations complémentaires à la filière PNL.**

Les attestations et certifications inhérentes à ces formations sont des éléments de preuves pour le dossier.

— Quelques exemples de formations complémentaires : Hypnose, formation aux métiers de la relation d'aide (Thérapie, Coaching), Systémie, Ennéagramme, Thérapie Brève, Neurosciences, Clean Language, Sophrologie, EMDR,...

— Pour chaque formation, indiquer : l'année, nombre de jours, Nom de l'organisme et des enseignants.

■ **Partie 4 : donne des informations sur les aspects pédagogiques.**

— Le candidat doit remettre son programme détaillé concernant les parcours du Technicien, Praticien et du Maître Praticien. Le programme du Technicien + Praticien PNL doivent durer au minimum 21 jours, ainsi que le programme du Maître Praticien PNL. Un regard vigilant est mis sur les cursus que le futur enseignant va proposer. Nous voulons ainsi nous assurer qu'il transmettra

la PNL selon l'éthique requise par notre Fédération NLPNL.
— Une séquence pédagogique détaillée, étape par étape, est demandée au postulant.

■ **Partie 5 : démontre un travail de recherche-action.**

— Un rapport de 6 à 10 pages sur les 4 postures : Enseigné, Personne ressource, Formateur PNL et Enseignant PNL.

■ **Partie 6 : indique la mise à jour des Cotisations et Engagements**

— Cotisations : pour la finalisation du dossier les justificatifs de règlements de l'adhésion annuelle à la Fédération NLPNL ou à une association locale, l'adhésion au collège des enseignants ainsi que les frais relatifs à l'étude du dossier sont demandés.
— Les engagements suivants à signer et à mettre dans le dossier : engagement commun, engagement qualité et code de déontologie

Deuxième phase : Le déroulement opérationnel du jury de reconnaissance des enseignants PNL – 2^e signature

Dans le cadre de la reconnaissance de l'Enseignant PNL par la Fédération NLPNL, le jury de 2^e signature participe au développement d'une culture commune et partagée entre les enseignants PNL déjà

reconnus NLPNL ainsi que les nouveaux postulants.

■ **Le jury de 2^e signature est composé de 2 à 3 membres de la sous-commission de reconnaissance des enseignants PNL ainsi que 2 à 3 membres d'enseignants faisant partie du Collège des enseignants. Un appel à candidature sera effectué pour la composition des jurys de 2^e signature permettant ainsi la mise en place d'une logique de réseau et de partage.**

■ **Les étapes de la**

passation devant le jury de reconnaissance

— Après un rappel bref des règles de fonctionnement du jury ainsi qu'une présentation du ou de la candidat(e) et des membres de jury
— Il s'ensuit une étape de questions relatives à la culture PNL, à la pédagogie, à la posture et au rôle de l'Enseignant PNL.

— À l'issue de cette étape, le jury délibère.
— Pendant ce temps le candidat ou candidate prépare une démonstration à faire issue d'un tirage au sort parmi une douzaine de techniques. Ces techniques connues à l'avance par les candidat(e)s, font partie majoritairement des programmes du Technicien et Praticien PNL et quelques techniques du Maître Praticien PNL.

— Le candidat réalise sa présentation et démonstration

de la technique. À l'issue de la démonstration est demandée une auto-évaluation suivie de quelques questions des membres du jury.
— Un feedback général est donné par les membres du jury, ainsi que la décision finale du jury.

**Troisième phase :
la sous-commission envoie le dossier complet au Comité Directeur de la Fédération NLPNL pour consultation, et accord pour la reconnaissance du nouvel Enseignant.**

**Quatrième phase :
une remise officielle des certifications de reconnaissance par la Fédération NLPNL aux nouveaux Enseignants, est réalisée devant public lors d'une réunion du Collège des Enseignants (le Collège se réunit 3 fois par an).**

Et après cette reconnaissance par la Fédération NLPNL, les nouveaux Enseignants rejoignent la communauté PNL pour partager, coconstruire et échanger lors des réunions et de l'université d'été du Collège des Enseignants PNL. Nous serions heureux qu'ils écrivent dans la revue *Métaphore* pour nous enrichir mutuellement de notre usage de la PNL. ■

* Président de la Commission du Collège des Enseignants PNL
mohammed.belkaid@gmail.com



Accompagner des binômes en utilisant le concept des « témoins » de différentes manières



PAR DINA SCHERRER

De puis presque deux ans maintenant, je me surprends à proposer de plus en plus souvent, en fonction bien évidemment des situations qui le nécessitent, des accompagnements de binômes en utilisant, de différentes manières, le concept des « témoins ». J'ai à chaque fois été la première surprise de l'extrême efficacité de travailler de cette manière. Pour illustrer mon propos, je voudrais partager avec vous trois de mes accompagnements de binômes dans des univers différents : un chef de service et son adjointe, un professeur et son élève, Olivier et son dos.

Le chef de service et son adjointe

Au départ, il s'agissait d'accompagner uniquement l'adjointe, une jeune femme que j'avais rencontrée à la demande de la Responsable des Ressources Humaines pour travailler avec elle l'axe « Optimiser mon mode de fonctionnement avec mon Chef de service ».

Quand je me retrouve face à cette jeune femme que l'on va appeler Anne, elle me raconte que cela fait quelques mois qu'elle est à ce poste et elle me dit tout de suite qu'elle est ravie de pouvoir être accompagnée sur ce sujet qui lui tient à cœur, mais elle ne comprend pas pourquoi elle se retrouve seule à travailler sur un sujet qui concerne en fait deux personnes, elle et son chef de service. Pour elle, il s'agit d'optimiser quelque chose autour de l'articulation entre eux. En disant cela, Anne n'exprime aucune animosité, aucun sentiment d'injustice, juste une conviction qui, pour elle, est de l'ordre d'une évidence: ce serait simplement beaucoup plus efficace s'ils travaillaient ensemble sur le sujet.

- Je lui demande si, selon elle, son chef de service serait partant pour faire ce travail à deux. Honnêtement, je n'y croyais pas trop. Anne me répond: « *Je ne sais pas. Il faut que je lui demande. Mais je pense qu'il n'y a pas de raison qu'il n'accepte pas* ».

Je la trouve plutôt confiante. Elle me rappelle dans la

journée pour me dire qu'il a accepté et que nos prochaines séances seront donc en binôme. C'est ainsi que, la séance d'après, je me suis donc retrouvée avec Anne et Paul. Nous avons bien évidemment prévenu la responsable RH de ce changement.

C'est la première fois que je me retrouvais dans ce genre de situation. En réfléchissant à ce que j'allais faire avec eux ce jour-là, je me suis dit que j'allais utiliser, comme socle, la confiance qu'avait exprimée Anne en proposant ce travail en duo.

J'ai posé le cadre de cette séance en disant que j'allais les interroger à tour de rôle et que pendant que l'un parlait, l'autre allait faire l'expérience d'écouter de manière différente, en posture de témoin: c'est-à-dire en écoutant comme si c'était la première fois qu'il entendait ce qu'il allait entendre. Sans réagir, sans vouloir corriger ou éventuellement se justifier. Juste accueillir la parole de l'autre. Par la suite, chacun aurait la possibilité de s'exprimer.

J'ai proposé de commencer par Anne car c'est elle qui était à l'initiative de ce travail en binôme. Je lui ai demandé :

- « *Vous savez Anne, quand vous m'avez proposé de faire ce travail avec Paul, j'ai été intriguée, je ne savais pas si cela allait être possible. Je suis curieuse de savoir qu'est-ce qui vous a donné cette idée, cette confiance, pour avoir l'idée de proposer cette démarche à Paul ?* »
- « *Qu'est-ce que vous connaissez de Paul, comme aspect, comme qualités, comme caractéristiques, qui vous a fait penser que cela pouvait être possible, qu'il dirait oui ? Pour m'aider à comprendre, est-ce que vous pouvez me donner un exemple qui illustre que Paul est quelqu'un, comme vous venez de le dire, d'ouvert, de curieux, qui aime expérimenter de nouvelles méthodes ?* »
- « *Est-ce que vous pouvez me raconter comment cela se passe pour vous dans votre mode de fonctionnement avec Paul ?* »
- « *Si cela pouvait se passer autrement qu'est-ce que vous souhaiteriez voir changer, de son côté, dans votre mode de fonctionnement ?* »
- « *Qu'est-ce que cela ferait comme changement pour vous si cela se produisait ?* »



Ensuite j'ai pris les réactions du témoin :

- « *Quelles sont vos réactions à ce que vous venez d'entendre globalement ?* »
- « *Qu'est-ce que vous avez entendu de nouveau et d'important pour vous ?* »
- « *Qu'est-ce que vous apprenez de ce que Anne vient de dire ?* »

Mes premières questions à Anne ont permis d'honorer, de reconnaître et de faire entendre à Paul ce qu'Anne sait et apprécie particulièrement chez lui. Du coup quand les questions sur ce qui pose problème arrivent, cela change complètement la donne. Ce n'est presque déjà plus un problème. Il y a un socle solide et tout redevient possible. Ensuite j'ai inversé et j'ai posé les questions suivantes à Paul :

- « *Est-ce que vous avez été étonné qu'Anne vous propose ce travail ensemble ?* »
- « *Qu'est-ce que vous savez d'elle qui fait que vous n'avez pas été étonné ?* »
- « *Qu'est-ce que cela dit d'elle à votre avis ? et de ce qui est important pour elle ?* »
- « *Est-ce que vous pouvez me raconter comment ça se passe pour vous dans votre mode de fonctionnement avec Anne ?* »
- « *Si cela pouvait se passer autrement qu'est-ce que vous souhaiteriez voir changer, de son côté, dans votre mode de fonctionnement ?* »
- « *Qu'est-ce que cela ferait comme changement pour vous si cela se produisait ?* »

Cette séance particulière, en leur faisant expérimenter à tour de rôle la posture de témoin, sans oublier que, lorsque l'un parle, l'autre écoute, a été suffisante pour qu'ils se disent ce qu'ils avaient à se dire, pour prendre le temps d'écouter et d'accueillir réciproquement des messages sur les valeurs et les forces du binôme, pour faire émerger leurs attentes, pour lever tous les malentendus. Nous avions prévu cinq séances ensemble, à la vérité cette séance a suffi à elle seule à atteindre leur objectif.

Nous avons utilisé les séances suivantes pour travailler d'autres objectifs concernant leur équipe, préparer un séminaire qu'ils allaient avoir tous ensemble etc.

Le professeur et son élève

Le deuxième cas concerne le travail que je fais dans les écoles. J'interviens depuis quatre ans dans le même établissement scolaire pour accompagner une classe de 4ème ASP

(aide et soutien personnalisé). Une classe conçue spécifiquement pour regrouper des jeunes dont on a remarqué la perte de foi en eux-mêmes ou le décrochage scolaire pour différentes raisons. Un programme spécifique a été conçu pour ces collégiens afin qu'ils regagnent en force et en confiance. Le programme est porté par deux professeurs principaux très impliqués et vraiment sympathiques. J'interviens dans le cadre de ce programme auprès des jeunes à raison d'une dizaine de séances pendant l'année.

Quand j'arrive ce jour-là au collège, la professeure principale se confie à moi. Selon ses propres mots, un des élèves de la classe, Areski, lui « pourrit la vie » depuis le début de l'année. Il met systématiquement la pagaie dans sa classe et il est insolent à son égard. Elle passe son temps à le « virer » de la classe. Elle pense qu'il lui en veut particulièrement car il semble qu'il n'ait pas le même comportement avec ses collègues. Elle ne sait plus comment s'y prendre avec lui. J'avais effectivement remarqué que, pendant les séances que j'animais, Areski se plaignait souvent de cette enseignante que l'on va appeler Madame Martin.

Je me surprends à proposer à Mme Martin une séance particulière. Je lui dis : *Est-ce que vous seriez partante, si Areski est également partant bien évidemment, pour que nous fassions une séance ensemble, tous les trois ? Une séance où vous serez invités tous les deux à répondre devant l'autre à mes questions. Mais où chacun répondra comme s'il était l'autre. Autrement dit, vous vous mettrez dans la peau d'Areski et répondrez à mes questions comme si c'était Areski qui répondait, et cela devant le vrai Areski. Ensuite on inversera, lui répondra comme s'il était vous. L'intention est que vous et Areski changiez de position pour aller voir et peut être comprendre ce qui se passe chez l'autre. Pour celui qui écoute, c'est le moment où il peut constater si l'autre a compris quelque chose de ce qu'il est et de ce qui est important pour lui. Je ne vous cache pas que je n'ai pas souvent fait ce genre de conversation, je ne garantis pas le résultat. Mais je pense que cela vaut le coup d'essayer* ».

Mme Martin a tout de suite accepté. Elle était prête à tout pour débloquer la situation et retrouver du confort dans sa relation avec Areski et dans sa classe. Quand j'ai proposé cet exercice à Areski, il fut nettement moins enthousiaste. Il m'a dit : « *C'est bizarre votre truc. J'veux bien, mais c'est pas sûr que je parle* ».

Nous nous sommes retrouvés tous les trois. Je n'en menais pas large comme on dit. Devant moi un Areski totalement fermé et une Mme Martin qui semblait se demander si



elle avait bien fait d'accepter cette expérience. Bonjour le trio de choc !

J'ai posé le cadre : « *Comme vous le savez, chacun va jouer le rôle de l'autre. L'autre reste en posture de témoin silencieux. Il pourra donner ses impressions, mais après* ». Je me disais que ce serait mieux de commencer par Mme Martin, mais je ne voulais pas imposer cela. J'ai juste lancé : « *Par qui on commence ?* » et heureusement Areski a tout de suite dit « elle » en désignant sans la regarder son professeur.

« *Mme Martin, vous me dites quand vous êtes prête.* »

Dans les grandes lignes, voilà le dialogue qui s'ensuivit. Je rappelle que c'est Mme Martin qui joue le rôle d'Areski :

- **Bonjour Areski. Pourquoi avoir accepté de faire cet exercice avec Mme Martin ?**
- J'sais pas et de toute façon je suis venu, mais je n'y crois pas.
- **Peux-tu me raconter ta relation avec Mme Martin ?**
- Mais vous savez c'est une folle Mme Martin. En plus, elle est nulle. Vous ne savez pas tout ce qu'elle est capable de faire. Depuis le début de l'année, elle s'en prend toujours à moi, et pour rien la plupart du temps.
- **Qu'est-ce qui pose problème pour toi dans ce que tu vis avec Mme Martin ? Tu peux me donner quelques exemples précis ?**
- Dès que je rentre dans la classe, elle regarde l'heure pour voir si je ne suis pas en retard. Dès que quelqu'un bavarde, c'est vers moi qu'elle se tourne. Une fois, elle avait corrigé toutes les copies sauf la mienne. Ça ne se fait pas quand même.
- **Qu'est-ce que tu as déjà fait pour tenter d'arranger les choses avec Mme Martin, ou quelles idées tu aurais ?**
- Oui, il me semble qu'au début j'ai bien essayé de parler avec elle pour lui dire que ce n'était pas moi qui bavardais ou que je trouvais pas juste qu'elle me parle comme ça. Mais comme j'avais l'impression qu'elle s'en f... au bout d'un moment, j'ai laissé tomber. Ça sert à rien.
- **Qu'est-ce qui est si important pour toi que Mme Martin ne voit ou ne comprend peut-être pas forcément ?**
- Que je veux être traité comme les autres. Que je fais des efforts. Que ce n'est pas toujours moi qui parle ou qui fait des conneries dans la classe.
- **Ces choses si importantes correspondent à quelles valeurs pour toi ?**
- La justice je crois. Le respect.
- **Si elle était là et que tu avais la possibilité de lui faire passer un message tu lui dirais quoi ?**
- Si vous voulez que je vous respecte, respectez-moi.

• **Est-ce que vous voulez rajouter quelque chose ?**

• Non, j'ai tout dit.

Inutile de vous dire que, dès les premières réponses de Mme Martin, Areski a commencé à être intéressé par ce qui se passait. Peu à peu son visage, que j'observais en coin, s'est métamorphosé. Il a souri, il a ri, je crois même qu'il a été ému. Sa première réaction a été de dire : « *Je suis trop choqué. Elle me connaît trop bien. On dirait qu'elle est dans ma tête* ».

A partir de ce moment-là, je savais que c'était gagné. Que leur relation allait changer radicalement. Il faut dire que Mme Martin avait vraiment bien compris l'exercice. En répondant le plus honnêtement possible, elle a réussi à s'oublier un peu pour aller à la rencontre de son élève. En allant chercher les réponses les plus justes pour Areski. C'est un beau cadeau qu'elle lui a fait.

Franchement, si on avait pas commencé par Mme Martin, je ne suis pas certaine qu'Areski aurait eu l'énergie et la volonté d'entrer réellement dans cet exercice. Mais quand ce fut son tour, et fort de ce qui venait de se passer, il a fait énormément d'efforts pour lui-même jouer le jeu et tenter d'aller lui aussi à la rencontre de Mme Martin.

Ce qui est puissant dans ce genre d'exercice, c'est de poser les questions à l'un en pensant à celui qui écoute. Cela demande de construire des questions dont les réponses pourraient intéresser celui qui écoute. Quant à la personne qui est interviewée, cet exercice lui permet de revisiter la situation à un endroit où il est possible de penser autrement. C'est une conversation par procuration avec tous les protagonistes en présence. J'ai pu mesurer ce jour-là le pouvoir de ce type de conversation capable de changer la couleur d'une relation en une séance.

Mme Martin m'a dit qu'il y a eu un avant et un après cette séance dans sa relation avec Areski.

Cette unique séance à trois leur a permis de retrouver de la sérénité dans leur relation. Mme Martin est plus attentive à Areski, à ses efforts. Areski, de son côté, n'a plus de colère, donc est moins en réaction permanente.

Olivier et son dos

Olivier est un collègue. Un jour, il m'appelle pour me demander si j'accepterais de faire une ou deux séances avec lui. Quand on se retrouve pour la première séance, il me parle tout d'abord d'un projet familial qui se prépare et qui lui tient particulièrement à cœur. Tout irait pour



le mieux si une douleur insidieuse au bas de son dos ne s'était invitée depuis quelques mois. Une hernie discale me dit-il. Une douleur quasiment permanente, qui occupe pas mal ses pensées, qui l'empêche de rester longtemps assis, qui l'oblige à prendre régulièrement des médicaments et à s'allonger parfois au bureau quand elle est trop vive. Malgré cela, Olivier ne veut pas entendre parler d'opération. Il m'a clairement dit « *J'ai la conviction que je peux faire disparaître cette douleur* ». D'ailleurs il est devenu expert en ressources alternatives, il se documente beaucoup sur le sujet et tente pas mal de choses, comme dernièrement la médecine chinoise qui parfois arrive à le soulager. Je comprends qu'en venant vers moi et les Pratiques Narratives, Olivier continue sa quête de méthodes alternatives pour vaincre la douleur.

En écoutant Olivier, je me suis souvenue de ma conversation avec Laure Maurin qui travaille beaucoup avec le corps et qui m'avait soufflé quelques questions pour le faire parler. Je n'en savais pas tellement plus, mais assez pour me lancer à mon tour.

J'ai commencé à demander à Olivier :

- ***Qu'est-ce que tu connais ou soupçonnes des Pratiques Narratives et/ou de moi, que tu penses être une piste aidante pour toi ?***
- ***Est-ce que tu veux bien me présenter ton dos, me le décrire ? comment tu le ressens ?***
- ***A quel moment ton dos a-t-il décidé de s'exprimer ?***
- ***A quel moment l'as-tu laissé s'exprimer ?***
- ***Qu'est-ce que tu as déjà fait pour résister à la douleur ?***

Ensuite, j'ai demandé à Olivier s'il m'autorisait à parler à son dos, à lui poser quelques questions. Olivier a été un peu surpris. Il m'a dit « on est bien d'accord que c'est moi qui répond ». J'ai dit « Oui mais pour lui. Tu vas être sa voix ». Il était d'accord, mais ne savait pas s'il devait se tourner pour que je parle à son dos. Finalement, il a choisi de rester face à moi mais en gardant les yeux fermés. J'ai commencé en remerciant le dos d'Olivier d'accepter de me parler et en lui reformulant la discussion que je venais d'avoir avec Olivier. Ensuite je lui ai demandé :

- ***Quel nom donneriez-vous à cette douleur dont parle Olivier ?***
- « *Pincement* », elle est petite, en bas de moi, côté droit plutôt que gauche. C'est comme un arbre. Un bucheron a donné un coup de hache au pied de l'arbre mais la stabilité est toujours là, ça n'a pas touché la sève, le cœur de l'arbre, il y a de la vie qui circule.

- ***Que fait Olivier pour vous soulager de « pincement » ? :***
- *Olivier s'occupe beaucoup de moi. C'est une blessure que l'on a reçue tous les deux. On va apprendre tous les deux de cette histoire après coup. « Ce qui ne tue pas rend plus fort ».*
- ***Que voudriez-vous dire à Olivier ?***
- *Que je suis là. Je fais le job. Même si c'est difficile, ça va, on va s'en sortir. Je voudrais lui dire d'arrêter de chercher le bucheron fou qui a donné le coup de hache. Ne plus se poser la question du pourquoi. Que, si le tronc tient, c'est qu'il a des racines solides, en bon état. Le pincement, la cicatrisation en quelque sorte, j'en fais mon affaire, même s'il reste une trace, ça sera complètement guéri. La cicatrisation est un processus naturel mais il faut créer les conditions : plus de légèreté dans sa vie, moins de portage de projets, s'éloigner de certaines relations tendues, conflictuelles. Trouver le moyen d'exprimer ses colères, ne pas les garder pour soi. D'ailleurs il devrait m'interroger au moment où il se lance dans des projets, m'associer. Par le biais du ressenti, en m'imaginant faire le projet. Si on fait équipe, c'est dans les deux sens.*

Le dos d'Olivier avait beaucoup de choses à lui dire. Des choses qu'il n'aurait jamais dites sans ce processus de dissociation. Des choses nouvelles pour Olivier qui ouvraient vers une nouvelle compréhension, de nouvelles pistes très ressourçantes et déculpabilisantes pour lui.

C'est un mixte entre une conversation par procuration – quand Olivier répond à la place de son dos – et une conversation hypnotique car Olivier m'a dit avoir vécu cette partie de la séance où son dos parlait, un peu comme une séance d'hypnose. Un état de transe où il parlait d'un endroit différent, un endroit où ce n'est pas seulement à la tête de diriger.

Nous avons eu deux séances avec Olivier mais je pense que tout s'est joué lors de la première séance car en démarrant la deuxième séance, Olivier m'a dit d'entrée : « *Il y a eu un avant et un après. Je sentais plus de facilité, plus de mobilité. Une sensation d'oublier le problème, de ne plus sentir la douleur. Je prends moins de médicaments. J'ai pu rester assis plus longtemps. Je me suis surpris à m'asseoir dans le train. Une collègue a remarqué que je suis moins souvent allongé. J'ai envie de faire plein d'autres choses que de courir les médecins car la douleur est très liée à mon enthousiasme. C'est encore une étape d'amélioration pour moi. Je suis content et fier d'avoir vécu cette conversation particulière qui a permis de donner accès à autre chose que la tête. Je m'aperçois que je vais beaucoup chercher les ressources à l'extérieur alors que si je laisse parler mon dos j'ai la ressource à l'intérieur* ». ■

<http://www.dinascherrer.com>



PAR KARINE DAL CANTON

Le yoga du cerveau

Depuis que j'ai soulevé le voile de la PNL, en participant à une formation il y a maintenant un peu plus d'un an, finalement, je me suis rapprochée de moi-même. Outil de développement personnel, mode d'emploi du cerveau, approche thérapeutique, qu'importe le nom que l'on donne à cet ensemble de techniques, il s'agit d'être davantage conscient de soi, des mécanismes de notre pensée et de notre inconscient.

Une forme de yoga en quelque sorte. Comment je vis avec la PNL au quotidien ? Voici quelques épisodes de cette belle aventure.

La montagne n'est pas la même par la face nord

Au travail par exemple, lors de réunions où les points de vue s'exposent, quand les esprits s'échauffent et que quelqu'un soutient avec force qu'il a toutes les raisons d'avoir raison, il m'arrive d'observer une évidence. Chacun parle depuis sa propre réalité, emprunte son seul et propre itinéraire, sans même imaginer qu'il en existe d'autres. Il m'arrive ainsi de faire remarquer à mes collaborateurs ou collègues, lorsqu'ils s'engagent dans des conflits stériles qui ne sont que des différences de perception, que la carte n'est pas le territoire. Lorsque j'ai affaire à des collègues géographes, ils comprennent immédiatement.

Mais le plus souvent, cela a pour effet de suspendre le débat, les regards convergeant alors vers moi, chacun étant un instant hypnotisé par cette phrase apparemment saugrenue que je viens de prononcer. J'investis alors cet instant de silence inespéré, pour faire redescendre le débat et suspendre un instant le flot d'idées qui s'affrontent et font monter la mayonnaise sans que personne sache bien pourquoi. J'ai alors parfois recours à des images, comme celle de la montagne, dont chacun parle et qui n'est pas la même pour chacun en fonction de la face par laquelle on l'escalade... La communication reprend son cours, avec pour certains, plus d'attention à l'autre. D'autres me prennent peut-être pour une illuminée, mais tant pis, l'observation est devenue trop évidente pour que je la laisse passer.



Le débat et suspendre un instant le flot d'idées qui s'affrontent et font monter la mayonnaise sans que personne sache bien pourquoi. J'ai alors parfois recours à des images, comme celle de la montagne, dont chacun parle et qui n'est pas la même pour chacun en fonction de la face par laquelle on l'escalade... La communication reprend son cours, avec pour certains, plus d'attention à l'autre. D'autres me prennent peut-être pour une illuminée, mais tant pis, l'observation est devenue trop évidente pour que je la laisse passer.

Le VAKOG : mettre chacun à égalité

Énoncer une consigne en réunion, une donnée particulièrement complexe et obscure, et observer le regard perdu des personnes qui n'osent pas demander de répéter. Quand j'ai compris, pour l'avoir moi-même vécu dans ma chair, que les personnes visuelles ressentiraient probablement une forme de déni de leur personnalité, je comprends maintenant tout l'intérêt de faire circuler le papier qui comporte le message qui vient d'être énoncé pour que chacun puisse le lire à son rythme, ou de proposer un diaporama illustrant les propos, pour que les auditifs et les visuels soient tous reconnus et bien traités. Mettre chacun à égalité devant l'information, c'est une bonne base pour entamer un vrai échange. C'est en tout cas une chose à laquelle je suis plus attentive désormais.

Les mismatch et les accordeurs : le sourire intérieur

Au quotidien, la PNL est un formidable moyen de relativiser les réactions de l'autre, et une connaissance plus fine de soi nous aide à mieux comprendre notre interlocuteur. Le bénéfice sera réel pour les deux, même si l'autre n'a pas forcément conscience du mécanisme, ou de l'adaptation à laquelle je procède pour que la communication s'installe.

Moi qui suis une « accordeuse », lorsqu'une conversation s'engage, ma posture spontanée est d'abord de dire « oui », « d'accord », « bien sûr », « si tu veux ». Je n'ai pas de raison a priori d'émettre un désaccord, de chercher la petite bête. Alors, quand j'ai affaire à un « mismatch », je me raidis à la première mention du détail qui cloche, je me ferme, et depuis que j'ai abordé la PNL, je me surprends à observer mon propre agacement.

La prise de conscience de ce détail pourtant gros comme une maison m'a appris au fil du temps à être plus empathique avec ces personnes. Elles souffrent tellement, me dis-je, je me mets à leur place, comme ce doit être triste de toujours commencer par un désaccord. Et je souris intérieurement sur ce détail de personnalité, du mien comme de celui de l'autre, ou alors, si c'est un sujet grave, cela m'aide à relativiser l'échange, et me permet de poursuivre sans dommages. Prendre conscience de ces différences d'approche de la réalité fait souvent naître chez moi un sourire intérieur, une reconnaissance amicale qui facilite la compréhension de l'autre, et facilite l'échange, empêche des rancœurs inutiles de s'installer.

J'en profite pour suggérer aux mismatches un exercice que je pratique quelquefois. Laissez le sourire intérieur se muer en un réel sourire, se dessinant sur vos lèvres, et observez la différence. Que percevez-vous ? La vie n'est-elle pas immédiatement plus belle ?

Les protocoles du quotidien : brouillage, changement d'histoire de vie

J'ai aussi découvert que la PNL peut être une aide au quotidien, pour peu que l'on soit attentif à ce que nous vivons. Un outil anti-lamentation, proactif et efficace à coup sûr, qui peut sauver des matinées entières de la catastrophe annoncée.

L'autre jour une de mes amies était plongée dans le désarroi après avoir surpris son fils en posture, dirons-nous, délicate, avec sa petite amie, et ne savait plus comment aborder la discussion avec lui, ayant constamment à l'esprit cette image (restons discrets sur le contenu) qui rendait désormais toute communication impossible. Nous marchions depuis quelques kilomètres, et la suite de la randonnée s'annonçait

mal. Justifications, présupposés, et tout un cortège de questions sans réponse pointaient à l'horizon et sur la langue de mon amie. Un banc salvateur se présenta à nous. Plutôt que de me lamenter avec elle sur la précocité de la jeunesse, et m'engager dans d'inutiles conseils de la mère de famille qui se dit qu'elle a de la chance de n'avoir pas vécu la même chose, je lui proposai de s'asseoir et de bien vouloir se prêter à un exercice qui allait soulager sa tristesse. Après quelques minutes d'un brouillage semble-t-il efficace, elle avait retrouvé le sourire et envisageait différemment sa prochaine conversation avec son fils.

Nous avons poursuivi notre balade d'autant plus sereinement, que son obsession ne planait plus sur notre randonnée en cette belle matinée d'été.

Plus récemment, l'ami de ma nièce, de passage à la maison, nous explique que depuis qu'il est tout petit, il ne supporte pas les *guilis*, les chatouilles, au point de s'imaginer étouffer, et de faillir s'évanouir. Je pense immédiatement à la technique de mon ami Eugène, relatée ici même sur cette page il y a quelque temps, mais chacun a son histoire et sa technique. Je lui propose à brûle-pourpoint un brouillage, juste pour voir. Pendant l'heure qui suit, il est sidéré de sentir sa perception changer, il me prend pour une magicienne, me dit qu'il sent un certain soulagement, et indique ne plus savoir quoi penser de ces *guilis* qui l'ont poursuivi si longtemps. Je lui réponds que c'est lui qui a la clé, puisque tout se passe à l'intérieur de son cerveau... Ce jour-là, l'impression initiale était trop forte pour que cela dure longtemps, mais l'expérience lui a ouvert des perspectives, et il sait maintenant que cette sensation n'est pas une fatalité.

Je terminerai avec un autre exemple de PNL-trousse de secours du quotidien. Lors d'une de nos conversations du week-end, mon fils me fait part de sa colère, toujours présente et récurrente dès qu'il est au lycée, qu'il ne s'explique pas, et qui risque, selon lui, de l'amener un jour à l'extérioriser physiquement, si bien que cela pourrait lui porter préjudice. Je ne sais pas de quoi il s'agit, et je ne veux pas connaître davantage de détails que mon fils ne me donnera pas quoi qu'il en soit. Je lui propose de l'aide, même si je me dis que

je ne devrais pas, car je fais peut-être partie de cette histoire à mon insu.

Et, sentant mon fils réceptif et demandeur, je me lance: changement d'histoire de vie, « ne me dis que l'essentiel, donne-moi juste des codes, des mots-clés, des numéros, je n'ai pas besoin de savoir grand-chose de ton histoire ». Nous traversons sa chambre, puis le couloir, désormais parsemé de petites feuilles ou des codes incompréhensibles s'inscrivent, au rythme de son inconscient qui sélectionne des événements, et, au retour dans sa chambre, après avoir traversé ses deux dernières années de lycée, il s'assoit, soulagé, la colère a disparu. Depuis, je n'en ai plus jamais entendu parler.

Quel mystère, et aussi quelle simplicité finalement. Comme un baume sur une brûlure.

Enfin, créer une alliance avec l'autre, ou pas...

Nombre de fois, je m'aperçois que je suis synchronisée à mon interlocuteur. Je le faisais sans doute inconsciemment avant d'avoir découvert la PNL, mais maintenant je perçois toute la puissance de ce point essentiel de la communication. Être accordé à la personne qui vous parle, dans certaines circonstances, se révèle être un soutien énorme à la qualité de l'échange. Certains appellent cela danser, c'est une belle image.

Au quotidien, je perçois que la PNL permet une communication plus consciente, au-delà des outils et protocoles que j'ai eu la joie et la présence d'esprit d'expérimenter auprès de mes proches, et bien entendu, avec mes clients en coaching. Prendre conscience de ce qui se passe au moment où l'on entre en interaction, chez moi, chez l'autre, favorise une communication élégante, bienveillante, et par-dessus tout, consciente. Quand quelqu'un parle, calibrer son attitude physique, les mouvements sur son visage, percevoir les discordances entre le discours et l'attitude, cela m'arrive aussi parfois.

Et la PNL ce n'est pas de la magie, encore moins un super pouvoir venu du ciel, c'est avant tout une écoute totale de notre interlocuteur.

Mais parfois, l'alliance est tout simplement impossible. En tant que praticien PNL, pour peu que notre

ego soit flatté par tant de réussites attribuées pourtant au cerveau de nos clients, nous pouvons nous sentir pousser des ailes. Attention au syndrome d'Icare, que je fais mien pour l'histoire qui suit.

Les personnes portées sur la spiritualité ont cela de bien qu'elles sont fort réceptives aux questions qui conduisent

à l'introspection. Questionnant ainsi une connaissance qui me faisait part de certaines difficultés ontologiques dans sa vie terrestre et matérielle, j'en arrivais à la définition de ce qui aurait pu devenir un objectif. Sûre de moi, je demandai alors à cette personne « très bien, et quant à cet objectif, en quoi dépend-il de toi? », quand la réponse suivante tomba littéralement du Ciel: « Eh bien, justement, rien ne dépend de nous! ». Évidence sans appel! Ma

compétence de praticienne en PNL fut relativisée à jamais face à cette toute-puissance divine, et l'alliance créée avec mon interlocuteur retomba d'un cran du moins pour ce qui me concerne. Instant de grande solitude...

Le yoga du cerveau

En rédigeant cet article, je m'aperçois que la PNL s'est installée dans des petits détails de ma communication interpersonnelle, et adossée à une bienveillance naturelle, parfois à une bonne dose d'humour, et une volonté de favoriser une vraie communication, la PNL est une formidable mise en mots de sensations et de clés de notre fonctionnement. Plus généralement, j'assimilerais la PNL à une technique de centrage, où l'on se fait le témoin de ce qui se passe en soi, où l'on ajuste sa posture, ses sensations physiques et son ressenti, où la visualisation a toute sa place. Moi qui suis professeure de yoga, qui répète à l'un de mes élèves d'être à l'écoute du ressenti, de visualiser en relaxation des images dans tous leurs aspects (sons, couleur, forme, odeurs...), qui l'accompagne vers l'arrêt des fluctuations du mental, je prends le risque de choquer les puristes, pour conclure que la PNL c'est comme une forme de yoga du cerveau. ■



contact@equilibrescoaching.fr
www.equilibrescoaching.fr



PAR EUGÈNE MPUNDU

Le colon et ses porteurs

A l'époque coloniale, quelque part en Afrique, un colon chargé d'administrer une région voyageait beaucoup à pied. Il partait toujours accompagné de ses porteurs. Il avait beaucoup de matériel à transporter. Il devait sans doute prendre avec lui tout son nécessaire de camping, ses livres, ses documents administratifs et tous les présents que les chefs des villages qu'il traversait lui offraient. Ce matériel était réparti dans plusieurs caisses portées à dos d'hommes.

Un jour, notre colon se mit en route avec son armée de porteurs pour aller administrer un nouveau territoire. Il marchait vite, car il était pressé d'arriver. Il n'avait pas le temps d'observer la forêt, d'admirer les plantes, les petits animaux curieux qui le regardait passer. Il était infatigable malgré la chaleur étouffante ! Sa réputation de solidité physique faisait sa renommée dans les milieux coloniaux.

Notre colon marchait de plus en plus vite avec à ses côtés son interprète qui commençait à suer à grosses gouttes tout en tenant le rythme. Et la troupe de porteurs suivait derrière... c'est du moins ce que croyait le colon. Pris d'un pressentiment, il ralentit, pour leur permettre de le rattraper. Il se retourna. Personne. Furieux, il s'arrêta pendant dix minutes. Toujours personne ! Il envoya son interprète aller voir ce qui se passait. Oser lui faire perdre du temps comme cela ! C'est incroyable ! Lui faire ça à lui qui sacrifie sa vie pour ce territoire !

L'interprète rebroussa chemin et marcha pendant une bonne trentaine de minutes avant de retrouver les porteurs assis par terre, leurs charges à côté d'eux. « Mais que faites-vous bande de fainéants ! Allez ! Relevez-vous ! Il faut repartir. Le colon est furieux ». Un des porteurs se leva et en regardant l'interprète droit dans les yeux, il lui dit : « ***Vous nous avez fait marcher tellement vite que nos âmes sont restées derrière. Nous nous sommes arrêtés pour attendre que nos âmes nous rejoignent*** ».



CONGRÈS NLPNL

samedi 26 janvier 2019 - Paris

Plénière animée par **ROBERT DILTS**



INTERVENANTS-ATELIERS

JEAN-LUC MONSEMPES

THIERRY GALLOPIN

FRANCE DOUTRIAUX

DOMINIQUE VAUDOISSET



Renseignements et inscriptions
www.nlpnl.eu
10, 18 rue des terres au Curé
75 013 Paris

10h30



Outils de PNL pour la Santé et l'Intégrité avec Robert Dilts

Le dictionnaire Webster définit la santé comme « la condition d'être sain de corps, d'âme ou d'esprit ; en particulier, l'état d'être exempt de maladies physiques ou de douleurs ». Le terme « santé » est souvent associé à « l'intégrité ». Dans certaines traductions de la Bible, par exemple le terme « rendu sain » est utilisé pour signifier « a été guéri ». Il s'ensuit que « la santé » est liée à la réalisation d'une forme d'harmonie et d'intégration globale de l'être.

Les sciences médicales modernes ont apporté quantité de données sur les mécanismes physiques de la santé et de la maladie. Les facteurs physiques ne sont pourtant qu'une partie du processus complet de la santé. En EFFET lorsque vous regardez au-delà du traitement de la maladie vers la prolongation de la vie et la santé, les processus psychologiques jouent un rôle de plus en plus important.

Le point de vue fondamental de la PNL systémique concernant les affections et la pathologie est que tous les symptômes, mentaux et physiques, sont une forme de communication, généralement liée à un déséquilibre ou à une incongruence quelque part dans le système d'une personne. La PNL cherche à identifier les différents messages ou intentions positives des pathologies et affections et d'aider la personne à y répondre de manière appropriée.

Dans la PNL systémique, la santé est considérée comme le processus de maintien de l'harmonie entre le corps et l'esprit et entre nous- et les systèmes plus vastes dont nous faisons partie. Les techniques de la PNL telles que la visualisation, la détermination d'objectifs bien construits, le recadrage et le travail sur les croyances limitantes ou conflictuelles sont des moyens puissants et efficaces d'aider les personnes à traiter les cofacteurs psychologiques qui peuvent contribuer à créer des problèmes physiques, ou à entretenir certains niveaux de santé et de vitalité.

Ainsi, les applications de la PNL à la santé et au bien-être portent sur la mise au point d'outils et de compétences pour promouvoir la santé physique et mentale.

La PNL fournit des stratégies et des outils fondamentaux qui aident à libérer et entretenir les capacités d'auto-guérison naturelles dont disposent les personnes, physiquement et mentalement. L'approche PNListe de la santé traite des questions relatives à **1) La Motivation** (vouloir) – croire que les objectifs sont réalisables et valables ; **2) Les Moyens** (savoir comment) – connaître les étapes physiques et mentales nécessaires pour atteindre les objectifs souhaités ; **3) L'(avoir la chance de)** – traiter efficacement les interférences et les résistances.

Cette présentation portera sur la manière dont la NLP peut être appliquée au soutien de la santé dans plusieurs domaines importants :

La Physiologie – Les propriétés physiques et actions nécessaires pour accéder à la santé et au bien-être.

Les Stratégies – Cartes mentales ou programmes qui nous guident vers une meilleure santé.

Les interférences – Facteurs qui se placent en travers du chemin vers la santé et le bien-être.

Les ressources – Techniques et compétences nécessaires pour neutraliser les interférences.

Les systèmes de croyances – Généralisations sur nous-mêmes et notre monde qui influent sur notre santé et notre bien-être.

L'écologie – Facteurs du système environnant à prendre en compte ou préserver dans notre démarche vers la santé et au bien-être.

Robert DILTS est reconnu depuis la fin des années 1970 comme coach, formateur en compétences comportementales et consultant. En tant qu'expert, Robert a apporté des développements majeurs dans le domaine de la Programmation Neuro-Linguistique (PNL), et réalisé du coaching, du conseil et de la formation pour un large éventail de personnes et organisations à travers le monde. Robert a construit les principes et techniques de la Modélisation des Facteurs de Succès (Success Factor Modeling™) ; il est l'auteur de nombreux ouvrages et articles sur la façon dont ils peuvent être appliqués pour développer le leadership, la créativité, la communication et le développement des équipes. La récente série d'ouvrages de Robert sur la Modélisation des Facteurs de Succès identifie les principales caractéristiques et capacités partagées par les entrepreneurs qui réussissent.



10h30

Outils de PNL pour la Santé et l'Intégrité avec Robert Dilts

Le dictionnaire Webster définit la santé comme « la condition d'être sain de corps, d'âme ou d'esprit ; en particulier, l'état d'être exempt de maladies physiques ou de douleurs ». Le terme « santé » est souvent associé à « l'intégrité ». Dans certaines traductions de la Bible, par exemple le terme « rendu sain » est utilisé pour signifier « a été guéri ». Il s'ensuit que « la santé » est liée à la réalisation d'une forme d'harmonie et d'intégration globale de l'être.

Les sciences médicales modernes ont apporté quantité de données sur les mécanismes physiques de la santé et de la maladie. Les facteurs physiques ne sont pourtant qu'une partie du processus complet de la santé. En EFFET lorsque vous regardez au-delà du traitement de la maladie vers la prolongation de la vie et la santé, les processus psychologiques jouent un rôle de plus en plus important.

Le point de vue fondamental de la PNL systémique concernant les affections et la pathologie est que tous les symptômes, mentaux et physiques, sont une forme de communication, généralement liée à un déséquilibre ou à une incongruence quelque part dans le système d'une personne. La PNL cherche à identifier les différents messages ou intentions positives des pathologies et affections et d'aider la personne à y répondre de manière appropriée.

Dans la PNL systémique, la santé est considérée comme le processus de maintien de l'harmonie entre le corps et l'esprit et entre nous- et les systèmes plus vastes dont nous faisons partie. Les techniques de la PNL telles que la visualisation, la détermination d'objectifs bien construits, le recadrage et le travail sur les croyances limitantes ou conflictuelles sont des moyens puissants et efficaces d'aider les personnes à traiter les cofacteurs psychologiques qui peuvent contribuer à créer des problèmes physiques, ou à entretenir certains niveaux de santé et de vitalité.

Ainsi, les applications de la PNL à la santé et au bien-être portent sur la mise au point d'outils et de compétences pour promouvoir la santé physique et mentale.

La PNL fournit des stratégies et des outils fondamentaux qui aident à libérer et entretenir les capacités d'auto-guérison naturelles dont disposent les personnes, physiquement et mentalement. L'approche PNListe de la santé traite des questions relatives à **1) La Motivation** (vouloir) – croire que les objectifs sont réalisables et valables ; **2) Les Moyens** (savoir comment) – connaître les étapes physiques et mentales nécessaires pour atteindre les objectifs souhaités ; **3) L'avoir la chance de** – traiter efficacement les interférences et les résistances.

Cette présentation portera sur la manière dont la NLP peut être appliquée au soutien de la santé dans plusieurs domaines importants :

La Physiologie – Les propriétés physiques et actions nécessaires pour accéder à la santé et au bien-être.

Les Stratégies – Cartes mentales ou programmes qui nous guident vers une meilleure santé.

Les Interférences – Facteurs qui se placent en travers du chemin vers la santé et le bien-être.

Les ressources – Techniques et compétences nécessaires pour neutraliser les interférences.

Les systèmes de croyances, – Généralisations sur nous-mêmes et notre monde qui influent sur notre santé et notre bien-être.

L'écologie, – Facteurs du système environnant à prendre en compte ou préserver dans notre démarche vers la santé et au bien-être.

Robert DILTS est reconnu depuis la fin des années 1970 comme coach, formateur en compétences comportementales et consultant. En tant qu'expert, Robert a apporté des développements majeurs dans le domaine de la Programmation Neuro-Linguistique (PNL), et réalisé du coaching, du conseil et de la formation pour un large éventail de personnes et organisations à travers le monde. Robert a construit les principes et techniques de la Modélisation des Facteurs de Succès (Success Factor Modeling™) ; il est l'auteur de nombreux ouvrages et articles sur la façon dont ils peuvent être appliqués pour développer le leadership, la créativité, la communication et le développement des équipes. La récente série d'ouvrages de Robert sur la Modélisation des Facteurs de Succès identifie les principales caractéristiques et capacités partagées par les entrepreneurs qui réussissent.



10h30

Thierry Gallopin

À 75 ans, nous aurons passé en moyenne 25 ans à dormir dont 5 ans à rêver. Le sommeil est une fonction vitale dont la privation nuit à la performance, exacerbe les problèmes psychologiques et psychiatriques, et contribue à une multitude de maladies. La recherche sur le sommeil commence seulement à comprendre ce qu'il se passe dans notre cerveau lorsque nous dormons et découvre ses multiples fonctions sur notre corps et notre esprit.

20 à 30 % des Français se plaignent de troubles du sommeil, notamment d'insomnie, ce qui a de lourdes conséquences sur la santé : diabète, hypertension artérielle, problèmes cardio-vasculaires, prise de poids, dépression, diminution de la concentration, etc. Près de 20 % de la population consomment encore des somnifères ou des anxiolytiques pour lutter contre ce fléau de ne pas pouvoir dormir. Pourtant, d'autres traitements non médicamenteux s'avèrent efficaces pour traiter les insomnies comme ceux proposés par les TCC, la PNL et l'hypnose. Pour que les effets de ces thérapies soient pérennes dans le temps, il est important d'y associer une éducation du sommeil, ce qui implique de comprendre son fonctionnement. Cependant, ces approches sont pertinentes lorsque la cause de l'insomnie est bien identifiée. En effet, l'insomnie peut être associée à divers troubles qui peuvent être physiques, physiologiques, psychiatriques ou pharmacologiques. L'identification d'autres pathologies du sommeil est également importante car elles nécessitent parfois un traitement médical (parasomnia, apnée, narcolepsie, etc.).

Thierry GALLOPIN est maître de conférences en Neurophysiologie du sommeil. Il dirige des recherches sur l'étude des mécanismes neuronaux responsables de l'alternance des états d'éveil et de sommeil au sein d'un laboratoire académique. Passionné depuis toujours par les capacités de l'homme à développer son potentiel, il s'est formé à la Programmation Neuro-Linguistique (PNL) et à l'hypnose Ericksonienne. Il est également l'auteur d'un blog dans lequel il conseille et accompagne des personnes ayant des problèmes de sommeil (<http://www.secrets-du-sommeil.com>).



16h30

Dominique Vaudoiset

Il s'agit de transposer le schéma du corps (tête, cœur, jambes) dans les 3 zones de chaque lettre (supérieure, médiane, inférieure), et d'entrer dans le mouvement du

corps de l'écriture au sens propre.

On voit ainsi comment chaque lettre représente un être humain qui bouge en 2D et en 3D simultanément : je mime dans mon corps et vous comprenez tout de suite la théorie dans votre graphisme et votre signature.

Parce qu'on dessine quand on écrit, l'écriture symbolique rencontre le principe de dissociation de la PNL entre le non-verbal (image, cerveau droit, l'Artiste) et le verbal (mot, cerveau gauche, le Programmeur), faisant émerger une sorte de méta-langage. En effet, le dessin déformé d'une lettre dissociant le V du nV laisse émerger un autre sens.

Exemple : si je déforme - inconsciemment - le dessin de la lettre o en lettre e, j'écris deux mots dissociés dans leur sens : pour/peur... soulignant deux présupposés de la PNL : la carte n'est pas le territoire, le niveau inconscient de la communication est celui qui détermine le sens de la relation. Et ainsi de suite pour chaque lettre qui transgresse - inconsciemment - la règle calligraphique scolaire.

On décrypte ainsi un méta-langage qui donne des informations sur le type de relation avec autrui, le niveau de stress, le décodage des lettres-archétypes (o, le territoire intime et le cercle des ressources en PNL, f le féminin, m le maternel, p, le paternel, etc.). Le fil graphique étant le témoin du rythme émotionnel, des exercices de relaxation et de créativité soignent mon corps et mon histoire dans mon écriture d'artiste.

Dominique VAUDOISSET est psychopraticienne, graphopédagogue et graphothérapeute (25 ans de pratique dont 10 au Québec). Auteure de La chair de l'écriture, Danse avec les lettres et Yoga de l'alph@bet, un cerveau pour le web (2017). Maître-Praticienne en PNL (Coaching Québec). Elle propose la formation « GraphoCoaching et GraphoThérapie, l'écriture neuro-linguistique au service du changement ». www.ecriturevitale.com www.psychologies.com www.passeportsante.net



14h

Jean-Luc Monsempès

La santé est l'état d'équilibre d'un système vivant auto-organisé, un état d'équilibre qui nous procure le sentiment de pouvoir mener notre vie comme nous l'entendons. Le maintien de cet équilibre implique une participation active de la personne, dans ses relations à soi, son corps et sa pensée, comme dans ses relations aux autres et au monde. Quand cet équilibre est rompu, il est utile de savoir solliciter les ressources d'une aide médicale extérieure et de s'engager pleinement à activer et soutenir des processus naturels de guérison inhérents à chaque individu. Il convient de comprendre ce que le symptôme nous dit à propos d'une déconnection avec les différents aspects de notre existence humaine, d'actualiser nos buts et intentions de vie, de recadrer les interférences à l'activation des processus de guérison, et de mettre en place des habitudes de vie bien différentes de celles qui ont contribué à produire le symptôme. Si le médecin soigne le mieux possible, le malade doit prendre une part essentielle dans la facilitation du processus de guérison, un plus grand bien être, ou de nouvelles relations avec le symptôme. Progresser vers une santé globale nécessite une nouvelle vision de la santé et une carte routière pour nous guider dans la mise en place de rituels qui sortent parfois des chemins les plus fréquentés.

Jean-Luc MONSEMPÈS est Docteur en médecine, et ex-dirigeant de l'Institut Repère. Il a exercé en France et à l'étranger avec Médecins Sans Frontières puis a acquis pendant 15 ans une expérience de l'entreprise en dirigeant une activité d'exportation dans l'industrie pharmaceutique. Enseignant certifié en PNL, PCM et LAB Profile©, titulaire d'un DU de coaching. Formateur et consultant, son domaine d'expertise est celui de la santé individuelle et organisationnelle.



16h30

France Doutriaux

Des clés PNL pour mieux vivre sa maladie
L'enjeu de santé est tout d'abord de rester en bonne santé et

d'agir en ce sens. Pour autant nous pouvons « tomber » malade. L'accompagnement PNL se situe, à mes yeux, en parallèle de la démarche médicale ; nous ne cherchons pas à concurrencer ou remplacer le médecin. Ce cadre étant posé, la PNL peut aider selon au moins 3 axes

1. Quel sens la personne malade donne à la maladie ?
Quand un patient « valide » qu'il est normal qu'il soit malade l'ayant bien mérité ou qu'il « faut toujours » qu'il attrape tout, ce vécu avec les images et symboles associés peut être dévastateur.

2. Quel rapport au traitement et à la guérison ?
Le malade qui évoque son traitement comme s'il subissait une agression, se met en lutte contre lui-même.

3. Comment mieux gérer la douleur ?
La douleur est d'abord un signal nous amenant à l'exploration de ce qui dysfonctionne. Pour autant, elle peut devenir insupportable et se maintenir alors que le traitement est en cours.

Dans cet atelier, appuyée sur ma pratique, je vous propose de mettre en lumière comment notre langage et nos symboles révèlent notre rapport à la maladie sur ces 3 points et qu'en prendre conscience ouvre la voie à modifier notre vécu et à devenir d'avantage co-acteur de sa guérison (ou, selon le cas, du maintien de l'état actuel) et non plus seulement « patient » attentiste. Nous explorerons quelles clés PNL vont nous y aider.

France DOUTRIAUX Ingénieure agronome, j'ai travaillé à l'étranger autour du développement agricole puis en France jusqu'à me convaincre que le premier frein au bon développement des hommes et des entreprises était un manque crucial de compétences relationnelles et humaines. Je me suis alors formée à de nombreuses approches. Enseignante certifiée en PNL, j'ai créé il y a 20 ans COMMUNICATION ACTIVE, centre normand agréé NLPNL où j'enseigne la PNL et l'Ennéagramme. Coach certifiée et thérapeute, j'ai publié APAISER LES SOUVENIRS DOULOUREUX Interéditions.



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



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



SYNERGIC_PNL3D
(Hélène GONZALEZ)
14 rue du repos
75020 PARIS
Tél: 01 44 64 73 83
inscription@pnl3d.com
www.pnl3d.com



INSTITUT REPÈRE
(Claude LENOIR)
78 Av. du Gal. Michel Bizot – 75012 Paris
Tél: 01 43 46 00 16
formation@institut-repere.com
www.institut-repere.com



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)
7 Place des Terreaux - 69001 Lyon
Tél: 06 64 97 97 64
infos@activpnl.com
www.activpnl.com



E.C.R.I.N.
(Dora PANNOZZO)
2 Square Lafayette
49000 ANGERS
Tél: 06 95 42 69 89
dora.pannozzo@hotmail.fr



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



S.CO.RE
(Dominique de VILLOUTREYS)
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
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



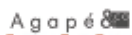
ÉCOLE DE PNL Ouest Atlantique
(Marie-Christine Clerc)
Contact: 06 32 66 39 62
pnlformations@gmail.com
pnl-formations.fr



PAFEPI.COM
(France POGGIO-ROSSET)
1 Impasse des cyprès
11200 Escalles
Tél: 06 81 09 84 21
contact@pafepi.com
www.pafepi.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)
Gare Maritime
1 rue Eugène VARLIN - 44100 Nantes
Tél: 02 40 200 200
bertrand@hexafor.fr
www.hexafor.fr



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



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



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



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



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



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 CGF
(CARY)
16 Hameau Les Mottes
59570 LA LONGUEVILLE
Tél: 03 27 65 29 53
institutcgf@orange.fr



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



NAM COMMUNICATION PRÉSENCE PNL
(Nadine AMOUR-METAYER)
1 rue Victor Hugo - 17300 ROCHEFORT
Tél: 05 46 89 68 16 et 06 12 83 80 04
namour@namcom.com



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



IPE PNL HUMANISTE
L'Institut Parisien d'Enseignement de la PNL Humaniste
(Pascal SERRANO)
6 rue Gaston Jouillerat
78410 AUBERGENVILLE
Tél: 09 51 18 24 37
info@ipepnlhumaniste.com
http://www.ipepnlhumaniste.com



REA-ACTIVE
(Tania LAFORE)
72 rue Cassiope – 74650 CHAVANOD
Tél: 04.50.69.04.25
contact@rea-active.com
https://www.mieux-vivre-pnl.fr



Centre ICCPNL
(Said BRIOULA)
Lot Cos One Ain Diab II,
Rue Kergomar, Imm D, Anfa
20180 CASABLANCA - Maroc
Tél: 212 522 79 77 15
iccpnl@pnl-maroc.com
www.pnl-maroc.com

FAC PNL
(Chantal SERVAIS)
28 rue Henri Charlet
62840 Fleurbaix
Tél: 03 21 62 17 40

IDCR
(Yves BLANCHARD)
46, rue Léon Gambetta
31000 Toulouse
Tél: 05 61 48 96 73



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



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



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

CONTACTS NLPNL

Département Adhérents Individuels (DAI): dai@nlpnl.eu
Pour contacter les membres du bureau fédéral: federation@nlpnl.eu
Pour contacter votre association locale:
Belgique: nlpnlbelgique@gmail.com
Méditerranée: mediterranee@nlpnl.eu
Paris – Île de France: parisidf@nlpnl.eu
Poitou-Charentes: nlpnlpoitoucharentes@nlpnl.eu
Pour envoyer un article:
evelyne.lerner@free.fr et eugene.mpundu@yahoo.fr

SIÈGE SOCIAL ET CORRESPONDANCE

Fédération NLPNL
14 rue de l'Opéra, Paris, France
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION:
Anne Brigitte LUBREZ
COMMISSION PUBLICATION:
EVELYNE LERNER ET EUGÈNE MPUNDU
metaphore@nlpnl.eu

métaphore

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

