

métaphore

MARS 2019 - n° 92

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



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

« Quand les animaux inspirent l'entreprise » (ESF) et la PNL

par Emmanuel Portanery — 4

Les croyances, quelle histoire !

par Patrick Condamin — 8

Motivation humaine et outils pratiques

par Christiane Grau Martenet — 11

Université d'été du collège des coaches NLPNL

par Dora Pannoza — 14

L'Université d'été du collège des Enseignants PNL

par Mohammed Belkaid — 15

Association/dissociation, et si nous y revenions

par Angélique Gimenez — 16

La Détermination d'Objectif en question

par Virgile Stanislas Martin — 20

Les femmes et l'amour 2.0

par Géraldyne Prévot Gigant — 24

Le conte de l'églantine

Texte recueilli par Evelyne Lerner — 27

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 2019-2020

Dès maintenant, réservez 3 dates importantes :

■ **L'université d'été du
Collège des Coaches,
les 15 et 16 juin 2019,**

■ **L'Université d'été du
Collège des Enseignants,
les 6 et 7 juillet 2019,**

■ **Le 30^e Congrès de la
Fédération, le vendredi 31 janvier
et le samedi 1^{er} février 2020.**

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



LE MOT de la Présidente

Bonjour à toutes et à tous,

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à la réussite de notre dernier congrès : un vrai succès ! Une bonne nouvelle pour ceux qui voudront revivre ces bons moments, ainsi que pour ceux qui n'ont pas pu se déplacer : les vidéos qui ont été tournées sont actuellement en cours de montage, et seront prochainement accessibles.

Le congrès a été suivi d'une assemblée générale mémorable : nous avons adopté de nouveaux statuts pour soutenir le développement de notre Fédération. Ils prendront effet lors de notre assemblée générale

2020, ce qui nous laisse un an pour préparer leur mise en application, tant au niveau des associations locales que des collèges : merci d'avance de votre implication auprès de ces différentes instances.

Parallèlement les activités se poursuivent, et vous retrouverez sur notre site toutes les informations concernant nos prochaines animations.

Au programme : les universités d'été du collège des coachs et du collège des enseignants, des conférences...

En vous souhaitant une bonne lecture de ce numéro printanier,

ANNE-BRIGITTE



LE MOT des responsables de la publication

Le printemps est maintenant bien installé après avoir joué avec nos nerfs en alternant soleil et nuages, douceur et fraîcheur, nous obligeant à ressortir les vêtements chauds que nous avons déjà commencé à ranger. Il n'y a pas que les plantes qui bourgeonnent au printemps. C'est le moment propice pour lancer de nouvelles idées, pour débattre après avoir passé l'hiver à s'instruire et à réfléchir. La PNL bourgeonne aussi à sa manière, comme nous le montre cette nouvelle livraison de *Métaphore*. Que ce soit dans l'accompagnement des entreprises ou dans celui des personnes, des nouveaux outils voient le jour. Pour les construire, rien de plus naturel que de puiser dans le réservoir des ressources qui constituent les bases de la PNL : les croyances, les états associé/dissocié etc. Il est parfois impératif de secouer un peu ce réservoir et de remuer son contenu pour qu'il ne colle pas au fond et puisse être facilement réutilisable. N'est-il pas nécessaire de se remettre en cause pour avancer ? Et pour-

quoi ne pas s'inspirer des animaux pour améliorer notre façon de gérer nos organisations ? La détermination d'objectif est-elle une étape incontournable dans un accompagnement ?

Il n'y a pas que la PNL dans la vie, n'est-ce pas ? Il y a aussi l'amour et... les universités d'été de la Fédération NLPNL dont vous trouverez les programmes dans ce numéro. Les collèges des coachs et des enseignants vous donnent l'occasion d'approfondir vos connaissances et d'échanger avec vos pairs dans une ambiance à la fois studieuse et conviviale. Alors, à vos agendas !

Chers lecteurs, nous aimerions recevoir vos commentaires sur les articles de ce numéro. Certains sujets évoqués ici méritent un vrai débat, un échange avec les auteurs. À vos claviers ! Adressez-nous vos remarques, suggestions, questions et le cas échéant, nous les transmettrons aux auteurs que vous pouvez aussi joindre directement grâce à leurs adresses mail qui figurent en bas de chaque article.

Bonne lecture !

EVELYNE ET EUGÈNE

« Quand les animaux inspirent l'entreprise » (ESF) et la PNL



PAR EMMANUEL PORTANERY

La vie d'une entreprise est tout à la fois la vie d'une entité juridique, économique, et celle d'un groupe social. Qu'il s'agisse d'une entreprise publique ou privée, les règles qui régissent sa survie, son développement harmonieux, son déclin ou sa renaissance dans un environnement de plus en plus difficile sont assez proches. Depuis de nombreuses années, la persistance d'une crise interminable a confronté de nombreuses entreprises européennes de toutes tailles à des difficultés humaines et économiques. Existe-t-il un ensemble de « recettes » ou plutôt de pistes de réflexion qui permettraient d'affronter efficacement ces temps difficiles qui mettent à mal tant les relations humaines que les résultats financiers dans nos sociétés ? Quels sont les « invariants » observables au sein des processus de changement profonds que connaissent nos entreprises ? Et comment s'adapter à ces environnements en perpétuelle évolution ?

L'observation du monde animal et l'analyse des comportements des différentes espèces qui le composent, telles que les pratique l'éthologie moderne, peuvent apporter ces éléments de réflexion. Les connaissances apportées par l'éthologie nous semblent susceptibles de participer à l'élaboration de réponses concrètes à ces questions essentielles. Que vous soyez patron, manager, salarié ou consultant, vous allez découvrir des stratégies efficaces et pérennes mises en place par « le monde animal ». Ces exemples peuvent vous aider à réussir votre lancement, conforter votre développement et stabiliser votre position dans ce contexte sociétal difficile.

La connaissance des sociétés animales présente l'avantage de décoder des solutions utiles pour développer un management soucieux de tenir

compte des besoins fondamentaux de l'être vivant que nous sommes et de son bien-être. Dans les organisations et les entreprises des expressions évoquant des animaux pullulent jusqu'à en être caricaturales. Une équipe a réalisé un travail de fourmis, ce commercial est rusé comme un renard, il y a trop de moutons dans mon équipe, certains se comportent comme des moules sur un rocher, nous recrutons des aigles capables de prendre de la hauteur tout en repérant les moindres détails, c'est un jeune loup aux dents longues... Des séminaires de conduite de réunion mettent en scène des girafes, des lions, des dauphins, et autres, chacun représentant un caractère spécifique de participant. On peut dire à un manager trop dur avec son équipe : « *Une tortue n'avance que si elle peut sortir la tête, alors si vous voulez que vos collaborateurs avancent, laissez-leur sortir la tête !* ». Quand les personnes de terrain souffrent pour obtenir ce qu'elles souhaitent, il est aussi possible de dire, au 2^e degré... : « *Les aigles atteignent les sommets, les escargots aussi, mais ils en bavent...* ».

En éthologie, c'est-à-dire dans l'étude du langage du monde animal, vous connaissez sans doute le réflexe conditionné du chien de Pavlov, les processus d'inhibition de l'action décrits par Henri Laborit, les tactiques des prédateurs et des proies, l'instinct de conservation des espèces, les empreintes chères à Konrad Lorenz. De même, Paul MacLean nous enseigne que les humains sont aussi des reptiles avec le cerveau rachidien et des animaux avec le cerveau limbique. L'idée que les animaux sont des êtres vivants doués d'émotions est reconnue par la loi depuis février 2015.

Et ils sont aussi capables d'apprendre, de modeler leur environnement, d'être mus par des besoins autres que biologiques, de faire preuve d'altruisme et de passer des accords avec d'autres espèces. Enfin, ils disposent de capacités d'analyse et de déduction. Les managers ayant intériorisé les acquis de cet ouvrage peuvent penser et agir hors de leurs réflexes habituels.

Par exemple :

- **Accepter, voire favoriser des rituels** apparemment inutiles qui pourtant contribuent à la cohésion d'une équipe.
- **S'abstenir de faire des jugements de valeurs** désobligeants sur celles et ceux qui ont un besoin de territoire et de terrier pour prendre des risques.
- **Ouvrir de nouveaux champs aux experts** qui auraient tendance à s'enfermer dans leur expertise, limitant ainsi leurs capacités d'adaptation.
- **Traiter les erreurs, échecs, et problèmes** sous l'angle « qu'est-ce que cela nous apprend ? »
- **Organiser des jeux** pour consolider l'esprit d'équipe et l'appartenance à l'entreprise.
- **Laisser parader les leaders**
- **Négocier sur la base des intérêts mutuels** et non en mode guerre de positions.

De surcroît, les entreprises modernes sont digitalisées, le management par les processus est une pratique courante et les algorithmes et l'intelligence artificielle absorbent des tâches auparavant dévolues aux humains. De nombreux collaborateurs travaillent en mode asynchrone, à distance sur des projets internationaux multiculturels. De nombreux acteurs, dans ces configurations revendiquent des liens « *mammifères* ». Ils se plaignent de leur isolement, de la dépersonnalisation, de l'absence de feedback de la part des responsables. Nous avons besoin de stimulations sensorielles

pour nous épanouir au travail : voir les autres, les entendre, les sentir et les toucher.

La notion de Leadership...

Il existe en entreprise des Leaders de beau temps, des Leaders de crise, et des Leaders de lancement, ainsi que des « servant leaders », qui accompagnent de façon très proche leurs équipes sur le terrain.

Que nous dit le monde animal à ce sujet ?

Il faut un Leader. Sans leader, la société s'atrophie, se désorganise, puis se délite. C'est vrai pour les chevaux, les singes, les loups, les dauphins et de nombreuses autres espèces. Un leader, ou un couple leader comme chez les loups va guider la meute. Les compétences décident de qui va devenir, ou rester Leader, mais pas seulement... Car la hiérarchie joue aussi un rôle, ainsi que la mise en place de règles sociales acceptées par le groupe concerné. Le partage des ressources alimentaires fait partie intégrante des règles sociales en vigueur. Chez les mammifères supérieurs (ce que nous sommes : des mammifères placentaires, les marsupiaux comme les kangourous ne le sont pas), le Leader n'est pas seulement le plus fort ou le plus malin, c'est aussi celui qui dispose de nombreuses qualités personnelles telles que réaliser des alliances, prendre soin des jeunes, apaiser les conflits et assurer la cohésion du groupe... Il est reconnu, accepté et respecté. Acquérir ce statut de dominant suppose de sa part de nombreux devoirs de protection notamment, sous peine de voir son statut remis en cause assez rapidement.

Le type de leadership est fortement lié au contexte. Cela dit, en situation extrême, l'attitude dite « démocratique » semble montrer toute sa supériorité :

lors d'une expédition sur le Licancabur au Chili, il était prévu d'étudier la dyade homme/chien en haute altitude et l'influence du manque d'oxygène

sur le travail possible (ou pas) des chiens. Les chiens avaient été élevés de façon autoritaire à l'américaine (ordres forts, dureté, obligations impératives et contraintes), ou démocratique à la française (caresses, récompenses, félicitations). Jusqu'à 4 500 m, aucune différence notable, mais au-delà... Les chiens, étant donné la structure de leur cage thoracique, ne peuvent pas compenser le manque d'oxygène contrairement à l'homme qui a une cage thoracique ouverte. Ainsi quand l'altitude s'élève, ils souffrent de plus en plus, jusqu'à l'étouffement. Quand les chiens ont commencé à souffrir, ceux qui avaient été élevés à l'américaine se sont rebellés contre leurs maîtres, et ont tenté de les mordre ! Ceux qui avaient été élevés à la française ont écouté leur maître, lui ont fait confiance et l'ont suivi en hauteur malgré les souffrances endurées. **La confiance fut déterminante en situation d'Urgence !** Ainsi, un leader démocratique qui procure apaisement et protection permet une acceptation de la situation difficile, le contraire se révèle beaucoup moins efficace... Indépendamment du leadership en tant que tel, il s'avère dans le monde animal, que si la compétition permet de réussir à gagner dans des interventions « One shot », la coopération est bien plus garante d'efficacité que la compétition sur le moyen et long terme.

La notion de conflits

Les conflits sont inhérents à toute relation animale comme humaine. Cela dit, dans toute société animale, des mécanismes se mettent en place pour limiter les conséquences de la compétition et des phénomènes d'agression au sein d'une communauté ou d'une même espèce. Les conflits s'évitent et s'apaisent via des comportements sociaux bien déterminés : l'épouillage en fait partie, tout comme les rituels de soin d'autrui et de toilettage. Les babouins

s'épouillent régulièrement, et cela s'inscrit souvent dans un contexte neutre, dans le cadre d'une négociation en vue d'une coopération. Chacun doit s'assurer des bonnes intentions de l'autre...

Exemple des femelles chimpanzés du zoo d'Arnhem aux Pays Bas : refusant de rentrer se coucher... Les soignants ont donc retardé la distribution de nourriture, conformément aux règles établies avec les chimpanzés. Ceux-ci se sont montrés fort mécontents d'attendre la rentrée des femelles pour dîner, soit plus d'une heure. Devant l'agressivité naissante à leur rencontre, les soignants les ont protégées dans un enclos à part, mais la colère n'est pas retombée dans la communauté. Résultat, le lendemain, quand les singes ont à nouveau été mis ensemble, les femelles ont pris une correction, et le soir, elles sont rentrées à l'heure dans l'enclos. Les animaux tiennent vraiment au respect des règles instituées dans le groupe, car c'est souvent le garant de leur survie en cas de grande difficulté.

Exemple des macaques à queue de cochon d'Asie du sud-est : Frans de Waal rapporte que les mâles dominants ont été mis à l'écart dans un enclos à part, ce qui les a mis dans l'impossibilité de faire la police. Le groupe s'est assez vite délité, car « la police » n'était plus assurée, et la fonction d'arbitre, comme celle du maintien de la paix, n'était plus possible.

La structure hiérarchique est très importante dans le monde animal. La préoccupation communautaire est essentielle. Mama, la matriarche du zoo d'Arnhem adoptait fréquemment un comportement de **médiatrice** afin d'éviter que les conflits ne s'enveniment. Son rôle était reconnu comme tel, et les autres singes faisaient appel à elle en cas de conflit. Souvent les femelles chimpanzés agissent ainsi...

Cela suppose d'agir avec **impartialité**, et en défendant les plus faibles contre les plus forts. Pour Shirley Strum qui a travaillé avec des babouins au Kenya, la réconciliation suppose épouillage, soin, toilettage, proximité physique et coopération, bref, de s'occuper d'autrui avec bienveillance et attention.

Plus les mécanismes de résolution des conflits sont développés au sein d'un groupe, et plus ses membres hésitent à s'engager dans des relations plus ou moins agressives. En clair, il est très utile d'installer des rituels protecteurs et qui permettent la réconciliation des parties. Enfin, le médiateur se doit d'agir calmement et sans précipitation, faire preuve de neutralité et être respecté des protagonistes. Sans médiateur légitime, un conflit risque donc de durer, et au pire de s'amplifier... Néanmoins, il reste encore une option... celle des singes Bonobos : le sexe !

En PNL, la Synchronisation se rapproche immensément des modélisations comportementales du monde animal (« *Faut-il imiter pour exister?* » dans *Sciences Psy* de juin 2018, Boris Cyrulnik). Tout comme dans notre société humaine, la modélisation est l'un des moyens les plus efficaces d'apprendre et de transmettre dans le monde animal.

De même, le langage non verbal est parfaitement décodé par les mammifères via les phéromones que nous émettons dans notre langage émotionnel, et les gestes que nous utilisons pour communiquer.

Les Valeurs sont aussi fortement utilisées par le monde animal : dans une meute de loups, la Valeur « *Respect de la hiérarchie* » n'est pas discutable, et ceux qui souhaitent le faire risquent une engueulade ou une bagarre avec le mâle Alpha, et pire, l'exclusion de la meute.

Enfin les recadrages utilisés en PNL sont aussi monnaie courante dans le monde animal : dans l'apprentissage des règles de vie en groupes, le respect des fonctions de chacun, la protection des plus faibles, tout comme dans la répartition des produits de la chasse. Cela commence par une démonstration simple et non agressive de ce qu'il faut faire quand l'autre ne comprend pas, puis la pression monte jusqu'à ce que l'individu respecte les codes en vigueur pour la sécurité du groupe. Les recadrages violents sont rares, et les solutions de négociation non dommageables sont majoritairement choisies.

Il est utile de savoir transférer des savoir-faire du monde animal afin de respecter les lois du vivant, notamment des mammifères, afin de régler nos situations conflictuelles et nos problèmes d'entreprise au quotidien. Il peut s'agir de guérir, et surtout de prévenir.

Les Européens et notamment les Français pensent qu'un corps se répare, tandis que les Chinois pensent qu'un corps s'entretient. Il en est de même des relations entrepreneuriales et sociales : à l'aide des enseignements du monde animal, entretenons-les, cela nous évitera de les réparer. **Nous y gagnerons moins de stress, un meilleur confort de vie, des résultats améliorés, et surtout du bien être pour chacun ! ■**

* portanery.emmanuel@wanadoo.fr

Emmanuel présentera son travail sur ce thème
le 18 avril 2018 à 19h au Forum 104, rue de Vaugirard à Paris.

Inscription sur Weezevent :

<https://www.weezevent.com/eportanery-les-nimaux-l-entreprise-et-la-pnl>



Les croyances, quelle histoire !



PAR PATRICK CONDAMIN

Une histoire vaut souvent mieux qu'un long discours.

Selon la PNL, une croyance est tout simplement « ce que l'on croit ». Comme nous le reverrons plus tard, une croyance est une généralisation, une traduction mathématique : « $A \Rightarrow B$ ». La plupart de nos croyances sont utiles, elles sont souvent vraies, elles sont la plupart du temps inconscientes. Elles peuvent être parfois nuisibles, ou fausses, ou conscientes. À chaque histoire, je proposerai les réflexions qu'elles m'inspirent. J'espère que ces histoires alimenteront également vos propres pensées et découvertes.

Un éléphant, ça trompe...

Du temps de la colonisation, un lord anglais passe tous les jours devant un spectacle qui l'intrigue : un éléphant gigantesque est attaché à un piquet par une simple corde. Or ce dernier transporte aisément plusieurs arbres avec sa trompe. Intrigué, l'anglais choisit un traducteur et pose la question au cornac. Ce dernier éclate de rire. « Vous savez Sabih, l'éléphant n'a pas toujours été ainsi. Quand je l'ai eu, il mesurait la taille d'un chien et s'est épuisé à tenter de fuir pendant des semaines. Épuisé, il a fini par comprendre qu'il était inutile de lutter ».

Réflexions personnelles :

- Les éléphants ont des croyances...
- Donc ils ont un inconscient.
- Cette croyance s'est installée à un moment de leur vie, dans le cas présent comme suite à un évènement traumatique. On pourrait peut-être la formuler ainsi : « je n'arriverai jamais à me détacher ».

Mais, sauf à faire une lecture de pensée, mieux vaudrait le barrir avec l'éléphant !
– Le programme, installé à un moment de la vie de l'éléphant, n'a jamais été remis en question, car l'inconscient a « oublié » de remettre en cause un comportement positif à l'époque, puisqu'il a tout simplement permis au bébé de « lâcher prise ».
Les mammifères que nous sommes se conduisent de la même façon sur ce point.

Même les tigres s'y mettent

Dans le film de Jean-Jacques Annaud, « Deux frères », l'auteur nous conte l'histoire d'un tigre. Ce dernier est prisonnier dans un cirque où on le dresse en particulier à passer à travers un cercle de feu. Or les tigres ont normalement une crainte atavique du feu et ce comportement est le résultat d'un dressage « contre nature ». Le tigre finit par s'échapper du cirque et rejoint son frère, resté dans la jungle. Ce dernier doit tout lui apprendre de la vie sauvage. Mais un jour, les villageois veulent capturer les animaux. Ils procèdent comme d'habitude, en faisant un cercle de feu dans la jungle. Cette fois, c'est le tigre domestiqué qui sauvera son frère en sautant au-dessus des flammes, entraînant son frère et lui sauvant la vie.

Réflexions personnelles :

- Nos croyances ont été établies à un moment de notre existence dans un but positif.
- Dans certaines conditions, par exemple un traumatisme, une réflexion ou un travail personnel, elles peuvent être remises en cause.
- De même que le tigre sauvage aura probablement reconsidéré sa peur du feu grâce à son frère, on peut imaginer dans le premier exemple que, si un





feu ou un tsunami menaçait, l'éléphant aurait arraché son piquet. Sa croyance aurait alors disparu. Une exception, vécue ou acceptée, peut suffire à casser la croyance ! La généralisation se dissout alors d'elle-même.

Élever les vautours !

Dans un parc américain, devant la menace de la disparition des vautours suite à une maladie, quelques animaux ont été protégés dans un zoo. Le danger passé, un couple a été lâché. Ce dernier a fabriqué son nid et donné naissance à plusieurs bébés. Aucun n'a survécu. L'autopsie a dévoilé que les bébés, plus fragiles que les adultes, ont déchiré leur estomac en ingérant des petits bouts de verre coupants. La nature en Amérique est en effet parsemée d'innombrables bouteilles cassées de soda. La direction du parc a alors décidé de mettre dans les cages du zoo des bouts de verre, ainsi qu'un dispositif caché produisant une décharge électrique. Pan sur le bec, comme dit le *canard enchaîné*, cet autre volatile bien connu. Et puis le couple fut relâché ! Les bébés ont désormais survécu, ainsi que leur descendance.

Réflexions personnelles :

- Une croyance (les bouts de verres sont dangereux) peut-être le résultat d'un apprentissage et cet apprentissage est transmissible par l'éducation. Même si les descendants ne savent plus ni la cause ni la justification de l'interdiction !
- Certaines croyances sont limitantes, mais la plupart des croyances sont aidantes. Dans ce cas, elles permettent aux bébés de survivre, ce n'est pas rien !

Les singes n'aiment pas l'eau froide

Des singes ont été installés dans une cage confortable. Dans la cage, une échelle, et en haut de l'échelle, de succulentes bananes. Bien sûr, les singes se sont précipités. Néanmoins, un mécanisme faisait en sorte que le moindre

mouvement de l'échelle produise une abominable pluie glacée dans l'ensemble de la cage. Les singes ont vite compris. Ils empêchèrent leurs congénères de tenter à nouveau l'expérience. Bientôt plus aucun singe ne tenta l'expérience, et on coupa le circuit électrique devenu inutile. Puis on permuta un des singes avec un individu qui ne savait pas l'histoire. Il n'eut pas le temps de sauter sur l'échelle, car le groupe le ceintura et le gronda. On changea progressivement tous les animaux et la croyance resta, bien que cette dernière n'ait plus aucun sens. C'est ce que la PNL appelle une origine perdue !

Réflexions personnelles :

- La croyance d'un groupe se transmet de génération en génération.
- C'est un programme inconscient. Dans l'exemple précédent, il a été transmis par l'éducation. (le groupe empêche les nouveaux venus de faire ce qu'ils croient être une bêtise).
- Pourtant, contrairement à l'exemple précédent, cette croyance n'a plus aucune utilité (il y a longtemps que le dispositif électrique a disparu)
- Combien de nos croyances bloquent ainsi nos capacités, nos apprentissages et notre créativité ?

Et l'homme dans tout cela ?

Nos croyances sont un moteur de nos existences. Le plus souvent, nos croyances sont inconscientes et leur origine est perdue dans la nuit des temps. Nous sommes sur ce point semblable à la galerie d'animaux présentés précédemment.

Notre inconscient nous protège et nous guide comme il le fait pour les animaux. Simplement, il oublie parfois de reconsidérer ces « programmes ». Lorsque nous évoluons, ces derniers parfois, ne sont plus adaptés !



■ Jeanne n'arrive pas à apprendre.

L'analyse montre qu'il y a, dans sa famille, un secret de famille peu reluisant, et qu'en conséquence, depuis sa petite enfance, « apprendre est dangereux »

■ Tom a la passion de fumer. Il se rappelle enfin que, lorsqu'il était enfant, son père lui a tendu une cigarette : « Maintenant, tu es un homme ! »

■ Michel saborde les situations où il pourrait trouver du plaisir. Il s'est drogué étant jeune et associait la drogue au plaisir. Pas de plaisir, pas de drogue ! Mais pas de bonheur non plus ! Cela devint gênant et inapproprié quand il a découvert d'autres plaisirs plus sains.

■ Émilie est une jeune femme brillante et réussit sa vie. Sauf qu'à l'approche de ses règles, elle vit une semaine complète d'enfer. Elle finit par se souvenir que, dans un pensionnat de jeunes filles, ses règles sont survenues très tôt. Pour la rassurer, une dame de compagnie lui a dit : « Tu sais une femme doit souffrir ». Aussi, elle a décidé à cette époque de devenir une vraie femme et de souffrir beaucoup !

Heureusement, la PNL et l'hypnose offrent un grand nombre de techniques pour modifier ces croyances. Le plus dur est de les détecter !

Le principe est le même avec des apprentissages du type « vautour » ! Le fils d'un ami voulait acheter une moto. Son père s'est contenté de lui faire visiter un service d'hôpital d'urgence spécialisé dans les traumatismes des motards... Le fils a modifié son projet !

On n'est pas des bêtes !

Une différence est magistralement exposée par l'historien Yual Noah Harari, dans son premier livre « Sapiens ». Des croyances partagées entre des individus ont permis de construire des groupes humains importants. Ce partage, en particulier à travers le langage, a permis leur sédentarisation ainsi que le passage de la cueillette à l'élevage puis à l'industrie, de la tribu au village, à la ville, et à la nation. Par culture, on entend en particulier les modèles religieux ou sociaux (socialisme, capitalisme, fascismes, etc.).

Parfois, des trublions remettent en question certaines valeurs.

– Remettre en question la terre comme centre du monde comme l'a fait Galilée, c'est faire trembler l'équilibre d'un monde basé sur le livre saint. Si l'on conteste une proposition de la bible, alors chacun peut douter, et la foi est ébranlée.
– Un monde politique s'est écroulé dans ma jeunesse, où beaucoup de mes camarades étaient communistes, avec la découverte des crimes de Mao et de Staline.

Donnons la parole aux poètes, par définition, trublions eux aussi, avec la chanson d'Alain Souchon :

*« Abderhamane, Martin, David
Et si le ciel était vide
Tant de processions, tant de têtes inclinées
Tant de capuchons, tant de peurs souhaitées
Tant de démagogues,
de Temples, de Synagogues,
Tant de mains pressées, de prières empressées
Tant d'angélus, Qui résonnent
Et si en plus, Y'a personne »*

Ou celle, tranchante, de Georges Brassens :
*« La musique qui marche au pas,
cela ne me regarde pas »...* ■

* patrickcondamin@gmail.com



PAR CHRISTIANE GRAU MARTENET**

Motivation humaine et outils pratiques*

La motivation est le processus qui règle l'énergie qu'une personne met dans une action ou expérience.

Quels outils efficaces inspirés de la PNL pouvons-nous utiliser pour contribuer à renforcer la motivation dans tous les domaines de l'activité humaine, scolaire ou professionnelle notamment ?



L'apport de motivation extrinsèque a tendance à éteindre la motivation intrinsèque ou à dévaloriser l'activité puisqu'il faut "payer" pour la faire.

Dans le cadre du *coaching*, motiver quelqu'un peut vouloir dire : faciliter chez lui l'émergence de ses ressources ou lui permettre d'être en accord avec ses besoins, ses valeurs et des buts individuels et/ou collectifs. Dans ce sens, la motivation est un processus dynamique qui trouve ses origines dans les perceptions qu'une personne¹ a d'elle-même et de son environnement et qui l'incite à s'impliquer pour poursuivre ses objectifs. Seul un accompagnement permettant au sujet d'aller puiser au plus profond de ses aspirations pourra stimuler sa motivation.

Les recherches sur la motivation ont suivi l'évolution des études en psychologie. Trois tendances se dégagent :

- Les théories des besoins individuels
- Les théories qui considèrent le comportement humain comme le résultat des interactions entre la personne et son environnement
- Les théories de l'accomplissement de soi.

À partir de là, nous retenons que pour s'impliquer dans une activité relativement difficile, il faut :

- 1. VOULOIR**, ce qui implique de mesurer la valeur de la tâche en tant que moyen utile à satisfaire ses besoins. *J'en ai besoin pour mon projet de vie. Je le veux.*
- 2. PRENDRE LA RESPONSABILITÉ**, ce qui nécessite la conscience d'être le seul responsable de la réussite de sa vie et de la réalisation de ses objectifs. *Ça dépend de moi. J'en suis responsable.*
- 3. SE FAIRE CONFIANCE**, c'est avoir une image positive de soi, de sa propre valeur et de sa capacité à produire les comportements requis et l'énergie nécessaire. *Je peux le faire. Je me fais confiance.*
- 4. MÉRITER DE RÉUSSIR**, c'est croire en la légitimité morale d'atteindre le but. *Ce que j'ai à faire est légitime pour moi et pour les autres.*
- 5. SAVOIR COMMENT S'Y PRENDRE**, c'est avoir une représentation précise

des actions spécifiques à entreprendre. *Je sais quoi faire et comment le faire.*

Autrement dit, il est nécessaire que la personne se choisisse elle-même l'objectif qu'elle rêve d'atteindre et s'en fasse une représentation concrète. En établissant des réactions auto-récompensantes comme condition pour atteindre un comportement, les individus créent des auto-inductions pour maintenir leurs efforts jusqu'à ce que leurs performances rencontrent les standards désirés. Les théories les plus récentes sur la motivation insistent sur les **processus métacognitifs**, soit de faire appel à des niveaux aigus de conscience pour orienter efficacement pensées et émotions. Le besoin de compétence et d'autodétermination semble inné chez l'être humain ; ayant atteint un niveau donné de performance, souvent il ne s'en satisfera plus et poursuivra une réussite plus élevée ; dès lors **la progression autonome est amorcée.**

1 - Les facteurs sociaux de démotivation sont nombreux mais le coach peut rarement les changer.

* Inspiré de : GRAU MARTENETCh. : *COACHER AVEC LA PNL La caisse à outils du pédagogue du XXI^e siècle* ; Lyon, 2014 3^e éd., Chronique Sociale éd.

La motivation s'accroît si le coach met l'accent sur les **points forts** plutôt que sur les limites. Toutefois, les félicitations par exemple ne seront efficaces que si elles sont réalistes, justifiées par des feedback appropriés. Le meilleur moyen de développer un sentiment d'efficacité personnelle consiste à **vivre des expériences réussies**.

Grâce à la **qualité de la relation avec son coach**, le client se sent approuvé socialement et croit en la légitimité de son objectif.

La personne doit encore disposer d'un guide des étapes nécessaires à la réalisation de l'objectif. Le coach efficace indique la méthodologie à suivre et les outils à utiliser.

Les principaux outils PNL de motivation

Sur l'axe existentiel : stratégie d'organisation mentale

C'est la congruence installée à partir des réponses logiques aux six niveaux d'organisation mentale de G. Bateson² qui renforce la motivation générale.

Pour vouloir choisir un objectif de changement consciemment orienté vers sa réalisation personnelle, le client doit en comprendre le sens, en cohérence avec son projet de vie. Comme une pierre est une pierre, un arbre est un arbre, tout être humain, pour avancer sur son chemin, a besoin de s'aligner avec le « qui je suis vraiment », de sentir la plénitude de soi, de se sentir en vie.

2 - BATESON, G. : La nature et la pensée ; Paris, 1984, éd. du Seuil.

Chaque être humain se représente plus ou moins consciemment le monde idéal auquel il rêve d'appartenir et qui le relie à ce qui est plus grand que lui, qui était avant et sera après. Dans sa vision idéale, il trouve à se placer en tant qu'individu unique, avec une mission, un rôle particulier qu'il se donne, ce qui fait que sa vie prend sens. Compte tenu de qui il est et dans la perspective de cette vision, il va privilégier certaines valeurs et croyances qui vont lui fournir l'énergie nécessaire à potentialiser les capacités et ressources nécessaires à poser les comportements adéquats, dans l'environnement où il se trouve.

Cette conscience existentielle n'est pas spontanée, elle se construit.

Le modèle des Niveaux Logiques permet de développer des démarches favorisant la cohérence consciente que la personne aménage entre les efforts qu'elle fournit pour agir et ce qui est important pour elle. (Voir *Exemple de questions pour installer la cohérence entre vision et action*)

Sur l'axe ponctuel

Des stratégies cognitives individuelles de motivation permettent d'activer ponctuellement les attitudes utiles à s'investir activement dans le travail et à persévérer dans l'activité engagée.

EXEMPLE DE QUESTIONS POUR INSTALLER LA COHÉRENCE ENTRE VISION ET ACTION

Quelle vision avez-vous du monde idéal auquel vous avez envie d'appartenir ? Quelle est votre vision de la vie, de l'humanité ? Quel sens la vie a-t-elle pour vous par rapport à ce qui est plus grand que vous, était avant et sera après vous ? Qui d'autre servez-vous grâce à votre vie ? Qui êtes-vous et quel genre de personne voulez-vous être ? Que voulez-vous faire de votre vie ? Quelle métaphore de vous-même conviendrait pour réaliser cette vision ? Quelles sont les valeurs et les croyances utiles à réaliser qui vous êtes dans la perspective de votre vision ? Qu'est-ce qui est vrai, juste, important pour vous ? Quelles capacités et ressources possédez-vous ou voulez-vous encore acquérir pour manifester votre vision et réaliser votre mission, étant donné ce qui est important pour vous ? Quels comportements devez-vous mettre en œuvre pour manifester votre vision et réaliser votre mission, compte tenu de ce qui est important pour vous et grâce à vos capacités ? Quel est votre plan d'action ? Qu'allez-vous faire ? Où, quand, dans quel contexte voulez-vous adopter les comportements et actions qui vous permettront de vous réaliser dans la perspective de votre vision ? Dans quel environnement cela se passera-t-il ?

On peut constater que chaque individu structure de façon plus ou moins rigide ses comportements, comme s'il suivait des métaprogrammes. C'est le nom qu'on donne en PNL aux patterns installés chez tout être humain, hors de son champ de conscience et qui déterminent la plupart de ses comportements. Les métaprogrammes les plus répétitifs qualifiés de pivots sont profondément enracinés et relativement stables, ils jouent le rôle de matrice dans la fabrication des stratégies ponctuelles automatiques.

Parmi eux, les moteurs de l'action se rapportent à la question : *Pourquoi le fais-tu?* De plus amples explications de ce modèle sont nécessaires pour bien l'utiliser, nous insistons ici seulement sur la nécessité de les identifier pour pouvoir les activer aisément dans tous les contextes. On les connaît par l'observation de la récurrence de leurs manifestations dans les comportements et/ou en faisant le test³ y relatif.

La démarche de repérage des moteurs de l'action ne comporte pas de jugement. Toutefois, lorsqu'un métaprogramme, assorti de ses stratégies automatiques, constitue une limite à la poursuite de l'objectif, vous pouvez le remplacer par des stratégies conscientes. ■

** ch.grau@bluewin.ch

3 - GRAU MARTENETCH.

: COACHER AVEC

LA PNL La caisse à

outils du pédagogue

du XXI^e siècle; Lyon,

2014 - 3^e éd., Chronique

Sociale éd. p. 232-239

COACHING DIFFÉRENCIÉ SELON LES MOTEURS DE L'ACTION

Exemples de formulations motivantes pour donner des injonctions selon quelques catégories de métaprogrammes moteurs de l'action :

OPÉRATEUR MODAL

- **De nécessité** : Il faut, c'est nécessaire,
- **De désir** : Ça va vous faire plaisir, vous allez apprécier.

IMPLICATION

- **Proactivité** : Dépassez les obstacles, allez-y foncez, avancez,
- **Réactivité** : Contournez les obstacles, adaptez-vous
- **Passivité** : Pour patienter, en attendant.

ORIENTATION

- **Aller vers** : Si vous voulez réussir, poursuivez votre objectif, pensez au but,

- **S'éloigner de** : Si vous ne voulez plus, si vous voulez terminer vite, pour ne plus.

BASE DE MOTIVATION

- **Identité** : Vous allez apprendre, grandir, progresser,
- **Pouvoir** : Vous allez changer les choses, on a besoin de vous, vous serez reconnu, vous serez le meilleur,
- **Relation** : Pour me faire plaisir, faites-le pour moi, vous êtes apprécié, aimé.

RAPPORT AU TEMPS

- **Passé** : Faites comme hier, comme la dernière fois, pour ne plus jamais,
- **Présent** : Faites maintenant, tout de suite,
- **Futur** : Faites pour demain, pour dans six mois, pour préparer l'avenir.

DÉCLENCHEUR DE DÉCISION

- **Personnel** : Faites-le quand vous serez prêt, c'est vous qui déciderez de commencer
- **Orienté par autrui** : Allez-y faites-le, je vous donnerai le signal.

Autres outils utiles

Le tableau ci-dessous inventorie d'autres outils connus des PNListes, utiles pour permettre à la personne de stimuler sa motivation.

MOTIVATION HUMAINE ET OUTILS PRATIQUES

5 FACTEURS DE MOTIVATION			EXEMPLES D'OUTILS PRATIQUES EXERCICES PNL
CONDITIONS	CLÉS D'ACTION	PERMISSIONS CROYANCES	
Satisfaction des besoins Réalisation personnelle	VOULOIR	Ça a du sens pour ma vie. J'en ai besoin. Je le veux. C'est important pour moi.	• Cohérence entre vision et action avec les Niveaux Logiques. • Métaphore de vie sur la ligne du temps. • Installation de l'objectif en 6 critères.
Attribution causale Auto-détermination	PRENDRE LA RESPONSABILITÉ	Ça dépend de moi. J'ai la responsabilité de ma vie.	• Recadrages. • Changement de croyance sur ancrages spatiaux. • Stratégie de métacognition avec les submodalités.
Emotions positives Image de soi	SE FAIRE CONFIANCE	Je suis doué. Je peux le faire. Je me fais confiance.	• Désactivation d'ancrage. • Ancrage de ressources. • Résolution de problèmes par transfert des réponses sur les Niveaux Logiques.
Légitimité de l'objectif	MÉRITER DE RÉUSSIR	Mon objectif est écologique. Je fais les efforts nécessaires.	• Voyage en ballon au-dessus de Disneyland. • Négociation entre parties conflictuelles.
Efficacité personnelle	SAVOIR COMMENT S'Y PRENDRE	Je sais quoi faire et comment le faire.	• Auto-modélisation de la réussite • Générateur de comportement • Alignement d'objectifs dans le temps

L'Université d'été du collège des Coachs NLPNL



PAR DORA
PANNOZZO
PRÉSIDENTE DE
LA COMMISSION
DU COLLÈGE
DES COACHS

**Samedi 15 et
dimanche 16 juin 2019**

CISP Ravel : 6, avenue Maurice Ravel 75012 PARIS
Inscription et règlement : <https://www.weezevent.com/universite-d-ete-college-des-coachs>

Participation	Samedi 15/06 après midi	Dimanche 16/06 la journée
Adhérent NLPNL	20€*	40€*
Non adhérent NLPNL	40€	60€

* Pour les membres du collège : 10 € le samedi et 10 € le dimanche

Thème : COACHING et PNL

- Coaching individuel et Psychopathologie
- Le coaching PNL dans l'entreprise
- Coaching et Résolution relationnelle

Public : Coachs – Praticiens en PNL – Praticiens en relation d'aide – Psychopraticiens – Thérapeutes – et toute personne intéressée par le COACHING PNL et son utilisation dans la vie professionnelle et/ou personnelle

Accès :

- Métro ligne 1 station Porte de Vincennes
- Métro ligne 8 station Porte Dorée
- Métro ligne 6 station Bel Air
- Tramway ligne T3a Montempoivre et Lignes RATP : 29 - 46 - 56

Samedi 15 juin après-midi

- 13h30 : Accueil
- 14h : Présentation du Collège
- 14h30 à 17h30 : Angélique GIMENEZ - coaching individuel et Psychopathologie
- 17h30 à 18h : Échanges et Feedbacks



L'Atelier du samedi après-midi

- 14h30 à 17h30 : Angélique GIMENEZ
- 17h30 à 18h : Échanges et Feedbacks

Thème : Coaching individuel et Psychopathologie

« Être Coach et savoir-faire avec les troubles psycho-physio-pathologiques : décoder, agir avec la PNL et orienter vers des soins adaptés ».

Durée : 3 heures avec alternance de parties théorique et pratique.

Dimanche 16 juin toute la journée

- 9h30 : Accueil
- 10h à 11h : Intervention d'un représentant de l'ICF : la Reconnaissance du métier de Coach
- 11h à 12h30 : Table ronde autour du Coaching PNL dans l'entreprise animée par Dora PANNOZZO
- 14h à 17h : Odile CLUZEL - Coaching et Résolution relationnelle avec le Théâtre Forum
- 17h30 : Pot de clôture

Présentation d'Angélique GIMENEZ sur son intervention

« L'intervention sera faite d'une présentation pour donner quelques bases, contextualiser nos objectifs et bien définir notre cadre dans cette durée limitée, et d'exercices pratiques à partir d'exemples que nous aborderons en jeux de rôles, de façon à expérimenter les différentes positions perceptuelles. Nous reprendrons ensuite vos expériences en grand groupe et collecterons vos retours, pour qu'ils donnent sens aux outils diagnostiques qui vous serviront ensuite à mieux savoir comment agir, en fonction des situations que vous rencontrerez dans vos cabinets de coaching. Nous en sortirons quelques lignes de bonnes pratiques, un fil rouge pour savoir-faire au mieux, au-delà de la demande initiale de coaching et de l'objectif défini avec vos coachés. Un travail en structure nécessite une « lecture a minima de la personnalité psycho-physio-pathologique » car le corps et la tête sont un seul et même système et sont indissociables.

Au menu donc, j'aimerais vous donner quelques grandes lignes de décodage pour que vous puissiez avoir des idées sur le profil de personnalité des personnes que vous accompagnez, même si le métier de coach ne requiert pas systématiquement de sens clinique comme on peut l'attendre chez les « psys ».

Angélique GIMENEZ

Ses compétences sont faites à la fois de la PNL (psychothérapeute et enseignante en PNL), de son cursus d'ingénieur biochimiste et de manager en entreprise pendant plusieurs années. Spécialisée dans les troubles dissociatifs, troubles du comportement et en Psychotraumatologie, elle conjugue le tout, avec une grande « pincée d'enthousiasme » pour accompagner des patients, des stagiaires, des coachés, des supervisés... au fond peu importe la dénomination, pour accompagner à une meilleure croissance. ■

Les Ateliers du dimanche matin

- 9h30 : Accueil
- 10h à 11h : Intervention d'une représentante de l'ICF (International Coach Federation)
- « **La Reconnaissance du métier de coach par l'ICF** »
- 11h à 12h30 : Le coaching PNL dans l'entreprise par Dora PANNOZZO et trois autres coaches

Table ronde autour de la PNL au sein du Coaching Entreprise :

Venez partager comment au sein de votre travail, de votre entreprise, vous vivez et appliquez votre métier de COACH PNL, ce que la PNL apporte à votre travail, à votre entreprise et à vous-même. Quels sont les outils qui ont eu le plus d'impact ? Venez participer pour élargir votre vision et enrichir votre travail.

Dora PANNOZZO est coach en entreprise, formatrice et enseignante PNL. Elle intervient principalement en entreprise pour animer cohésions d'équipes de Direction et coachings de Managers. ■



L'Atelier du dimanche après-midi

- 13h45 : Accueil
- 14h à 17h : Odile CLUZEL
- 17h à 17h30 : Échanges et Feedbacks
- 17h30 : Pot de clôture

Thème : **Coaching et Résolution relationnelle : Théâtre Forum, PNL et Coaching**

Présentation d'Odile CLUZEL sur son intervention

« *Le Théâtre Forum est un spectacle de théâtre interactif qui permet, par le biais du jeu théâtral, de faire émerger la parole. Dans un premier temps, les « acteurs» jouent une ou plusieurs courtes scènes évoquant des situations pouvant être vécues comme conflictuelles ou bloquées. Puis ces scènes sont rejouées autant de fois que nécessaire, de telle sorte que les spectateurs puissent venir remplacer un personnage sur scène (ou en créer un nouveau) pour essayer de parvenir à une issue plus satisfaisante. Face aux acteurs et confronté à la scène*

initiale, le spectateur devra tenter de mettre en place des alternatives possibles aux difficultés rencontrées. Figure fondamentale pour soutenir l'interaction entre la salle et la scène, l'animateur favorise le débat avec le public et coordonne les interventions des spectateurs sur scène et les réactions des acteurs. Ludique et interactif, le Théâtre Forum peut aider à évoquer les multiples solutions à une problématique. Les participants pourront jouer et rejouer les scènes proposées pour expérimenter cette pratique. »

Odile CLUZEL exerce depuis plus de 25 ans dans le domaine des relations humaines. Coach, superviseur de coaches, enseignante certifiée en PNL, formée à l'analyse systémique, à l'analyse transactionnelle, et au Théâtre Forum, elle aime mettre les outils et les techniques de ces modèles à la portée de ses stagiaires. Passionnée par le métier de coach qu'elle pratique et enseigne, elle est co-auteur de l'ouvrage « Comprendre et pratiquer le coaching personnel » (interéditions, nouvelle édition 2019), « Les outils du développement personnel pour manager » (Eyrolles 2010), « Le coaching bref » (interéditions 2008), « Les Fiches outils du coaching » (Eyrolles 2015). ■

L'Université d'été du collège des Enseignants PNL

Samedi 6 juillet à partir de 13h30 jusqu'au dimanche 7 juillet 17h

Cette année, le thème de l'Université d'été choisi par le Collège des Enseignants est : « **la PNL au quotidien, son application tout au long de la vie : de l'enfant à la personne âgée** ». Cette Université permettra aux professionnels de la PNL, de nourrir nos échanges sur les différents champs d'application comme les enfants à haut potentiel, les relations avec les enfants et adolescents, la

radicalisation des jeunes adultes, le sport, les relations de couple, la vie professionnelle, la thérapie et les personnes âgées. Le format utilisé est une alternance de conférences courtes en plénière et d'ateliers thématiques. Nous sommes actuellement en train de finaliser le programme qui sera publié sur le site de la Fédération NLPNL. Nous comptons sur votre présence et votre enthousiasme. ■



MOHAMMED BELKAÏD
- PRÉSIDENT DE LA
COMMISSION DU COLLÈGE
DES ENSEIGNANTS PNL



PAR ANGÉLIQUE GIMENEZ*

Association/dissociation, et si nous y revenions

Chers lecteurs, malgré ma conscience que ce sujet est largement connu pour vous qui pratiquez la PNL, il me paraît important de revenir sur ces essentiels que sont les notions d'association/dissociation car nous en faisons un usage quotidien dans nos pratiques de coachs, formateurs, et praticiens en psychothérapie.

Entre le moment où nous découvrons la PNL, où nous faisons l'expérience de raconter une expérience-ressource, où le praticien stimule le VAKOG et nous aide à nous sentir « dedans », comme si nous y étions à nouveau, et les apprentissages ultérieurs de la mise à distance d'expériences « vécues comme négatives » en utilisant la dissociation visuelle, nous prenons parfois à peine conscience de nos allers-retours entre association/dissociation au long d'une journée et de l'importance de ces alternances. J'aimerais donc y revenir pour que nous puissions décoder tous nos modèles et nos accompagnements avec une conscience claire et intégrée des moments où nous avons intérêt (un intérêt clinique parfois) à jouer de cette alternance pour aider nos clients/patients à mieux gérer ces états en eux-mêmes.

Mon premier constat est que les états « associés/dissociés » ne sont pas compris de la même façon d'un apprenti PNL à un autre car les enseignants/formateurs le transmettent de façon personnalisée certes, et parce que beaucoup découvrent l'association à travers une expérience-ressource en premier exercice (c'est mieux pour laisser l'envie d'y retourner !) et s'aperçoivent que dans le reste de leur vie, ils ont tendance à « être dissociés » pour trouver les moyens de « tenir le rythme », ne pas sentir la fatigue, éviter certains épisodes de vie antérieurs. Implicitement, l'idée germe que le fait d'être « associé » est un état positif et que les gens « dissociés » sont des gens qui auraient tendance à ne pas pouvoir se poser, sentir, et qui manqueront même peut-être de compétences à

« être dans une certaine profondeur émotionnelle », à manquer de congruence et d'empathie. J'entends parfois qu'être associé, c'est savoir sentir, et que les gens « trop dans la tête, autrement dit qui activent favorablement leur processus mental » s'associent difficilement. Autres retours fréquents : les hyperactifs en tous genres (version processus mental et/ou comportement) seront moins aptes à s'associer et cette idée (heureusement désormais révolue) qu'il y aurait des cerveaux droits et des cerveaux gauches, ces derniers étant moins enclins à s'associer... « On » leur préconise alors régulièrement d'apprendre à s'associer (sous-tendu sentir) en respirant, en expérimentant la pleine conscience, l'hypnose, la sophrologie ; « Il est important de vous poser et sentir car il est bon d'être « associé » au moment présent et de sentir ! »

Humm, oui, mais au fait ? Qui dit ça ? Selon quel présupposé ? Et selon quelle position perceptuelle ? Celle du praticien, du « on », d'un grand « tout » qui sait mieux que le sujet ? Y a-t-il une réalité scientifique ou médicale qui dit qu'être associé est bon pour la santé ? Et sentir quoi ? Associé à quoi ? Associé à qui ? Et dans quel but ? Que voulons-nous dire quand nous suggérons de s'associer ? Et que veut dire « dissocié » ? Sommes-nous dans l'obligation d'opposer ces deux notions ? Peut-être avons-nous tous en tête la dissociation V/K (visuel/kinesthésique) et ainsi s'est inscrit ce « raccourci » en nous que s'associer, s'est mettre du « K » et « être dissocié » signifie manquer de « K ».

Ayant de nombreux patients souffrant de troubles dissociatifs, je tiens à repréciser certains éléments autour de la dissociation et nous inviter à vérifier ce que nous comprenons de ces états « associés/dissociés », à éviter les expressions qui laissent à croire qu'il est bon d'être associé plutôt que dissocié, et que les gens « speed notamment » seraient forcément « dissociés » sous-tendant ainsi qu'ils ne seraient pas capables de s'associer.

Et tout simplement, déjà redéfinir entre nous ce que signifie « association/dissociation » au sens psychologique, ces mots ayant aussi un sens plus courant (une association est un « regroupement de personnes, éléments » et la dissociation est une séparation) et un sens médical pour la dissociation (dissociation est une faculté du corps pour se protéger et se retrouve sur le plan psychique pour tenter de préserver une certaine cohérence de soi en tentant d'isoler/éviter/oublier certaines zones de mémoire traumatique).

En PNL, comment concevez-vous ces mots ?

J'aimerais si possible que vous pensiez à votre définition et à comment vous l'expliquez à vos clients/patients. Ce serait même un moyen de partager si vous vouliez m'adresser un mail et je compilerai les retours pour un prochain Métaphore. Je vais poser quelques mots qui seront insuffisants et donneront quelques bases : l'association et la dissociation sont des notions qui traduisent un état d'être humain lorsqu'il vit une expérience et qu'il la « revit » soit en en reparlant soit en s'en souvenant, le souvenir étant réactivé par une sensation ou une pensée. Si le sujet est pleinement « là », qu'il vit son expérience et/ou la raconte en s'animant presque autant que quand il l'a vécue initialement, il y est associé. L'association est donc le fait de s'associer à une expérience en la traversant en pleine conscience : le sujet la ressent, pense dessus et agit en fonction de son processus mental et de son état interne, ET de ce qu'il perçoit de son environnement avec suffisamment de sécurité pour interagir calmement et s'adapter à l'extérieur. Être **associé n'est pas un état permanent, c'est un état d'adaptation à une situation dans un environnement sûr et le sujet s'associe à lui** (référence interne, ressenti et processus mental) **et en lien avec l'extérieur pour s'y adapter** (il est aussi en référence externe).

Nous ne sommes pas associés en permanence, puisque les situations changent. Donc nous devons nous associer à un « autre extérieur » et réagir. Même en situation constante, nos états intérieurs changent : tentez de rester associé à vous-même 24 heures... Si vous êtes bien en lien avec vos

besoins, vous dormirez, vous vous dissocierez de l'extérieur, emporté par un état interne qui prendra le pouvoir : la fatigue. Nous nous associons alors à nous ? Non, à une part de nous, l'état interne. Mais le mental peut tenter de lutter. L'association est là quand le cerveau accepte le besoin de dormir et met votre corps en mouvement pour se mettre au lit ! L'association est un moment d'accordage plein au niveau de l'index de computation, c'est un état de congruence interne. Si jamais quelqu'un veut vous empêcher de dormir, alors que vous étiez bien associé et décidé à vous coucher, cela relance un état dissocié où vous allez faire cas de l'extérieur et remettre en lutte votre processus mental et votre état interne. Si l'extérieur vous contrarie, alors vous vous dissocierez peut-être de lui ! Ou s'il vous dit finalement : « dors, je veille », vous serez associé à vous-même et à lui. Nous aurons une association à un double niveau : au niveau de votre index de computation et de l'index de référence, sachant que l'autre sera peut-être en état de dissociation s'il lutte contre son sommeil pour veiller sur le vôtre !

La dissociation est donc l'état alternatif à l'association, se traduisant par un changement d'équilibre intérieur. Votre index de computation va se remanier entre la pensée, le comportement et les ressentis (et vos émotions) pour vous permettre de vous adapter à une nouvelle situation « interne - sommeil, soif, douleur... » et/ou « externe - quelqu'un arrive ! ». Vous pouvez vous dissocier de votre interlocuteur parce qu'il devient « ennuyant » et même en maintenant votre synchronisation physique, votre esprit part ailleurs. Vous n'êtes plus congruent mais peut-être que l'autre ne l'a pas encore perçu !

La synchronisation pleine est une forme d'association au niveau de l'index de référence. Quand les deux parties sont en sécurité, bien en accord, nous avons une synchronisation forte qui peut se traduire comme une association au niveau des deux sujets (index de computation personnel « équilibré » et index de référence accordé). Nous avons un miroir d'état associé à associé, un miroir d'état d'équilibre pour l'un et l'autre



si l'entre deux est calme et sécurisé, si le climat relationnel est sain. C'est dans ces « entre-deux spatio-temporels » que l'état calme et l'index de computation équilibré du praticien permettent au sujet d'aborder des expériences et/ou souvenirs même difficiles car l'un contient l'autre et nous avons un ajustement des index personnels comme « dans une danse paisible et précise ». Dans d'autres techniques thérapeutiques, nous appelons cela l'accordage et nous parlons de « clinique relationnelle ». C'est désormais la clinique nouvelle qui apparaît autour des psychotraumatismes, dont on sait qu'ils occasionnent des états dissociatifs plus ou moins intenses et pathologiques. Se dissocier est une stratégie neurophysiologique pour s'adapter et survivre.

Nous pourrions dire que chaque élément de changement interne ou externe déclenche une réaction de stress, un flux neurophysiologique qui perturbe temporairement l'homéostasie du sujet (si nous nous référons au plan médical) et une perturbation passagère de l'index de computation. Par analogie avec le stress (cf. travaux de Hans Selye et Henri Laborit), à chaque besoin de faire face en fuyant, combattant ou en s'inhibant, l'index de computation varie et le sujet se réorganise entre pensée/état interne pour adapter son comportement. La réorganisation occasionne un passage par une dissociation passagère de l'état présent pour se mettre en œuvre vers l'état ressource ! La phase de dissociation durant laquelle le sujet peut penser davantage, baisser ses ressentis pour aller vers une bonne solution comportementale est une dissociation qui peut effectivement être considérée comme une dissociation V/K mais également comme un passage rapide dans les différentes positions perceptuelles pour mieux ré-évaluer comment faire avec l'intégralité du système. La dissociation vient aussi ici du balayage rapide de tous les éléments mentaux et sensoriels liés à l'état présent, à la remémoration de situations passées et aux projections futures. Il y a une forme de dissociation spatio-temporelle. L'alternance souple et régulière entre états associés et dissociés est donc gage de bonne gestion du

stress. En cas de choc, les choses se compliquent, le sujet développe du stress post-traumatique et des états de dissociation apparaissent plus marqués et plus récurrents, pouvant aller jusqu'à des états dissociatifs pathologiques. Il est donc essentiel alors de savoir identifier la dissociation comme « néfaste » pour le sujet. À trop parler de gens « dissociés » pour des sujets qui sont un peu plus enclins à bouger, penser et effectivement peut-être moins sensibles et empathiques en apparence, nous risquons de mal évaluer les états pathologiques et/ou faire des généralisations, qui font aussi qu'on veut absolument calmer les enfants qui bougent plus que les autres ! Bien sûr, certains enfants sont hyperactifs parce qu'ils vivent en climat insécure mais certains sont simplement pleins de vitalité et auraient besoin d'alterner davantage les pauses et les moments pour bouger. Le rythme biologique des uns et des autres est différent ; il en est de même pour notre régulation du stress et de nos index de computation, d'autant que ceux des enfants sont encore en phase « d'équilibrage » !

J'attire votre attention sur le fait qu'un enfant sage, toujours bien « associé » à ses devoirs ou qu'une personne qui s'enflamme sans cesse émotionnellement présentent aussi de la dissociation : l'hypoactivité d'un enfant ou l'hyperémotivité d'un adulte traduisent des dissociations par hypoactivation ou au contraire suractivation de l'amygdale et du système nerveux sympathique, et une mauvaise régulation entre mentalisation et perceptions corporelles.

La dissociation correspond à des changements neurophysiologiques et le corps dispose de 4 alternatives pour la mettre en œuvre : de façon simplifiée, il peut y avoir dissociation au niveau cérébral, entre cortex et zone limbique, entre le cortex unimodal et le plurimodal, par voie du système nerveux autonome sans appel au cerveau (système nerveux central) et par voie biochimique avec des flux d'hormones et neuro-hormones. Si la dissociation n'était pas aussi cruciale que la capacité à s'associer, le corps humain n'aurait pas un système dissociatif aussi performant !

Pour conclure, nous voyons que les états associés/dissociés sont interdépendants et aussi nécessaires l'un que l'autre. Nous rappelons qu'un sujet n'est pas associé ou dissocié ; cela s'apparente à un jugement et n'a pas de signification si l'on ne dit pas à qui, à quoi et sous quel registre nous nous plaçons : PNL et regard sur index de computation/référence, ou langage plus courant où ces mots n'ont pas grand sens dit ainsi, ou sur le plan clinique.

De mon point de vue, les formulations PNL se lient parfaitement au fonctionnement neurophysiologique humain et je garde sans cesse à l'esprit les deux angles : représentation de l'index de computation et comment le sujet s'y prend pour vivre la relation à lui-même et aux autres, et le regard clinique sur les états dissociatifs. Je sais ainsi que lorsque les états dissociatifs sont le signe d'un stress post-traumatique, j'irai doucement vers une meilleure alternance avec des états associés et qu'avant d'envisager tout travail vers un objectif, j'aurai le soin d'apaiser les parts dissociatives et de recréer une meilleure cohérence interne chez mon patient. Autrement, le modèle de l'objectif ne me parlera que d'une part très limitée et limitante de la personne. Le premier objectif en structure est de veiller à l'écologie du patient avant même tout autre travail et de savoir identifier son « quota dissociatif » et la pertinence de l'associer à certaines situations qui pourraient lui faire toucher des zones traumatiques et renforcer sa dissociation pour se protéger (même si vos intentions étaient bonnes!).

Pensons à regarder l'alternance de l'association/dissociation plutôt que qualifier d'« associé ou dissocié » et rappelons-nous que le sujet en est là pour « survivre » et que tout changement va réoccasionner de la dissociation s'il n'est pas fait en climat sécurisant et avec respect de ses états dissociés et/ou dissociatifs ! Certes, le modèle de l'objectif contient « une étape » pour valider que « toutes les parts » de la personne sont d'accord pour aller vers l'objectif. J'attire votre attention sur le fait qu'à certains degrés de dissociation, le sujet vous répondra « oui », ignorant lui-même certaines zones que nous pourrions dire « refoulées, d'ombre,

enfermées dans une part dissociative » et qu'il est essentiel de ne pas « déranger » avant d'avoir un attachement bien sécurisé avec lui. Seul son stress, certains regards, certaines dissymétries analogiques trahissent ses états de dissociation, ces parts « retranchées », qu'il est important de voir et de ne pas « toucher » au début de l'accompagnement. Il sera déjà nécessaire d'appivoiser la personne, dans un climat de confiance et, au bout d'un temps d'accordage, nous irons vers le modèle de l'objectif. Entre objectif et relation, relation prévaut d'autant plus quand les personnes ne maîtrisent pas l'alternance salutaire des états associés et dissociés, et qu'elles n'ont pas leur propre rythme en conscience !

Rappelons-nous enfin qu'aucune technique dite de pleine conscience, relaxation, association à soi, n'est universellement bonne et qu'il est parfois crucial pour se sentir pleinement vivant d'être partiellement dissocié (cas des maladies chroniques, des troubles développementaux/traumas précoces où la dissociation est inscrite comme solution pour gérer ce qui pourrait être de la douleur ou de l'inadaptation à la vie collective dans le cas contraire). Le pnliste prudent saura respecter le choix de son patient de rester en partie dissocié, si cela lui permet de vivre bien.

Je vous remercie de vous être associés à ma réflexion qui est plus qu'une réflexion mais une réelle demande de considération du sens somatique et psychologique de l'association et la dissociation. Je vous remercie du temps que vous prendrez peut-être à bien revisiter les notions d'association/dissociation et saisir encore mieux que « le corps et la tête sont un seul et même système et sont indissociables »... donc la dissociation fait partie des stratégies pour garder notre corps et notre tête bien associés. ■

* Cabinet ANVISAGE
06 23 85 87 09
contact@anvisage.fr



La Détermination d'Objectif en question



PAR VIRGILE STANISLAS MARTIN

La plupart du temps, le point de départ d'une intervention PNL est de faire une Détermination d'Objectif. Pour cela, on va utiliser un questionnaire qui va balayer l'État Présent, l'État Désiré et l'Écologie. Cette démarche repose sur l'idée que sans objectif, point de salut : « *celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre* » (Sun Tzu).

Plainte, Demande ou Objectif ?

Tout d'abord, quand nous rencontrons un client pour la première fois, et qu'on lui demande « *qu'est-ce qui vous amène ?* », celui-ci formule une PLAINTÉ (sa difficulté, son problème) : depuis « *J'ai la phobie des pigeons* » jusqu'à « *j'ai l'impression de devenir folle* » en passant par « *je voudrais perdre 20 kg d'ici cet été* ». Arrêtons-nous sur cette dernière formulation : elle ressemble à une DEMANDE, voire à un OBJECTIF, mais il n'en est rien, il ne s'agit que du MOTIF DE LA CONSULTATION. Il suffit de reformuler « *Vous voulez perdre 20kg, c'est ça ? Vous pouvez m'en dire plus ?* » pour que le client développe la PLAINTÉ (et non l'OBJECTIF) : « *J'ai toujours été grosse depuis que je me souviens, pourtant je fais attention à ce que je mange. J'ai dû faire une dizaine de régimes. J'ai tout essayé...* » Ce n'est qu'en faisant de l'ÉCOUTE PROFONDE, centrée sur la PERSONNE — et non sur son PROBLÈME — que l'on fera basculer le client sur une DEMANDE : « *C'est pour ça que je viens vous voir car j'ai vraiment envie de perdre ces kilos...* »

Un Objectif n'est pas Orienté Solution

Lorsque l'on demande au client de formuler un OBJECTIF, il va nécessairement déterminer son objectif par rapport et à partir de son ESPACE PROBLÈME. C'est pourquoi, on ne peut pas dire qu'un objectif soit orienté solution. L'ORIENTATION SOLUTION consiste à CRÉER une solution à partir de l'ESPACE SOLUTION, ce qui est totalement différent. La FOCALISATION SUR LE PROBLÈME donne un OBJECTIF tandis que la CONNEXION AVEC LE CLIENT fait apparaître la SOLUTION.

La plupart du temps, la DEMANDE portera sur le contraire de la situation. Un fumeur voudra s'affranchir du tabac, une personne obèse voudra retrouver son poids de forme, une personne insomniaque voudra retrouver le sommeil, etc. Le fait de définir un objectif à partir de l'espace problème va le LIMITER. Si le sujet est agoraphobe, son objectif sera de pouvoir faire ses courses seul, rarement de devenir globe-trotteur. Cela ne fait pas partie de son CHAMP DES POSSIBLES car bien au-delà de sa ZONE DE CONFORT.

Commander un café ou créer un objectif ?

La question « *que voulez-vous ?* » ne va pas déterminer un OBJECTIF-ACTIF mais un OBJECTIF-PASSIF. On pourrait presque entendre : « *Je vais prendre un grand café crème avec un croissant, s'il vous plaît.* » Pour obtenir un objectif dans lequel le client s'engage et qui l'autonomise, il serait préférable de demander : « *QUE VOULEZ-VOUS CRÉER ?* » Mais même cette formulation n'est pas idéale.

L'objectif comme préalable ou conséquence du changement ?

En effet, comme l'a dit Einstein « *un problème créé ne peut être résolu en réfléchissant de la même manière qu'il a été créé.* » C'est pourquoi, l'OBJECTIF n'a de sens que s'il est défini à partir de l'ESPACE SOLUTION et ne devrait être déterminé qu'une fois que la zone de confort du client a été préalablement agrandie. A l'instar de Giorgio Nardone qui considère que la connaissance n'est pas un préalable au changement mais une conséquence du changement : « *LA CONNAISSANCE PAR LE CHANGEMENT* », on pourrait considérer l'objectif non plus comme un préalable mais comme conséquence du changement : « *L'OBJECTIF PAR LE CHANGEMENT* ».

En effet, c'est souvent *à posteriori* que l'on va pouvoir déterminer le sens d'un événement et donc l'objectif qui a été poursuivi. En juin 2005, dans un discours célèbre à l'université de Stanford, Steve Jobs explique que lorsqu'il était étudiant, il avait



abandonné les cours à l'exception des cours de calligraphie. Il raconte qu'en faisant cela, il ne poursuivait aucun objectif ni d'autre but que de prendre du plaisir. Pourtant, ces cours de calligraphie ont sans aucun doute contribué au succès d'Apple car Steve a eu l'idée d'incorporer des polices originales au traitement de texte du Macintosh.

Sérendipité ?

Laissez-moi vous conter l'AVENTURE DES TROIS PRINCES DE SERENDIP.

« Le Roi de Serendip (ancien nom de Ceylan) était âgé et voulait abdiquer mais ses trois fils refusèrent de lui succéder sur le trône. Le Roi agacé les chassa du royaume en leur demandant d'aller parfaire leur éducation.

En chemin, ils eurent de nombreuses aventures au cours desquelles ils utilisèrent leurs capacités de raisonnement pour inférer des faits qui leurs étaient inconnus. Ils furent ainsi capables de décrire précisément un chameau qu'ils n'avaient pas vu, seulement en observant ses traces sur le sol. D'abord accusés de vol, et sur le point d'être exécutés par le Roi d'Iran, ils furent innocentés et graciés, lorsque l'animal fut retrouvé sain et sauf dans le désert. Reconnaisant leur intelligence et leur sagacité, le Roi les nomma conseiller et les combla de somptueux présents. »

Le terme SÉRENDIPITÉ, crée par Horace Walpole, décrit le fait de « trouver autre chose que ce que l'on cherchait », comme Christophe Colomb qui découvre l'Amérique en cherchant la route de l'Ouest vers les Indes. Ce qui favorise la SÉRENDIPITÉ est d'avoir une DIRECTION tout en étant flexible sur la DESTINATION et en accueillant les opportunités présentes sur le chemin.

Destination ou Direction ?

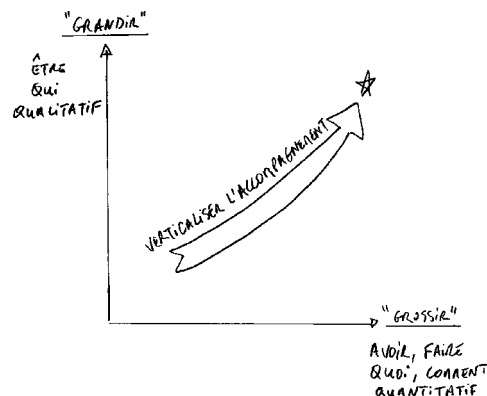
La DIRECTION correspond à la FINALITÉ et aux VALEURS tandis que la DESTINATION correspond aux OBJECTIFS et MOYENS à mettre en œuvre. La focalisation sur l'objectif, la DESTINATION, peut nous empêcher de profiter du voyage. Or « l'important n'est pas le but mais le chemin » (Proverbe Chinois) et comme le dit Lao-Tseu, « le chemin se trace en marchant ».

Avoir une DIRECTION permet de GARDER LE CAP malgré l'adversité et de nous RECENTRER dès que nous voyons que nous nous égarons. Quelle est donc cette DIRECTION ? Il s'agit d'un BUT plus élevé qui nous amène à GRANDIR.

Grossir ou Grandir ?

On peut représenter l'accompagnement thérapeutique ou coaching sur deux axes : un AXE HORIZONTAL que j'appelle « GROSSIR » et un AXE VERTICAL intitulé « GRANDIR ».

GROSSIR	GRANDIR
Axe horizontal	Axe vertical
Destination	Direction
Objectif	Finalité
Avoir, Faire	Être
Quantitatif (+/-)	Qualitatif (Mieux)
Résoudre	Dissoudre



Ainsi les DEMANDES : « je veux avoir plus confiance en moi », « je veux pouvoir m'exprimer en public », « je veux me débarrasser de ma phobie des insectes », « je veux doubler mon chiffre d'affaire », « je veux arrêter de me prendre la tête », etc. sont-elles toutes formulées sur l'AXE HORIZONTAL. En réalité, la plupart des demandes sont des « DEMANDES-GROSSIR ».

Qui, Quoi, Comment ?

Comme nous l'avons vu, la focalisation sur la DEMANDE ou L'OBJECTIF nous amène à privilégier l'AXE HORIZONTAL : le QUOI (OBJECTIFS) et le COMMENT



(MOYENS). Mais comme le rappelle Zig Ziglar, « *ce qu'on obtient en atteignant nos objectifs n'est pas aussi important que ce que l'on devient en les atteignant.* » En ce sens, VERTICALISER L'ACCOMPAGNEMENT consiste à privilégier le QUI (IDENTITÉ) et le POURQUOI (VALEURS) et comme le rappelle Voltaire « *Pour s'élever, il faut descendre en soi.* ».

Par exemple, un client souhaite perdre 20 kg. On peut se focaliser sur ce que la personne doit FAIRE pour maigrir (les OBJECTIFS et les MOYENS) ou sur QUI (IDENTITÉ) elle doit devenir pour y parvenir et POURQUOI (VALEURS) c'est si important pour elle. Les réponses aux questions ne sont pas du tout les mêmes. Dans le premier cas, les réponses vont tourner autour de la nutrition, activité physique, comportement alimentaire, etc. Dans l'autre cas, les réponses vont tourner autour de l'estime de soi, la libération des schémas limitants, la guérison des blessures émotionnelles, l'alimentation intuitive, etc.

Verticaliser l'accompagnement

Je vais vous raconter une anecdote.

Alors que je supervisais une formation de coaching, un stagiaire-coaché prit comme sujet d'exercice un vrai problème. Son meilleur ami avait fait une mauvaise chute dans sa piscine quinze jours plus tôt et était devenu paralysé depuis. La demande formulée à son stagiaire-coach était la suivante : « *j'aimerais aller le voir mais je ne sais pas comment me comporter devant lui.* ». Après avoir défini plus précisément l'objectif, les enjeux et les différentes options, je voyais le stagiaire-coach tourner en rond tandis que son coaché semblait toujours aussi impuissant. Je me suis permis d'intervenir en posant la question suivante : « *Qui as-tu envie d'être devant ton ami ?* » Les réponses qui jusqu'alors étaient hésitantes ont commencé à devenir plus fluides tandis que le stagiaire s'est redressé sur sa chaise au fur et à mesure qu'il retrouvait son énergie : « *je veux être moi-même ; je veux continuer d'être son ami ; je veux lui témoigner mon amitié mais pas de la pitié....* » Après l'avoir écouté quelques minutes, je lui ai dit : « *TU SAIS QUOI FAIRE MAINTENANT, n'est-ce pas ?* » Son regard s'était illuminé : « *Oui !* »

C'est ce que j'appelle « VERTICALISER L'ACCOMPAGNEMENT » (passer de l'axe horizontal à vertical) ce qui

permet de DISSOUDRE la problématique plutôt que de la RÉSOUDRE. Cela consiste à faire un STRETCHING MENTAL, à challenger le client.

Acceptation / refus

Verticaliser l'accompagnement consiste aussi à amener le client à S'ACCEPTER tel qu'il est et à ACCEPTER LA SITUATION dans laquelle il se trouve. Beaucoup de DEMANDES révèlent au mieux une STRATÉGIE DE FUITE et au pire une HAINE DE SOI. L'idée qui prévaut est : « *je m'aimerai quand...* » ou « *je me sentirai bien lorsque...* ». Dans ce contexte, la détermination d'objectif PRÉSUPPOSE que le client n'est pas OK tel qu'il est. Or comme le souligne Carl Rogers, « *le curieux PARADOXE, c'est que quand je m'accepte comme je suis, alors je peux changer.* »

Le point de départ d'un accompagnement devrait donc être L'ACCEPTATION (de soi ou de sa situation) plutôt que la DÉTERMINATION D'OBJECTIF.

Par ailleurs, une question que l'on pose régulièrement en PNL, c'est « *de QUOI as-tu besoin ?* » ce qui présuppose qu'il puisse nous manquer quelque chose. Or « *grandir n'est pas s'enrichir de quelque chose de nouveau, mais découvrir ce que l'on a déjà à l'intérieur.* » (Alexandre Jollien). Je préfère la question de Byron Katie : « *QUI serais-tu sans cette pensée ?* » qui met immédiatement l'accent sur le fait que nos propres limites ne sont que des CROYANCES (des pensées auxquelles on croit) et que le bonheur est accessible ICI ET MAINTENANT.

Dedans-dehors / Dehors-dedans

La plupart des gens veulent modifier leur réalité extérieure pour se sentir bien à l'intérieur (DEHORS-DEDANS). Mais ce n'est pas comme cela que ça fonctionne. Le changement part de l'intérieur et se reflète à l'extérieur. C'est donc un changement de paradigme (DEDANS-DEHORS) que les clients doivent opérer. Ce n'est pas en perdant 20kg que je m'aimerai davantage, c'est en m'aimant davantage que je perdrai du poids.

Ce qui est intéressant, c'est de prendre conscience que les ajustements intérieurs sont souvent minimes par rapport à l'impact qu'ils peuvent avoir sur notre vie (l'extérieur).



Cela me fait penser à une anecdote racontée par Anthony Robbins :

Un jour, pour faire plaisir aux enfants de sa première femme, Tony les accompagne au golf. Ne sachant pas jouer, il décide de prendre un cours. Il suit les instructions de son coach et tape la balle qui, au lieu d'atterrir sur le green, tombe directement dans une mare à 50m du trou. Tony dit à son coach : « le golf, c'est pas pour moi. » tandis que ce dernier le félicite. Agacé Tony lui demande s'il se moque de lui. Le coach lui répond alors « c'est vrai que la balle est tombée dans la marre et que là-bas l'écart est d'une cinquantaine de mètres. Mais ici, en montrant le club, l'écart n'est que de quelques millimètres. » D'un seul coup, Tony n'était plus à 50m de l'objectif mais à quelques millimètres et il lui suffisait de procéder à quelques ajustements pour améliorer son jeu.

Cette focalisation sur l'extérieur peut nourrir la tendance à penser que nous sommes VICTIME des circonstances ou que nous ne pouvons être heureux que si nous arrivons à les changer ou à les CONTRÔLER. Nous en venons à nous identifier à nos résultats. Pourtant Einstein nous met en garde : « N'essayez pas de devenir un homme qui a du succès. Essayez de devenir un homme qui a de la valeur. » Il nous rappelle que si nous ne sommes pas vigilant nous risquons de confondre RÉUSSIR SA VIE avec RÉUSSIR DANS LA VIE, et que réussir sa vie est un TRAVAIL INTÉRIEUR.

Transition / changement

Cela m'amène à faire une distinction entre CHANGE-MENT et TRANSITION. Un changement est extérieur : changer de voiture, changer de comportement, être au chômage, tomber malade, gagner au loto... tandis qu'une transition décrit la nouvelle personne que je suis devenue grâce à ces changements. Par exemple, avoir des enfants est un changement, devenir parent est une transition. On voit d'ailleurs que les deux ne coïncident pas toujours : la mère a tendance à se sentir mère dès la première échographie, le père après la naissance et parfois il y a des personnes qui ont des enfants et qui ne deviennent jamais parent dans leur tête. La plupart des changements

sont RÉVERSIBLES, tandis qu'une transition de vie est IRRÉVERSIBLE : le papillon ne peut redevenir chenille. Tout ce qui nous arrive, d'agréable comme un mariage ou douloureux comme un décès, constitue un APPEL qui nous invite au VOYAGE DU HÉROS dont nous sortirons grandi – à condition, bien sûr, d'entendre et d'accepter cet appel pour entreprendre ce voyage héroïque.

Se Réinventer

Nous passons notre temps à nous définir (ou à accepter la manière dont les autres nous définissent). Cela signifie que nous pouvons à tout moment nous RÉINVENTER : « Je ne suis pas ce qui m'est arrivé, je suis ce que je choisis de devenir. » (CG. Jung)

La manière de nous définir nous LIMITE et nous enferme dans notre ZONE DE CONFORT. Si je dis que je suis quelqu'un qui se lève tard, qui n'est pas sportif et qui n'aime pas la mer, il est peu probable que vous me rencontriez en train de faire un footing le matin sur la plage. Pourtant, c'est hors de notre zone de confort que la MAGIE opère.

Il arrive fréquemment qu'un client dise : « je ne peux pas faire ça. » Ma réponse est alors : « dans ce cas ne soyez-pas vous-même ! Réinventez-vous ! »

Conclusion

Il s'agit donc d'utiliser le PRÉTEXTE DE LA DEMANDE pour accompagner le client à GRANDIR de sorte qu'il devienne « plus grand que son problème » et que celui-ci se DISSOLVE. Le client pourra alors définir un OBJECTIF affranchi des limites de l'espace problème; un objectif qui le positionne sur une NOUVELLE TRAJECTOIRE et lui permet de se RÉINVENTER. Objectif qu'il peut même atteindre SEUL. ■

* Enseignant PNL (INLPTA)
Formateur, coach, auteur et conférencier
+33 (0)672 847 832
contact@presence-therapie.com
<https://bit.ly/2ufpX40>



Les femmes et l'amour 2.0



PAR GÉRALDYNE PRÉVOT GIGANT

Trouver l'amour au **xxi^e** siècle n'est pas chose facile : le rythme effréné de notre quotidien, l'individualisme grandissant rendent la tâche compliquée. De plus, les sites et les applis destinées à la rencontre ont biais  le jeu de l'amour et du hasard.   présent on choisit un partenaire comme un paquet de lessive parmi tant d'autres : le packaging, la promesse, la couleur...

Cependant on ne choisit pas l' me-s ur avec des critères.

ÉTAT DES LIEUX DE L'AMOUR 2.0

Je vous propose ici le résultat de plus de 20 ans d'observation d'un panel de femmes entre 20 et 50 ans avec une moyenne de 30-45 ans.

Le métier de psy ou de coach est une indéniable fenêtre sur le monde. Si on sait observer, on y verra l'évolution de notre société.

L'apparition des sites de rencontres puis des réseaux sociaux a considérablement changé la façon d'entrer en relation avec les autres et tout particulièrement entre les hommes et les femmes.

Mais la bascule s'opère nettement avec l'émergence des smartphones dans nos vies et notamment les applications de rencontre avec géolocalisation. Dorénavant vous pouvez rencontrer de parfaits inconnus au coin de la rue,   la terrasse d'un café ou lors d'une soirée. Il n'y a qu'à cliquer et vous verrez les profils des hommes présents autour de vous. Il suffit d'avoir l'un et l'autre un compte sur le site en question, une géolocalisation possible

et le tour est joué. Vous cherchez un mec en urgence ? L'application vous le propose tout comme vous faites vos courses en ligne.

Une des promesses d'internet était de créer du lien. Il est vrai qu'à l'heure actuelle nous avons la possibilité d'être en connexion immédiate avec n'importe quel individu sur la planète. Pourtant la qualité relationnelle n'y est pas toujours.

Un des dangers de la *cybermodernit * comme l'appelle Vincent Cespedes, philosophe, est le mélange constant entre le réel et le virtuel qui nous mènent peu à peu à dévaluer le réel au profit du virtuel. On appelle cela la *transr alit *. Le virtuel devient plus attractif car procurant plus de plaisir que le réel. Ceci est d  à la sécrétion de dopamine (notamment dans l'utilisation des réseaux sociaux, un like sur votre post et hop ! une petite montée de dopamine, hormone du plaisir).

Dans l'amour 2.0, grâce aux nouvelles technologies, la plupart des hommes et des femmes entrent en contact d'une façon identique. Ils s'envoient un ou plusieurs cœurs afin d'entrer en contact. Ils discutent en ligne avec plusieurs personnes à la fois jusqu'à ce qu'il y en ait une qui sorte du lot. Ils échangent par mail puis par Whatsapp pour enfin décider de se voir dans la « vraie vie ».

C'est un véritable marché de l'amour où l'on espère rencontrer l' me-s ur comme on achète un produit. Partie sur cette base consumériste, la suite

de la « relation » risque d'être sur le même mode : la relation à l'objet.

12 EXPRESSIONS DE LA CYBERMODERNIT  DE L'AMOUR

Voici 12 expressions anglo-saxonnes qui sont apparues ces dernières années. Elles décrivent de nouveaux comportements relationnels et la grande difficulté à créer du lien et surtout à le maintenir. Ces expressions sont révélatrices de la relation à l'objet dans notre société. Le zapping relationnel est à l'œuvre à chaque instant.

Gosthing ou technique du fantôme. C'est lorsque le partenaire disparaît du jour au lendemain sans laisser d'adresse, ni d'explication. Vous avez disparu de ses contacts sur les réseaux sociaux, vous êtes jeté, bloqué, blacklisté.

Fauxbae'ing provenant du terme *Bae* employé sur les réseaux sociaux pour définir la ou le petit ami. Il s'agit du célibataire qui s'invente une relation amoureuse sur les réseaux sociaux. Dans quel but ? Soit pour rendre l'ex jaloux (se), soit pour satisfaire l'insistance normative de la famille ou pour rehausser l'estime de soi (car sensibilité accrue à la norme). Certains vont même jusqu'à se créer un faux compte sur Facebook, à s'envoyer des messages pour donner vie à la relation fictive.

Serendipidating qui vient de l'anglais « serendipity » qui signifie « heureux hasard » en français. Un nouveau



nom, né de la contraction entre les mots « serendipity » (découverte) et « dating » (rencard), qui semble avoir fait son entrée dans la pratique de l'amour 2.0. Il s'agit là d'une procrastination à propos des premiers rendez-vous. C'est toujours remettre à plus tard la première rencontre. Cette attitude s'observe principalement chez les usagers des sites de rencontre. Pourquoi cette procrastination ? Par soucis de trouver encore mieux : « Et si je trouvais mieux que Barnabé ? »

Breadcrumbing ou « jeter des miettes de pain ». C'est le fait de donner suffisamment d'attention à sa cible pour lui laisser l'espoir d'une relation, sans vraiment vouloir de relation avec elle. Ce qui ressemble bien à de la manipulation quand même. L'idée est de garder la personne sous le coude sans déployer le moindre effort, histoire de l'avoir à disposition... au cas où. Le *Breadcrumber* se manifestera par un bref « Ça va » par SMS ou un like sur votre FB, histoire d'attirer l'attention mais il ne donnera rien de plus. Il apparaît, il disparaît, puis il ré-apparaît.

Firedoorring ou la relation à sens unique. « Fire door », en anglais, c'est la porte coupe-feu. La porte coupe-feu est totalement hermétique à la fumée et ne s'ouvre que d'un côté. Il s'agit tout simplement d'une relation à sens unique. Le firedooreur ne rompt pas, il entretient sporadiquement une relation dont il se fiche.

Zapping : l'acte de passer à une autre relation en un clic sans se soucier de l'autre.

Micro-cheating ou tromper mais juste un peu. De *micro* : mini et *chea-*

ting : tromper, tricher. C'est entretenir une communication sous le mode séduction via les SMS, mail et autres Messenger. On ne trompe pas son partenaire mais on drague en douce. On doit ce terme *micro-cheating* au Dr Martin Graff, maître de conférence en psychologie à l'université de New South Wales, en Australie.

Zombieing ou la technique du mort-vivant. Il s'agit là de l'acte de recontacter son ex. Ou quand votre ex décide de revenir vous hanter. Le pire serait, et c'est souvent le cas, que l'auteur du *ghosting* soit justement celui qui revienne un beau matin par un petit texto. Le but ? Vérifier que vous répondez toujours à ses avances. Le zombie ne revient pas réellement dans votre vie, il vérifie juste que vous êtes toujours là pour lui.

Cushioning : *Cushion* est le terme anglais pour *coussin* ou *oreiller*. Ainsi, lorsqu'on *cushione* quelqu'un, on se permet d'utiliser cette personne pour adoucir un éventuel choc, au cas où notre partenaire actuel décide de nous quitter. Ainsi, on garde cette personne sous le coude, afin d'être sûr d'avoir un « Plan B » pour nous consoler.

Stashing ou la relation non assumée : On peut traduire littéralement le terme *to stash* par *planquer*, *cacher* ou *mettre de côté*. C'est lorsque votre partenaire ne vous présente ni à ses amis, ni à sa famille. Il vous cache comme sa maîtresse également sur les réseaux sociaux. Par timidité ou par non-engagement le stasher compartimente.

Haunting : c'est l'ex qui revient vous hanter sur les réseaux, il like vos posts

ou fait partie des personnes ayant vu votre story. Le but est juste que vous ne l'oubliez pas... pendant que lui mène sa vie.

Mooning : votre partenaire clôt une conversation en mettant son téléphone sur silencieux sans vous dire *au revoir* ou *bonsoir*. La boucle *communicationnelle* n'est pas fermée.

LE GRAND RETOUR DE LA NORME

Depuis quelques années j'ai remarqué à quel point la norme a un impact sur la conscience des femmes. Plus que les hommes, c'est elles qui ont à subir les réflexions de leurs familles, amis et collègues à propos de leur célibat. Je rencontre de plus en plus de femmes qui cherchent à tout prix à répondre à cette norme : être en couple. Elles ont été éduquées avec une certaine idée du bonheur. Pourtant voilà, il n'y a pas une voie vers le bonheur mais autant de chemins qu'il y a d'individus !

Je présente ici les principales croyances autour de l'amour évoquées le plus souvent en consultation individuelle ou de groupe :

- Il faut se forcer un peu, l'amour vient avec le temps.
- Le bonheur n'est possible qu'en couple.
- Réussir sa vie, c'est réussir sa vie amoureuse.
- À force d'être seule, les gens vont penser que j'ai une tare, un problème.
- L'amour c'est pour les autres, je n'y ai pas droit.
- J'attire toujours les mêmes personnes.



Avec ce type de croyances, les femmes renforcent un phénomène de dépendance à la rencontre amoureuse : « *il faut absolument que je rencontre* » ajouteront-elles. Elles se retrouvent avec finalement la même mentalité que les femmes des années 50-60 avant la révolution féministe et sexuelle : l'indépendance semble ne passer que par la reconnaissance sociale.

Aujourd'hui il n'y a plus d'amour ni de hasard mais une obligation à la rencontre, à l'*encouplement*, pour citer à nouveau le philosophe Vincent Cespèdes, ainsi qu'une tentative à vouloir contrôler sa destinée. Il leur faut absolument trouver l'amour ainsi que la personne qui fera office de partenaire : il devra remplir les critères prédéfinis, le tout alimenté par des croyances bien précises et par les grilles sélectives des sites de rencontres.

Hier, dans le métro, j'ai vu l'affiche d'une campagne de publicité pour un nouveau site de rencontre. Le slogan était « vous ne vous seriez pas rencontrés dans la vraie vie. » Ce message vient alimenter les croyances des célibataires citadins persuadés qu'en effet de nos jours toute rencontre est impossible. Pourtant, dans nos grandes villes, il n'y a qu'à observer les gens dans les transports en commun, aux terrasses de café ou dans n'importe quel lieu public : Qui se regarde encore ? Qui utilise le « eye contact¹ » ? Qui

1 - de l'anglais qui veut dire : contact avec les yeux

est curieux du livre que lit son voisin ou sa voisine ? La plupart des voyageurs dans les transports sont rivés sur leur smartphone. Dès qu'une personne est seule, elle se réfugie dans les informations virtuelles. C'est bien la confirmation que le monde virtuel commence à prendre le pas sur le réel.

Fort heureusement de plus en plus de femmes, et d'hommes, prennent conscience des limites des sites et applications de rencontres. Après avoir essuyé plusieurs déceptions et incompréhensions, beaucoup se décident à changer de stratégie. Ensemble, durant les séances de travail, nous explorons les pistes possibles en lien avec leur sensibilité. Ainsi le retour à la *vraie vie* se fait avec plus de confiance car nous y avons travaillé en amont. Mais surtout la personne en quête de l'amour véritable, acquiert une vision du monde exempte de croyances limitantes sur soi, l'amour, les autres et le monde. Elle se libère également de croyances transmises à travers les générations et d'une certaine idée du bonheur. La rencontre avec soi ayant été faite, elle peut alors entrer en contact avec des individus réellement en correspondance avec sa personnalité plutôt qu'avec ses peurs et convictions erronées.

Tout ceci nous invite à être vigilants et à développer un savoir-vivre relationnel nous permettant à tous d'entretenir des relations dans l'altérité et le respect. ■

www.geraldyneprevotgigant.com

Prochain film en lien avec le sujet : *Celle que vous croyez* DE SAFY NEBBOU
Ouvrage : *Le grand amour, se préparer à la rencontre*
GÉRALDYNE PRÉVOT GIGANT - ÉDITIONS ODILE JACOB



Écoute les signes que la vie t'envoie

GÉRALDYNE PRÉVOT
GIGANT - ÉDITIONS
LELUC.S

Un roman addictif

qui emporte au pays des coïncidences et des synchronicités.

« Une synchronicité, c'est une coïncidence qui a du sens pour celui qui en est témoin. Plus tu seras attentive aux synchronicités, plus tu pourras comprendre ce que la vie veut te dire. Les signes se manifestent souvent par séries et ils sont porteurs d'un même sens, quelque chose qui concerne ton évolution. Même le dalaï-lama est convaincu de l'aide des synchronicités. Il ne laisse pas les attentes entraver son chemin. »

Anna est en pleine rupture sentimentale et c'est décidé, elle ne retombera plus amoureuse ! Alors qu'elle se promène sans but dans les rues de Paris, elle entend le son envoûtant d'un bandonéon accompagnant la voix suave d'un chanteur argentin. Hypnotisée, elle pousse la porte qui semble mener à cette mélodie. Et soudain, Anna bascule dans un autre monde, celui du tango. Ce soir-là, elle comprend que sa vie ne sera plus jamais la même... Tout au long du récit Anna va effectuer tout un processus de transformation : prise de conscience de ses croyances limitantes, de sa mésestime d'elle-même, de ses modes de pensées et de comportements. Elle va faire le deuil du passé, se libérer de ce qui l'encombre pour enfin accéder à ses ressources intérieures. Déjà ultra-sensible, elle va peu à peu découvrir que sa sensibilité lui permet d'être très intuitive et réceptive aux coïncidences. Toutes ses découvertes vont la mener vers ce qu'elle n'imaginait même pas.

Inclus : Un guide pratique pour apprendre à percevoir et comprendre les coïncidences.

Géraldyne PREVOT-GIGANT est psychopraticienne et la fondatrice des *Groupes de Parole pour les Femmes®*. Auteure de nombreux ouvrages traduits en plusieurs langues, elle est spécialiste de la question amoureuse, de la dépendance affective et de l'accompagnement des hypersensibles. Elle est l'auteure de 7 ouvrages dont *50 exercices pour sortir de la dépendance affective*, ed. Eyrolles et *Le grand amour : se préparer à la rencontre*, ed. Odile Jacob et *Écoute les signes que la vie t'envoie*, le roman des *synchronicités* Ed. Leduc.s.



TEXTE RECUEILLI PAR
EVELYNE LERNER

Le conte de l'égantline

I l y a bien longtemps, quand le monde était très jeune et que les hommes n'avaient pas encore émergé, aucune fleur n'égayait la prairie. Seuls y poussaient des herbes et des buissons gris-vert. Mère Terre était bien triste, car sa robe manquait de relief et de couleurs. Elle avait tant de fleurs dans le cœur : des bleues comme le ciel, des blanches comme la neige, des jaunes comme le soleil brillant de midi, des fleurs rose tendre comme la naissance de l'aube un jour de printemps. Toutes, elle les portait en elle, mais aucune ne venait fleurir sa terne robe grise

Comprenant sa tristesse, une petite fleur décide de prendre place sur sa robe afin de la rendre plus belle. Elle entreprend le long chemin dans les couloirs sombres et humides du ventre de la terre et s'installe sur la prairie. Mais lorsque le Démon du Vent l'aperçoit, il se met à gronder : « *je ne veux pas cette jolie fleur sur mon terrain de jeux* ». Hurlant et rugissant il se précipite sur elle et souffle sa flamme de vie. Mais l'esprit de la petite fleur regagne bien vite le cœur de la terre. D'autres fleurs, courageuses, sortent à leur tour, mais le Démon du Vent, déchainé, les tue l'une après l'autre.

Vient le tour de la malicieuse églantine, rose sauvage des prairies. Courageusement elle se glisse dans les couloirs sombres et humides du ventre de la terre. Elle s'installe confortablement sur la prairie, arrange sa robe, s'appuie contre un vieux buisson content de lui faire une petite place, s'accroche à ses branches avec ses multiples épines et attend. Le Démon du vent aperçoit bientôt Églantine et se précipite sur elle en

hurlant. *Elle est bien jolie mais je ne veux pas d'elle sur mon terrain de jeux.* Il s'élance, grondant, soufflant de violentes bourrasques. Églantine s'accroche au vieux buisson, elle frissonne et très vite son parfum subtil embaume l'air et atteint le Démon du vent. Il recule, il revient doucement, il s'enroule dans ce voile parfumé.

Son parfum est doux, je ne peux ôter la vie à une si jolie personne qui sent si bon. Il faut qu'elle reste ici, avec moi. Il faut que j'adoucisce ma voix, que je lui susurre de douces chansons. Il ne faut pas que je l'effraye avec mon terrible vacarme.

Et le Démon du vent se change en Zéphyr. Il fait sa cour à l'égantline. Il envoie de douces brises sur la prairie. Il fredonne de jolies chansons. Il a cessé d'être un Démon !

Alors Églantine appelle toutes les autres fleurs, qui à leur tour font le voyage pour venir habiller la prairie. Les bleues... Les blanches... les jaunes... les roses... Et c'est ainsi que grâce à la malicieuse et courageuse églantine, la terre est désormais habillée de si belles couleurs. ■

CONTE SIOUX LAKOTA SUR LA NAISSANCE DES FLEURS



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



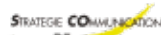
ACTIV'PNL
(Jordi TURC)
7 Place des Terreaux - 69001 Lyon
Tél: 06 64 97 97 64
infos@activpnl.com
www.activpnl.com



E.C.R.I.N.
(Dora PANNOZZO)
2 Square Lafayetta
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



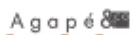
ÉCOLE DE PNL Ovest Atlantique
(Marie-Christine Clerc)
Contact: 06 32 66 39 62
pnlformations@gmail.com
pnl-formations.fr



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



ALTREA-FORMATION
(Mireille CHESSEBEUF)
La Bichetière
49 220 Vern D'Anjou (Angers)
Tél: 02 41 92 29 79
cabinet.chessebeuf@wanadoo.fr
www.altrea-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.communiquer-pnl.com
contact@communiquer-pnl.com



INTERACTIF
(Alain THIRY)
200, rue de Lonzeé 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)
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 Cassiopée - 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:
elysine.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

NLPNL/MÉTAPHORE copyright – Vente par abonnement – N° ISSN 1279 - 2497 – Dépôt légal: mars 2019

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

Prix compris dans les cotisations annuelles

