

Damien Raczy, PhD, Fellow Member IANLP, INLPTA Trainer
Christelle Auvray Chatellard, INLPTA Master Practitioner

Praticien Programmation Neuro Linguistique



Techniques pour la PNL

Courriel : coerens@coerens.com
Web : www.coerens.com
Tel : (+687) 28 38 79

Adresse : BP KO 205
98830 Dumbéa
Nouvelle-Calédonie

Table des matières

Présentation de la formation	7
A quoi sert cette formation ?	7
Qu'apprendrez-vous concrètement ?	7
Comment apprendrez vous ?	7
Et ensuite ?	7
Cursus conforme aux standards internationaux	8
Certification.....	8
Les piliers de la PNL.....	9
Qu'apportent les Piliers de la PNL ?	9
Que sont ils ?	9
Les objectifs bien formés	10
Pourquoi spécifier un objectif	10
Quelles sont les composantes d'un objectif.....	11
Comment spécifier l'objectif ?	13
Les cadres de la PNL.....	16
Les présupposés	17
Attitude PNL	17
Changer de perspective pour gagner en flexibilité	17
Les positions perceptuelles	18
États	21
Index de computation	21
Les composantes « corps » et « esprit » des états.....	21
Compétences essentielles pour les états	22
Ancrages.....	23
Principe de base	23
Les clés pour l'ancrage	23
Les sous modalités	28
Le contenu de l'expérience subjective	28
Sous modalités analogiques et digitales	29
Sous modalités critiques et directrice	29
Comment utiliser les sous modalités	29
Le langage et sa structure	39
La hiérarchie des idées.....	39
Les opérations de base du cerveau	40
La structure du langage.....	42
Précision du langage et méta-modèle	42
Qu'est ce que le métamodèle ?	43
Le métamodèle	44
Comment repérer les manques de précision ?	44
Questions d'exploration du méta-modèle	46
Métaprogrammes	51
Le fondement des métaprogrammes.....	51
Que sont les métaprogrammes.....	51
Quelque métaprogrammes remarquables.....	52

Présentation de la formation	
Les principaux métaprogrammes.....	52
Association et dissociation	56
Association et dissociation: avantages respectifs	56
Les techniques basées sur la dissociation et l'association	56
Le modèle des parties	60
Qu'est que l'hypnose ?.....	63
Les mythes et la réalité	63
Les applications de l'hypnose	63
Est-ce que chacun peut être hypnotisé ?	63
Hilgard ou la dissociation du conscient et de l'inconscient.....	63
Quelques mythes populaires	64
Le modèle de Milton	65
Les principes du langage de Milton.....	65
Les patterns du langage de Milton.....	65
Accompagner le client.....	66
Suggestions indirectes.....	67
La ligne du temps	73
La représentation du temps.....	73
Principe de la ligne du temps.....	74
Comment libérer les émotions négatives et les décisions limitantes	74
Principe général	75
Le modèle des stratégies	82
Le modèle TOTE	82
Le modèle des « stratégies ».....	83
Utiliser le modèle des stratégies.....	83
Notation	83
Structure d'une stratégie	84
Mettre à jour une stratégie.....	85
Notations pour les stratégies	86
Recadrages	93
Le recadrage de contenu.....	93
Le recadrage de contexte.....	93
Les croyances	96
Que sont les croyances ?.....	97
Les valeurs et les croyances	98
Mise à jour des croyances	98
Les niveaux logiques de Dilts	103
Les niveaux d'apprentissage de Bateson	104
Références	108

Exercices

Sources de motivations positives et négatives	14
SPECIFIeR son objectif.....	15
Positions perceptuelles pour la flexibilité relationnelle.....	19
Ancrage simple.....	24
Empilement d'ancre	25
Annulation ou effondrement d'ancre	26
Le Cercle d'excellence	27
Identifier les sous modalités critiques	30
Ne plus aimer (par les sous modalités)	34
Swish	35
Swish identitaire (variante du swish)	36
Stratégie Godiva.....	37
Compulsion « blow out » (soufflage)	38
Repérer des schémas de base du métamodèle	47
Identifier les patterns (et poser les bonnes questions)	48
Le métamodèle pour affiner un objectif	49
Dénominaliser	50
Mettre à jour les métaprogrammes.....	54
Recadrage en « miroir » des métaprogrammes.....	55
La Dissociation Simple.....	57
Générateur de nouveaux comportements	58
La Double Dissociation VK.....	59
Intégration des parties conflictuelles (visual squash)	61
Recadrage en 6 étapes.....	62
Repérer le modèle de Milton	68
Technique de deuil ou de séparation.....	70
Travail de deuil en hypnose	71
Mise à jour de la ligne du temps	76
Ligne du temps pour les émotions négatives.....	77
Changement d'histoire personnelle.....	78
Éventail des futurs possibles	79
Réorganiser la ligne du temps.....	80
Destructeur de décisions	81
Prédicats et systèmes sensoriels.....	87
Modéliser une stratégie	88
Modélisation contrastive	89
Stratégie de ressource par analyse contrastive	90
Stratégie de motivation	91
Élicitation de la stratégie d'apprentissage	92
Recadrage	94
Recadrage de contexte	94
Recadrage de sens (du contenu).....	94
Recadrages généraux	95
Croyances et Valeurs.....	100
Mise à jour de croyances limitantes	101

Présentation de la formation

Changement de croyance par les sous-modalités.....	102
Questionner l'objectif avec les niveaux logiques	105
Alignement des niveaux logiques.....	106
La question sans réponse.....	107

Présentation de la formation

A quoi sert cette formation ?

La formation aux techniques PNL est constitutive du cycle de praticien PNL certifié de l'International NLP Trainer Association (INLPTA). Elle permet d'acquérir des méthodes, des outils, des techniques qui seront utiles aussi bien pour la vie professionnelle que pour la vie personnelle. Et si elles sont avant tout destinées à être utilisées pour vous même, elles sont également très performantes pour aider les autres à opérer des changements.



- Apprenez, maîtrisez et utilisez les méthodes, les techniques et les outils de PNL pour gagner en efficacité dans les domaines fondamentaux de l'efficacité personnelle : communication, gestion de soi, réussite du changement...
- Améliorez votre efficacité professionnelle en développant votre flexibilité comportementale, votre réalisme ainsi que votre perception des autres et de vous même
- Valorisez votre cursus en validant vos compétences par une certification reconnue par les principales associations internationales de PNL
- Consolidez vos acquis au-delà de la formation en participant à des groupes de pratiques

Qu'apprendrez-vous concrètement ?

Vous aurez l'opportunité d'apprendre puis mettre en œuvre des connaissances, des processus et des comportements qui vous permettront de :

- Créer des changements et obtenir des résultats pour vous même
- Avoir une vision claire et sans jugement de valeur des comportements humains
- Comprendre les facteurs de l'inefficacité, les clés de l'efficacité et les moyens de les changer
- Ouvrir aux autres des moyens de changer facilement et obtenir des résultats durables
- Créer de nouvelles possibilités pour communiquer facilement avec les autres

Comment apprendrez vous ?

Cette formation n'est pas théorique parce qu'elle s'intéresse à « comment réussir », et aux moyens concrets à mettre en œuvre pour y parvenir. Elle met en œuvre un enseignement progressif basé sur des exercices, des mises en pratiques, des expérimentations. Bien sûr il sera proposé de vérifier l'intégration en profondeur de vos connaissances. Et vous apprendrez dans un cadre offrant :

- La théorie fondamentale
- Des exercices pratiques de mise en application de chaque technique
- Des discussions de groupe et des brainstormings
- Des analyses de pratique avec des expérimentations sur le terrain
- Un travail de recherche personnel

Et surtout une dynamique de groupe stimulante.

Et ensuite ?

Même les meilleures formations ne sont pas « magiques » et vous devez vous-même passer à l'action. C'est pourquoi, après avoir appris, pratiqué, expérimenté, vous aurez la possibilité de réaliser quelques étapes de plus :

Présentation de la formation

- Week-end d'intégration. Il s'agit de revoir vos acquis et d'en discuter en groupe. C'est un moment de clarification et de révision en profondeur
- Certification. C'est la consolidation et la validation de vos acquis en vue de l'obtention d'un diplôme reconnu au niveau international.
- Groupes de pratique. Vous êtes invités à vous retrouver régulièrement, à échanger vos expériences, à comparer vos pratiques, à actualiser vos manières de faire.

L'expérience et la pratique aidant, vous accédez à la maîtrise, souvent bien plus vite que ce que vous imaginiez.

Cursus conforme aux standards internationaux

Dispensée par des formateurs certifiés INLPTA et IANLP, le contenu de la formation est globalement conforme aux cursus officiels de ces grandes associations.

Certification

Lorsque vous êtes prêt, demandez et obtenez la certification INLPTA de Praticien PNL. Les conditions sont les suivantes :

- Avoir suivi au moins 15 jours (18 conseillés) de formation « en salle » représentant au moins 130 heures, délivrées par un formateur certifié et agréé par l'INLPTA
- Avoir complété l'intégration écrite de validation des connaissances
- Avoir démontré sa capacité à pratiquer la PNL au niveau « praticien »

Pour le diplôme en lui-même, nous demandons une participation aux frais d'environ 20 € qui vont directement à l'INLPTA pour ses frais de dossier. Ce prix est fixé par l'INLPTA France et est sujet à variation.

Les piliers de la PNL

Les piliers de la PNL sont les « axiomes » fondamentaux qui servent de base à tous les champs de la PNL. Ils sont à la base de toute intervention et ils sont :

- L'objectif
- L'acuité sensorielle
- La flexibilité comportementale
- Le rapport
- La mise en action

Qu'apportent les Piliers de la PNL ?

Nous savons tous que l'excellence repose sur des bases fortes que l'on peut utiliser à tout moment. Les Piliers de la PNL sont ces bases qui permettent à chaque praticien, quelle que soit son expertise, d'être toujours excellent.

Ces piliers permettent de donner les compétences de base que chacun peut mobiliser à tout moment. Ils permettent de donner le cadre de chaque intervention de la PNL.

Ces piliers apportent non seulement un cadre opérationnel, mais également un cadre philosophique, ils fournissent les repères pour l'action, et pour donner du sens à celle-ci.

Que sont ils ?

En apportant un cadre, les piliers permettent de résoudre la difficile question de quoi faire en priorité quand on est confronté à une situation. Cela concerne tous les domaines de l'intervention, comme la manière de structurer un raisonnement ou d'analyser la situation, ou bien le choix de la technique à mettre en œuvre, pour quel résultat, etc.

L'objectif – La PNL est l'art de mettre en place les moyens pour atteindre un objectif. Sans objectif, il n'y a pas de démarche PNL. L'objectif est un des éléments les plus fondamentaux de la PNL. L'une des premières démarches de toute intervention en PNL est de définir un objectif, le plus souvent un objectif de changement.

L'acuité sensorielle – Les personnes ne perçoivent la réalité que par leurs sens : la vue, l'ouïe, le toucher, l'odorat et le goût. Ils se construisent ensuite une représentation de cette réalité que la PNL appelle carte du monde ou modèle du monde. Cette représentation est de nature sensorielle lorsque la personne se représente des images, des sons... Un des enjeux de la PNL est d'améliorer nos capacités sensorielles pour mieux percevoir l'environnement, mais aussi nos paysages intérieurs.

La flexibilité comportementale – La PNL est entre autres l'art de changer de comportement afin d'atteindre un objectif. Ceci nécessite une flexibilité suffisante pour pouvoir adapter le comportement lorsqu'il ne permet pas d'atteindre le but à 100 %, lorsque le contexte change, ou que l'objectif évolue.

Le rapport – La capacité à établir des relations à l'autre et à garder le contrôle de la qualité de cette relation est essentielle pour atteindre l'excellence dans nos comportements sociaux. La PNL accorde une importance particulière à notre compétence à créer une relation à l'autre.

La mise en action – Vous êtes l'acteur de votre développement personnel. Pour cela vous êtes celui qui se met en mouvement, vous êtes le moteur de votre propre changement. Vous êtes le responsable de votre propre mise en action.

Les objectifs bien formés

Pourquoi spécifier un objectif

À certains moments de notre vie, chacun d'entre nous prend des bonnes résolutions, en particulier en début d'année, ou lors d'occasions exceptionnelles. Nous nous fixons alors des objectifs qui semblent atteignables, mais trop souvent ceux-ci ne sont jamais atteints, ou alors trop partiellement. Et d'ailleurs, en ce qui concerne les résolutions de début d'année, en 2008, le Dr Richard Wiseman a publié dans le quotidien anglais *The Guardian* une étude réalisée sur 700 personnes dans laquelle il montre que seulement 22% des personnes interrogées ont atteint leurs objectifs fixés en début d'année. Selon Richard Wiseman, ce faible taux de réalisation s'expliquerait, par le fait que les objectifs sont spécifiés sous le coup d'une impulsion momentanée mais qu'ils ne sont pas connectés à des plans à long terme structurés de manière à permettre l'obtention des résultats voulus.

Motivation positive et motivation négative

La motivation est également un facteur fondamental. Richard Wiseman insiste sur le fait que les personnes qui réalisent leurs objectifs sont également plus au clair sur leurs motivations, et surtout ont un « secret » pour la maintenir à un niveau élevé.

Imaginez que vous vous regardiez devant votre miroir, et que vous trouviez que votre corps aurait très sérieusement besoin d'entretien : perdre du poids, raffermir votre musculature et corriger votre posture. Le reflet que vous renvoie votre miroir peut alors constituer un fort aiguillon pour entamer un régime et pratiquer une activité physique régulière. Mais si ce reflet d'une image « négative » reste la seule motivation, au fur et à mesure que vous mincirez et que votre silhouette s'améliorera, votre motivation « négative » s'affaiblira. D'un autre côté, si vous ne spécifiez pas quelles actions entreprendre pour améliorer votre état et que vous en restez au niveau d'abstraction ou de rêve, vous risquez fort de ne pas passer à l'action. A ce propos, Richard Wiseman relate une expérience édifiante. Si l'on demande aux gens de se faire une image d'eux-mêmes ayant réussi leur objectif, ils ont moins de chance de l'atteindre que s'ils se représentent concrètement les étapes d'y arriver, mais aussi moins de chance d'y arriver que ceux qui ne pratiquent ni l'une ni l'autre des deux stratégies.

La connaissance des conséquences (écologie)

Si vous repensez au fait de s'occuper de son corps, de suivre un régime alimentaire et d'avoir une activité physique régulière, il est possible que vous puissiez facilement identifier les avantages d'un tel objectif, mais aussi les inconvénients de sa réalisation. Par exemple un régime alimentaire strict pourrait exclure une quantité d'aliments que vous aimez particulièrement. Un régime alimentaire trop strict pourrait même exclure la grande majorité des aliments, comme dans le cas des régimes à base de « sachets à diluer ». Si vous êtes gourmand, vous pourriez en ressentir de la frustration et vous serez tentés de « craquer ». Le fait de faire de l'activité physique coûte du temps, mais peut aussi être répétitif si vous pratiquez toujours le même sport. Cela peut également vous créer des problèmes spécifiques. C'est le cas de certaines personnes développent une épicondylite (« *tennis elbow* ») lorsqu'ils pratiquent trop le tennis.

D'un autre côté, la non atteinte de l'objectif peut présenter certains avantages. Certains coachs en diététique y sont confrontés lorsque des personnes préfèrent finalement rester en surpoids faute de parvenir à gérer leur nouvelle apparence.

En PNL, cet équilibre entre les avantages et les inconvénients de l'atteinte et de la non atteinte de l'objectif

est appelé **écologie**.

Et l'une des conséquences importantes d'un objectif est de savoir s'il vous offre plus de liberté, plus de possibilités, ou si au contraire il vous enferme. Par exemple, si vous souhaitez faire un régime alimentaire et que la seule chose possible est de supprimer tous les aliments, vous allez ressentir de la frustration. Vous risquez alors de « craquer » !

Plus il y a de choix, mieux c'est (loi de la variété requise)

Alors que si on vous donne une liste de bons aliments à découvrir et qu'on vous ouvre des horizons gastronomiques nouveaux, ce « régime » pourrait devenir une expérience intéressante.

Quelles sont les composantes d'un objectif

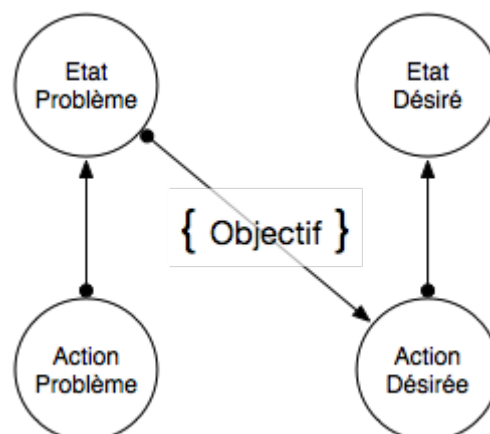
Dans son livre « *59 secondes* », Richard Wiseman donne des indications claires sur la manière de formuler un objectif pour améliorer les chances de l'atteindre. Il suggère :

- d'établir un plan en plusieurs petites étapes réalisables,
- d'informer ses proches de l'objectif,
- de consigner ses progrès dans un journal...

Mais le plus important est de structurer l'objectif autour des **motivations positives et négatives**, et de tenir compte de **l'écologie de l'objectif**. Et alors, selon Richard Wiseman le taux de réalisation de l'objectif peut passer de 22% à plus de 70%.

Les sources de motivation positive et négative

Shelle Rose Charvet démontre qu'il y a deux sortes de motivations. La première consiste à vouloir **s'éloigner de** quelque chose. C'est par exemple le cas quand vous voulez « ne plus être gros », ou « ne plus vous mettre en colère » : vous voulez vous éloigner de votre surpoids ou de votre colère. La seconde consiste à vouloir vous **rapprocher de** quelque chose, comme lorsque vous voulez « obtenir un diplôme » ou « rester calme ». Vous recherchez positivement la réalisation de quelque chose : un diplôme ou le calme. En fait, Wiseman démontre que la meilleure stratégie consiste à se motiver en prenant conscience de l'état dont on veut s'éloigner et en faisant un plan concret des actions à effectuer pour atteindre l'objectif.



Un objectif bien formulé doit donc comporter deux composantes :

- **Éloignement** : Concrètement, de quoi voulez vous vous éloigner ? Qu'est ce que vous souhaitez ne plus être ou ne plus expérimenter ? Qu'est ce que vous n'allez plus voir, entendre, ressentir ?
- **Rapprochement** : Que souhaitez vous faire, concrètement et positivement, et comment allez vous le réaliser ?

Objectif et résultat
Objectif : Énoncé des buts à atteindre
Résultat : Ce que vous obtenez concrètement

États et objectifs

Valeur ou état	But ou résultat
Formulé de manière ambiguë	Formulé de manière spécifique
Ressources non identifiables	Ressources identifiables
Pas d'étapes	Des étapes sont nécessaires
Non concret	Concret
Non mesurable	Mesurable
Établi pour soi et/ou pour les autres	Établi pour soi seulement

Les causes et les conséquences de la réussite

Un objectif bien formulé tient compte de l'écologie du système, c'est-à-dire de l'écologie du système constitué par l'interaction de votre corps et de votre esprit, mais aussi de l'écologie du système constitué par l'interaction de vous-même avec votre environnement.

Il est utile de poser les avantages et les inconvénients de la réalisation de l'objectif, mais aussi de sa non réalisation.

	Avantage	Inconvénient
Réalisation	Bénéfice recherché	Effet indésirable
Non réalisation	Avantage à ne rien faire	Motivation d'éloignement

La prise en compte de ces quatre cas permet de définir des objectifs respectant effectivement vos équilibres personnels, c'est-à-dire des objectifs qui soient réellement écologiques.

Comment spécifier l'objectif ?

Pour spécifier l'objectif, plusieurs méthodes existent. Elles suivent toutes une trame basée sur un questionnement. Ici, il est proposé de mettre en œuvre le format proposé par Richard Bolstad. Cet outil, appelé SPECIFY en anglais est traduit et adapté sous le nom SPECIFieR. Il permet de définir un objectif bien formulé respectant vos équilibres internes :

- Langage **S**pécifiquement sensoriel
- Langage **P**ositif
- **E**cologique
- Augmente les **C**hoix
- **I**nitiié par soi
- **F**aisable
- **I**dentification des **R**essources

Cette méthode permet de se faire une bonne représentation de l'objectif et des moyens de l'atteindre, en prenant en compte les dimensions subjectives et idiosyncrasiques (disposition individuelle à réagir de façon spécifique aux agents extérieurs).

Sources de motivations positives et négatives

L'art est de poser les questions de telle manière que la personne prenne bien conscience des avantages et des inconvénients à atteindre l'objectif mais aussi à se satisfaire de la situation actuelle, de manière à lui permettre d'être le plus réaliste possible.

Aussi, sentez vous libre d'adapter le questionnaire pour explorer les quatre cas correspondant aux avantages et inconvénients de réaliser ou non l'objectif.

Pour cet exercice, mettez-vous par deux : un coach et un client qui souhaite être plus au clair sur ses motivations.

Questions d'introduction

- Que souhaitez vous ?
- En quoi est il important d'atteindre cet objectif ?

Avantage à atteindre l'objectif

- Quand vous aurez réalisé votre objectif, quel bénéfice aurez vous obtenu ?
 - Si la personne répond par une phrase négative, demandez
 - « Quand vous n'aurez pas ceci, qu'obtiendrez vous positivement et concrètement, à la place ? »

Inconvénients de la situation actuelle

- Que cherchez vous à éviter en atteignant cet objectif ?

Inconvénients à atteindre l'objectif

- Quand vous aurez réalisé votre objectif, qu'est ce que cela vous coûtera ou vous aura coûté ?
- Si la personne répond « Rien », demandez par exemple :
 - « Absolument rien ? Même pas un effort ?... Et rien d'autre ? »

Avantage à ne pas atteindre l'objectif

- Que gagneriez vous à ne pas atteindre cet objectif ?
 - Si la personne répond « Rien », demandez :
 - « Absolument rien ? Même pas un peu de confort ?... Et rien d'autre ? »

Reformulation finale

- Reformulez ce que vous avez compris afin de donner un « effet miroir » à votre client.
- Si le client apporte des précisions, affinez en revenant aux quatre cas ci dessus.

Feedback

- Le coach demande au client comment sa perception a changé
- Le client fait un feedback au coach

SPECIFIeR son objectif

Pour cet exercice, mettez-vous par deux, un « coach » et un « client » qui spécifie son objectif selon les clés ci-dessous.

« S »pécifiquement sensoriel

- Quel est ton objectif ?
- Mettez vous dans la situation d'obtenir ce résultat. Vivez pleinement ce moment :
 - Que voyez vous ?
 - Qu'entendez vous ?
 - Que ressentez vous ?

Langage « P »ositif

- Quel résultat souhaitez vous obtenir ?
- Si la personne répond par une phrase négative, demandez :
 - Si vous n'avez plus ceci, qu'est ce que vous allez obtenir ?

« É »cologique

- Qu'allez vous gagner avec ce résultat là ? Qu'allez vous perdre à atteindre ce résultat là ?
- Dans quelle situation voulez vous obtenir ce résultat ? Il y a-t-il des situations dans lesquelles vous ne souhaitez pas obtenir ce résultat ?

L'atteinte du résultat augmente vos « C »hoix

- Est ce que l'atteinte de ce résultat augmente vos choix ?

« I »nitié par soi

- De quoi avez vous personnellement besoin pour réaliser cet objectif ?

« F »aisabilité

- Quelle est votre première étape ?
- La première étape est identifiée est elle réalisable ?
- Quand ?

« I »dentification de vos « R »essources

- De quelles ressources avez-vous besoin pour atteindre votre objectif ?
- Quelles ressources externes ?
- Quelles ressources personnelles et propres à vous ?

Feedback

- Le coach demande au client comment sa perception a changé
- Le client fait un feedback au coach

Les cadres de la PNL

Pour le Coach, la recherche de solutions avec le Client, l'exploration de l'espace problème, la création d'un ensemble de possibilités valides et durables est un enjeu quotidien. Pour cela, le coach a besoin d'outils solides et pratiques qui puissent être efficace dans une grande variété de situations. Ces outils doivent donc être simples et efficaces, faciles à mettre en œuvre dans toutes sortes de situations.

Que sont les cadres de la PNL ?

Ces outils là sont tout simplement appelés « cadres ». Ce sont des questions spécifiques qui peuvent être posées pratiquement à chaque instant pendant toute la relation Client-Coach.

1) **Objectif** : « Que souhaitez vous obtenir comme résultat aujourd'hui ? ». Ce cadre permet de faire formuler spécifiquement l'objectif du client. Il lui donne l'opportunité de dire concrètement ce qu'il souhaite atteindre.

2) **Pertinence** : « Cela est-il pertinent pour notre travail ? ». Ce cadre est essentiel pour rester centré sur l'objet de l'entretien. Il n'a pas nécessairement besoin d'être formulé de cette manière là. Parfois un simple regard vers sa montre suffit.

3) **Écologie** : « Quelles sont les conséquences de réaliser cela ? ». Ce cadre est essentiel car l'atteinte d'un objectif dépend fortement de la prise en compte des contreparties à « payer » pour l'atteindre. Il consiste à explorer les conséquences positives et négatives de faire ou ne pas faire quelque chose.

4) **Révision (Marche-arrière)** : « Qu'avons nous traité jusqu'à présent ? ». Ce cadre consiste à inviter à reformuler ce qui a été dit et fait pendant une session de travail, ce qui permet de consolider ce qui a déjà été obtenu, et de s'assurer que rien d'essentiel n'est laissé de côté.

5) **Comme si** : « Comment cela serait-il si cela était vrai ? ». Ce cadre consiste à faire semblant que quelque chose s'est réalisé et d'explorer comment les perspectives changent à partir de ce moment-là. C'est une question de base de l'approche orientée solution.

6) **Contraste** : « Que se passerait-il si l'opposé était vrai ? ». Le cadre de contraste consiste à comparer deux situations de manière à comprendre ce qui fait la différence entre deux situations. Il est par exemple utile pour identifier les ressources nécessaires pour atteindre un objectif, ou pour comprendre quelles sont les ressources contre-productives qui entraînent un comportement non désiré.

Les présupposés

Toutes les bonnes approches du développement personnel reposent sur des principes permettant de donner une cohérence globale. C'est pourquoi la PNL repose sur un certain nombre d'axiomes, c'est-à-dire de « vérités fondamentales », qui sont appelés présupposés. Ils permettent de donner les bases conceptuelles qui fondent la démarche de la PNL. Ces principes permettent de fournir une référence stable. Ils sont la base de toute connaissance en PNL, mais aussi de toute pratique. Les méthodes, techniques et outils de la PNL découlent tous de ces présupposés.

- **La carte n'est pas le territoire** – Nous avons tous une représentation de la réalité qui nous est propre, et qui n'est pas la réalité elle-même
- **Notre carte du monde est unique et valable** – Chaque personne a sa propre représentation du monde, et cette carte est adaptée à la personne dans sa situation
- **Tous les résultats, désirés ou non, sont des feedbacks** – Considérer un résultat comme un échec ou un succès est moins important que d'identifier les pistes de consolidation et d'amélioration
- **Le corps et l'esprit forment un système** – L'esprit a une influence directe sur le corps, qui en retour a une influence sur l'esprit.
- **Les personnes font les meilleurs choix possibles** – Nous prenons nos décisions en fonction des informations disponibles et pas en fonction d'une information idéalement parfaite
- **Tout comportement a une intention positive** – Tous les comportements surviennent parce qu'ils permettent d'obtenir quelque chose, de satisfaire un besoin, une raison d'être
- **Nous avons toutes les ressources utiles** – Chaque personne a la capacité de se développer elle-même pour obtenir les résultats réalistes qu'elle souhaite
- **Si ce que tu fais ne marche pas, change** – Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il est plus utile d'essayer quelque chose de nouveau que de persévérer dans un schéma inefficace.
- **Les cartes qui offrent le plus de choix sont les plus utiles** – loi de la variété requise – Obtenir les résultats qu'on souhaite nécessite de s'adapter au monde réel, et d'avoir plus d'une corde à son arc.
- **Si quelqu'un peut faire quelque chose, alors un autre peut le faire** – La question n'est de savoir si cela est possible pour soi, mais de savoir quand et comment cela le sera
- **On ne peut pas ne pas communiquer** – Tout les comportements « disent » quelque chose, y compris les silences

Attitude PNL

- **Nous respectons le modèle du monde de chacun** – Il est important de prendre conscience qu'il n'y a pas de bonnes et de mauvaises cartes, que chacun fait les meilleurs choix en fonction de sa perception, de ses croyances, de ses valeurs, de ses capacités...

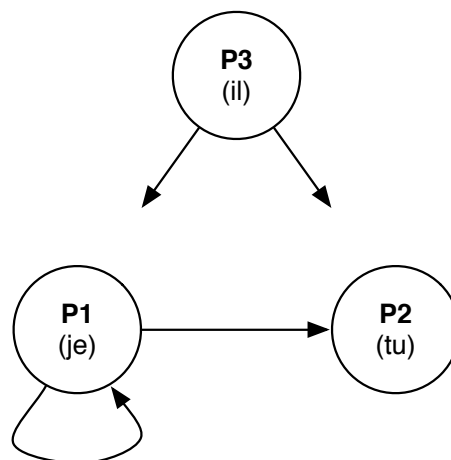
Changer de perspective pour gagner en flexibilité

Changer de point de vue pour modifier la perception du monde, voir une perspective, entendre un autre son de cloche, sentir les choses différemment sont des compétences essentielles pour développer la flexibilité.

Les positions perceptuelles

Les positions perceptuelles ont été décrites par John Grinder et selon ce co-fondateur de la PNL, les trois positions perceptuelles fondamentales sont les suivantes :

- La **première position** est celle qui est la plus immédiate. La personne voit par ses propres yeux, parle de sa propre voix, entend de ses propres oreilles, est consciente des sensations de son propre corps. Elle parle naturellement d'elle-même à la première personne et utilise le « je ». Par exemple, vous êtes dans la position de vous rappeler un moment agréable avec un ami. Vous pouvez revoir votre ami tel que vous le voyais alors, pouvez l'entendre et vous vous sentez vos cordes vocales en plus de vous entendre vous-même lorsque vous lui répondez.
- La **seconde position** consiste à se mettre à la place de l'autre, à voir au travers des yeux de l'autre, d'entendre au travers de ses oreilles... Elle ne parle alors plus d'elle-même à la première personne et prend la place de « tu » ou « toi ». En reprenant l'exemple précédent, vous pouvez imaginer vous mettre à la place de votre ami. Vous voyez par les yeux de votre ami et vous entendez ce qu'il entend dont les paroles de celui avec qui il discute amicalement. Vous ne ressentez pas directement ce que ressent l'autre.
- En **troisième position** est celle de l'observateur qui se met à distance de soi mais aussi de l'autre, idéalement en se mettant à une distance égale de chacun. En troisième personne, chacun est désigné par « il » ou « elle », et la même attention est accordée à l'un et à l'autre. En suivant encore cet exemple, vous pourriez prendre la position d'un observateur qui vous regarde l'un et l'autre, qui observe vos postures, vos mouvements, peut entendre votre conversation, et peut se faire une idée de vos relations d'amitié personnelles.



Certains auteurs ont imaginé des positions encore plus abstraites. On parle par exemple de la quatrième position comme étant celle qui permet de prendre du recul en observant l'observateur en même temps que l'observé et l'observant. C'est une position systémique. Ceci peut être développé à l'infini. Pour l'essentiel, les trois positions perceptuelles sont généralement suffisantes. En particulier permettent de prendre du recul sur les problèmes courants. Pour faciliter la prise de recul, il peut être intéressant de prendre la position du **méta observateur**, de celui qui a un point de vue neutre sur le système.

L'alignement des positions perceptuelles consiste à explorer une situation en prenant le point de vue de l'autre (2^{ème} position perceptuelle) en plus de son propre point de vue (1^{ère} position perceptuelle), ainsi que le point de vue d'un témoin (3^{ème} position perceptuelle).

Positions perceptuelles pour la flexibilité relationnelle

L'exercice suivant est utile en cas de différend ou de difficulté relationnelle impliquant des valeurs ou des points de vues personnels différents.

Choisissez une situation problématique

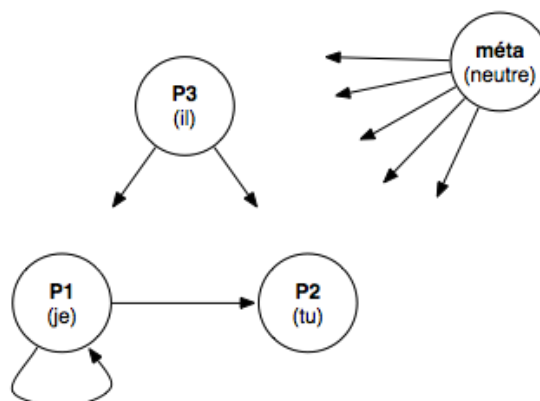
Choisissez une situation problématique impliquant d'autres personnes avec des points de vue divergents. Pour le premier exercice, choisissez une situation de difficulté modérée.

Établissez des positions perceptuelles en les localisant dans l'espace.

- 1^{ère} position : c'est « Je », c'est à dire vous-même.
- 2^{ème} position : c'est « tu » ou « vous », la ou les personnes impliquées dans la situation.
- 3^{ème} position : c'est « il » ou « eux », l'observateur non impliqué dans la situation.

Une position supplémentaire :

- Une position méta analysant le système en conflit, détaché de la situation, mais bienveillant, qui servira à prendre du recul.



Quatre emplacements matérialisent les positions perceptuelles

Première position (Soi)

Imaginez vous dans cette situation problématique

- Que voyez vous ? Qu'entendez vous ? Que ressentez vous ?
- Quelles sont vos pensées par rapport à tout cela ?
- Quelle est votre intention positive ?

Assurez vous que ce sont vraiment **vos propres pensées**, opinions ou sentiments et non ce que vous pensez que d'autres peuvent penser ou ressentir.

Seconde Position (Autre)

Mettez vous à la place de l'autre (changer physiquement de place pour vous y aider).

- En tant que « autre » : Que voyez vous ? Qu'entendez vous ? Que ressentez vous ?
- En tant que « autre » : Quelles sont vos pensées par rapport à tout cela ?
- En tant que « autre », quelle est votre intention positive ?

Assurez vous que ce sont vraiment les **pensées de l'autre** dans cette situation.

Troisième Position (Observateur)

Mettez vous à la place d'un observateur (vous pouvez physiquement changer de place pour vous aider).

- Que voyez vous maintenant ?
- En tant que « observateur » : Que voyez vous ? Qu'entendez vous ? Que ressentez vous ?
- En tant que « observateur » : Quelles sont vos pensées par rapport à tout cela?

Selon observateur, quelle sont les intentions positives de [le prénom du client] et de l'autre ?

Position méta (optionnelle, si il n'y a pas de progrès)

Utilisez la position méta de secours, celle d'un observateur généreux et compatissant et refaites l'étape 3.

Retour en première Position (soi)

Enfin, retournez en première position pour faire les ajustements nécessaires.

Maintenant que vous avez connaissance des différents points de vue, retournez à votre propre place dans la situation.

- Une fois de retour, qu'est ce qui change dans votre propre perception de la situation ?
- Comment voyez-vous, entendez-vous, ressentez-vous et comprenez-vous la situation?

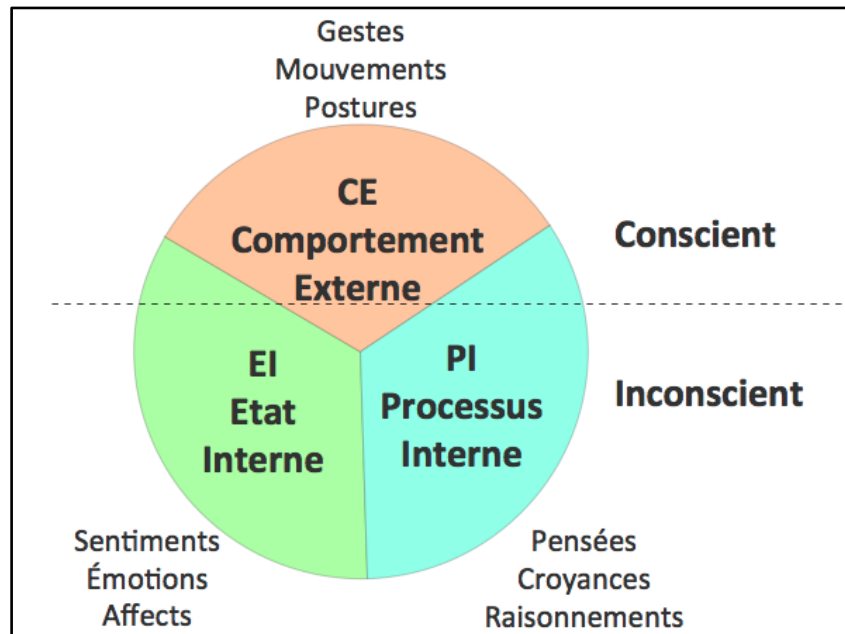
Pont vers le futur

Imaginez-vous à nouveau être confronté à la situation. Qu'est ce qui change ? Vivez pleinement l'échéance à venir avec cette perception nouvelle.

États

Index de computation

Un état est l'ensemble de tout ce qui compose notre cognition, nos émotions et notre comportement visible. C'est non seulement de savoir si nous sommes joyeux, perplexe, enthousiaste... mais c'est également beaucoup d'autres choses, comme la manière dont nous pensons, nous comportons etc.



L'index de computation

Nos états résultent de l'intégration entre trois éléments:

- Que faisons nous de visible ? C'est notre comportement externe, c'est-à-dire ce que nous faisons avec notre corps et qui se voit.
- Que faisons nous à l'intérieur de nous ? C'est ce que nous faisons à l'intérieur de notre esprit, et qui ne se voit donc pas depuis l'extérieur, c'est notre processus interne
- Quel est le contenu de nos représentations mentales ? C'est l'ensemble de nos sentiments, de nos émotions, de nos souvenirs, c'est notre état interne

Le corps et l'esprit forment un système

Comme le corps et l'esprit sont en interaction dans un même système. Par exemple, une personne qui envisage systématiquement le côté négatif des choses (PI) se crée un état d'esprit pessimiste (EI) qui impacte son comportement (CE). Changer le contenu de l'état interne, en créant un état d'esprit optimiste (EI) peut entraîner des cognitions orientées vers la réussite et l'atteinte des résultats (PI), ce qui entraîne un comportement externe différent (CE).

Les composantes « corps » et « esprit » des états

Le corps et l'esprit étant en interaction pour les états, il est pratique de décomposer les états en sous-ensembles, l'un pour ce qui a trait au corps, l'autre pour ce qui concerne l'esprit.

Langage, représentations mentales et états de l'esprit

Les représentations internes sont ce qui caractérise les états de l'esprit. Cela comporte tout ce qui compose notre carte du monde, et les moyens de la décrire, c'est-à-dire les représentations analogiques et digitales :

- Analogique (le VAKOG), l'ensemble des représentations visuelles mais aussi auditives, kinesthésique voire olfacto-gustative, c'est à dire la structure de l'expérience subjective.
- Digitale (dialogue interne), composé de mots, de phrases, de structures linguistiques en général incluant les représentations symboliques, mathématiques, artistiques.

Ces deux composantes du langage de l'esprit sont à la base de comment l'esprit encode, décode et traite l'information. Certains, comme Michael Hall, y réfèrent de manière métaphorique en évoquant le « cinéma mental », ou le « cinéma de l'esprit ».

Physiologie, neurologie et états du corps

Les états physiques, ou états du corps, correspondent d'une part à la physiologie et d'autre part à la neurologie, qui déterminent la manière dont nous faisons l'expérience de notre corps.

- La physiologie inclue aussi bien notre posture et nos mouvements que la respiration, nos équilibres biologiques et chimiques...
- La neurologie est relative à notre système nerveux dans ses composantes centrales, périphériques, et autonomes.

La physiologie et la neurologie interagissent l'une avec l'autre dans une relation d'équilibre qui permet en particulier l'exécution des processus mentaux.

Compétences essentielles pour les états

Il y a trois compétences centrales pour travailler avec les états. Ce sont l'élicitation, l'ancrage et l'induction d'états.

- **Élicitation d'états** – C'est la capacité à détecter, identifier et mettre à jour les systèmes de pensées et d'émotion d'une personne. Il s'agit de prendre conscience des émotions et des pensées de l'autre, et de pouvoir les mettre à jour de manière précise, mais flexible, tout en étant conscient de l'effet de nos propres états internes.
- **Ancrage d'états** – C'est l'art d'établir une liaison entre un stimulus et un état, de le faire de manière consciente, de l'installer de manière à pouvoir l'utiliser à volonté. Apprendre à faire tout cela permet de développer une compétence qui en PNL est appelée « ancrage ». L'ancrage nécessite deux compétences, d'une part installer l'ancre, d'autre part l'activer ou la déclencher.
- **Induction d'états** – C'est l'aptitude à activer chez l'autre un état spécifique en racontant une histoire, en utilisant un ancrage, en évoquant des souvenirs et quantité d'autres techniques appelées de manière générique « techniques d'induction ». Elles sont utilisées dans les techniques de PNL, et en particulier pour permettre à l'autre d'accéder à des états de ressources utiles.

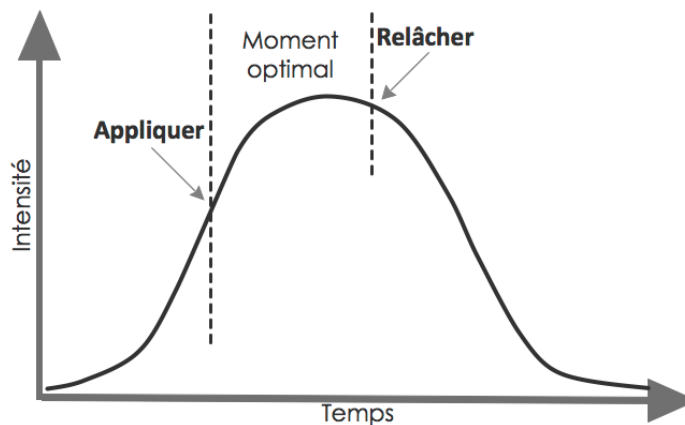
Ancrages

L'ancrage consiste à associer un stimulus spécifique à une réponse de manière à pouvoir obtenir à nouveau cette réponse en activant le stimulus.

Principe de base

Le principe est qu'une fois que l'on a accédé à un état, il est possible d'y associer fortement un stimulus, appelé ancre, à la manière du réflexe conditionné de Pavlov. Pour ce faire, en PNL, on suit le processus suivant :

- Choix d'un état désiré qui sera ancré.
- Identification d'une expérience de référence (réelle ou imaginaire) où cet état survenait
- Choix du stimulus qui servira à ancrer l'état désiré
- Remémorer ou imaginer l'expérience de référence de manière à induire l'état désiré
- Au moment de l'intensité maximum de l'état, poser l'ancre



Ensuite, tester si l'ancre est bien associée à l'état désiré, et au besoin répéter les deux dernières étapes pour renforcer l'ancrage.

Les clés pour l'ancrage

Le respect des quatre points suivants permet de réussir un ancrage :

- **Associé** – La personne doit être pleinement associée à l'état, le ressentir effectivement.
- **Pureté** – L'état ancré doit être le plus pur possible, et ne pas être combiné à des états non désirés
- **Unicité** – L'ancre doit être spécifique et ne concerner que l'effet désiré. Elle ne doit pas être un stimulus courant qui peut survenir au hasard
- **Intensité** – Pour effectuer un ancrage de qualité, il est nécessaire de rechercher l'intensité maximum de l'expérience, et d'aider la personne à être pleinement dans l'état.

L'installation de l'ancre doit se faire au moment précis du pic, c'est-à-dire lorsque l'état est à son intensité maximum, et que la personne est pleinement associée à l'état.

Ancrage simple

Utilisé couramment en PNL et en Hypnose, l'ancrage simple permet d'importer un état interne de ressources comme le calme, la force, la confiance etc... là où la personne en a le plus besoin. Il existe différentes sortes d'ancrages : ancre auditive, ancre visuelle, ancre kinesthésique.

Dans cet exercice, on utilise un ancrage kinesthésique

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client

Il lui demande quel état il souhaite ancrer

1) Entrer dans l'état

- Le coach demande au client d'imaginer l'expérience à ancrer comme si elle y était vraiment
- Il lui demande ce qu'il voit, ce qu'il entend, ce qu'il ressent.
- Utiliser au maximum le VAKO (la personne doit être associée)

2) Amplifier l'état jusqu'au pic

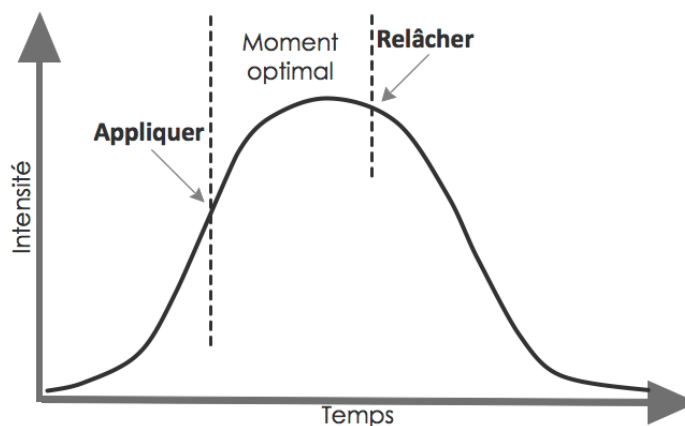
- Avant de poser l'ancre amplifier l'expérience en utilisant les sous-modalités (luminosité, couleurs, mouvements, tonalité des sons etc)
- Calibrer l'intensité maximale

3) Ancrer

- Au moment du pic d'intensité poser l'ancre (presser le point d'ancrage)
- Maintenir l'ancre durant quelques secondes tout en continuant les suggestions, jusqu'à ce que l'intensité commence juste à décroître
- Relâcher franchement

4) Tester

- Le coach teste l'ancre en l'activant
- Il demande un feedback au client



Empilement d'ancre

La technique consiste à empiler plusieurs ancres sur un même déclencheur, au même endroit.

En effet on peut être amené à avoir besoin de retrouver plusieurs ressources au même moment, comme par exemple, le calme, la sérénité et la joie en même temps. Le but est d'amplifier l'intensité de la ressource.

Éviter toutefois, d'installer des états opposés, les états de ressources doivent être différentes mais compatibles.

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client

Il lui demande de quelles ressources il aurait besoin.

2) Ancrer chaque ressource, l'une après l'autre

1. Activer l'état

- Le coach demande au client d'imaginer la première expérience à ancrer comme si elle y était vraiment
- Il lui demande ce qu'il voit, ce qu'il entend, ce qu'il ressent.
- Utiliser au maximum le VAKO (la personne doit être associée)

2. Ancrer

- Au moment du pic d'intensité poser l'ancre (presser le point d'ancrage)
- Maintenir l'ancre durant quelques secondes tout en continuant les suggestions, jusqu'à ce que l'intensité commence juste à décroître
- Relâcher franchement

3. Ressource suivante

- Puis on continue avec la ressource suivante, jusqu'à la dernière

3) Tester

- Le coach teste l'ancre en l'activant
- Il demande un feedback au client

Annulation ou effondrement d'ancre

(collapsing anchors)

L'annulation d'ancre sert à neutraliser une expérience difficile. On annule un ancrage négatif pour faire place à un état de ressource positif d'une intensité plus grande.

On utilise deux ancrages, l'un négatif et l'autre positif en deux points différents.

Note : l'ancre positive doit être plus puissante que l'ancre négative. Au besoin on peut empiler plusieurs états positifs pour qu'il soient plus puissants ensemble.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client
Il lui demande quel état négatif il souhaite annuler

1) Définition de l'ancre positive

- Faire préciser l'état de ressource désiré pour contrarier l'état négatif
- Si nécessaire, en faire préciser plusieurs
- Ils doivent être plus ou moins « opposés » à l'état négatif

2) Ancrage et test de l'état négatif

- Ancrez l'état négatif (par exemple sur un genou)
- Faites une interruption de schéma
- Activez l'ancre négative pour la tester
- Faites une interruption de schéma

3) Ancrage et test de la ou des états positifs

- Ancrez l'état positif (par exemple sur l'autre genou)
- Si l'état négatif est puissant, faire un empilement d'ancre
- Faites une interruption de schéma
- Activez l'ancre positive pour la tester
- Faites une interruption de schéma

4) Annulation des ancrages

- Activez les deux ancrages en même temps
- Observez les signes physiologiques chez le client
- Relâchez l'ancre négative
- Relâchez l'ancre positive

5) Pont vers le futur

- Demandez au client ce qui a changé quand il essaye de s'imaginer dans le futur dans une situation où il pourrait de nouveau être confronté au problème

Le Cercle d'excellence

Le cercle d'excellence, est un exercice qui utilise l'ancrage. Il permet d'entrer rapidement dans un état de ressource. On utilise ici un ancrage mixte.

Le principe consiste à utiliser une expérience dans laquelle nous avons accès à la ressource, pour l'ancrer et la réutiliser ensuite.

Il est utile dans de nombreux domaines dans lesquels vous auriez besoin d'avoir une ressource particulière : prise de parole, animation d'une réunion, mais aussi pour retrouver le calme...

0) RRRO

- Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client
- Il lui demande sur quelle ressource il souhaite travailler

1) Entrer dans l'état

- Le coach demande au client d'imaginer l'expérience à ancrer comme si elle y était vraiment
- Il lui demande ce qu'il voit, ce qu'il entend, ce qu'il ressent.
- Utiliser au maximum le VAKO (la personne doit être associée)

2) Auto ancrer l'état

- Bien calibrer et s'assurer que la personne est pleinement dans l'état
- Lorsque le client vit pleinement l'expérience, lui faire ancrer en serrant le pouce et l'index

3) Enrichir l'ancre

- Tout en maintenant l'ancre (pouce et index serrés), lui faire prendre la posture idéale lui permettant d'amplifier encore l'état de ressource
- Relâcher le pouce et l'index

4) Installer le cercle

- Faire visualiser au sol un cercle imaginaire
- Lui donner une forme, une couleur, une texture ... pour qu'il s'accorde à la ressource
- Faire entrer la personne à l'intérieur du cercle en s'installant dans sa position idéale
- Demander de serrer à nouveau le pouce et l'index pour raviver l'ancre
- Refaire entrer et sortir plusieurs fois

5) Généraliser

- A l'extérieur du cercle demander à la personne de penser à une expérience où il n'avait pas accès à sa ressource, et lui faire revivre
- Entrer à nouveau dans le cercle avec l'ancre et imaginer comment cela aurait pu être différent

6) Passage de l'ancre dans le conscient puis l'inconscient

- Faire rétrécir le cercle de sorte que ce cercle puisse se placer à l'intérieur de lui
- Demander à l'inconscient de garder ce cercle disponible pour l'avenir

7) Passage de l'ancre dans le conscient puis l'inconscient

- Demandez au client ce qui a changé quand il essaye de s'imaginer dans le futur dans une situation où il pourrait avoir besoin de mobiliser cette ressource

Les sous modalités

Nous percevons l'environnement au travers de nos 5 sens qui correspondent chacun à des organes (yeux, oreilles etc.) et des systèmes nerveux dédiés pour interpréter les signaux provenant de ces organes. A ces différents sens correspondent différentes modalités de stimuli, ou modalités sensorielles, qui sont des types de phénomènes physiques qui peuvent être perçus. Ce sont par exemple la lumière, le son, la température, la pression, le goût etc.

Les sous-modalités sont des caractéristiques fines de ces stimuli, qui déterminent la manière dont nous percevons l'environnement et dont nous nous le représentons. Par exemple, pour la vision, ce peut être des caractéristiques comme la couleur, le mouvement etc. Physiologiquement, chaque sous-modalité est traitée par un sous-système spécialisé du système nerveux.

Et ces sous-modalités sont des briques de bases utilisées pour coder la structure de l'information, ce qui permet ensuite d'en donner le sens.

Elles ont été introduites en PNL par Richard Bandler qui a très tôt compris l'importance qu'elles ont pour amplifier, ou au contraire modérer la charge émotionnelle liée aux perceptions. Il a créé de nombreuses techniques qui utilisent plus ou moins intensivement les sous modalités, que ce soit pour faciliter l'entrée dans un état, éliminer une émotion non désirée, traiter des compulsions ou des addictions etc.

Le contenu de l'expérience subjective

Les sous-modalités sont en très grand nombre, et peuvent correspondre à des caractéristiques très élémentaires, comme la couleur, ou être plus élaborées comme la netteté, voire la forme. Le tableau ci-dessous en liste quelques unes :

Visuelle	Auditive	Kinesthésique
Fixe ↔ Animé	Volume	Température
Noir et blanc ↔ Couleur	Tonalité	Pression
Lumineux ↔ Sombre	Rythme	Localisation
Net ↔ Flou	Durée	Intensité
Localisation	Clair ↔ Sourd	Stable ↔ Instable
Lointain ↔ Proche	Timbre	Mouvement
Encadré ↔ Panoramique	Harmonieux ↔ Discordant	Rugueux ↔ Doux
Taille de l'image	Interne ↔ externe	Souple ↔ Dur
Associé ↔ Dissocié	Localisation	Léger ↔ Pesant
...

Il n'est pas exhaustif, de nombreuses autres sous-modalités peuvent être ajoutées.

Sous modalités analogiques et digitales

Comme on peut le constater, certaines sous-modalités concernent un continuum. Ce sont par exemple les sous modalités d'intensité, de volume, de couleur... Elles peuvent prendre une infinité de valeurs, du zéro à l'infini, ou encore du rouge au violet en passant par le jaune, le vert, le bleu. Ces sous-modalités sont dites analogiques. D'autres sous-modalités par contre ne peuvent prendre que quelques valeurs parmi un ensemble. Elles peuvent par exemple être fixe ou animée, clair ou sourd, stable ou instable. et elles sont dites digitales.

Sous modalités critiques et directrice

Parmi les sous modalités, certaines sont caractéristiques de l'expérience subjective en ce qu'elles en déterminent la signification. Par exemple, la luminosité d'une image peut influencer fortement sur sa signification, une image terne ou grise pouvant paraître triste alors que la même image en couleur vives pourra paraître gaie. Parmi les sous-modalités critiques, il est très fréquent que la modification de l'une d'entre elles entraîne une modification de toutes les autres. C'est ce que l'on appelle la sous-modalité directrice. Par exemple, changer l'aspect, voire même seulement la couleur d'un met peut entraîner une modification de la perception du goût. Certains par exemple pourraient ne pas trouver appétissant un légume de couleur grisâtre, voire lui trouver un goût douteux.

Comment utiliser les sous modalités

La signification d'une perception dépend bien sûr de son contenu. Mais au delà, la structure de la perception détermine également une grande partie de la manière dont elle est ressentie ou interprétée. Et s'il n'est pas toujours facile de modifier le contenu d'une perception, il est souvent possible d'en modifier la structure, ce que permettent les sous modalités. Ainsi, en changeant certains attributs, par exemple la couleur ou la luminosité, il est possible de changer l'empreinte émotionnelle d'une expérience, d'une représentation mentale, qu'elle soit remémorée ou même construite (imaginée).

Il ne s'agit donc pas d'altérer le contenu, mais plutôt de focaliser l'attention sur telle ou telle caractéristique sensorielle de la représentation. Et avec la technique des sous modalités, le souvenir reste bien le même, mais la modification des caractéristiques perceptuelles entraîne un changement de l'impact émotionnel sur la personne.

Il s'agit d'identifier les sous modalités qui, lorsqu'elles varient, entraînent une réelle modification de la valeur émotionnelle de la représentation mentale. On demande au client de changer les sous modalités l'une après l'autre, afin de déterminer laquelle est efficace, puis une fois ce préalable effectué, les changements sont opérés.

Ce travail est généralement accessible à tous, même si parfois un entraînement peut être utile pour que le client gagne en flexibilité mentale.

Identifier les sous modalités critiques

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande au client de quel état il aimerait parler

2) Entrer dans l'état

Le coach demande au client de se remémorer un moment où il était complètement dans l'état

Il demande au client de revivre le moment en étant associé, à ressentir ce qu'il ressentait à ce moment là, à entendre ce qu'il y avait à entendre, à voir, comme il voyait par ses yeux

3) Explorer les sous modalités

Le coach demande au client, sous modalité par sous-modalité de faire des ajustements dans ses représentations

Pour chaque ajustement, le coach demande au client les effets de ces ajustements, quand ces effets existent

Il repère les sous modalités critiques, c'est-à-dire celles qui créent un effet sur la signification même de la représentation

4) Faire des ajustements

Lorsque le coach a identifié les sous modalités critiques, il demande au client s'il est d'accord pour modifier sa représentation mentale de l'état (amplifier ou au contraire diminuer)

Le coach indique précisément au client (par exemple mettre plus ou moins de couleur, plus ou moins de volume sonore etc.)

5) Feedback

Le coach demande un feedback au client

Utilisez les feuilles suivantes pour recueillir les données et identifier la ou les sous modalités critiques des représentations.

Feuille de recueil des sous modalités

Sous modalités visuelles				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Luminosité	Assombrir l'image		Éclaircir l'image	
Position	Éloigner l'image		Rapprocher l'image	
Couleur	Mettre l'image en noir et blanc		Mettre encore plus de couleurs	
Focalisation	Rendre l'image plus floue		Rendre l'image plus nette	
Taille	Rapetisser l'image		Agrandir l'image	
Mouvement	Rendre l'image statique		Mettre plus de mouvement	
Bordure	Encadrer l'image d'une bordure		Rendre l'image panoramique	
Associé	Voyez l'image depuis vos yeux		Voyez-vous dans l'image	
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Volume	Diminuez le volume		Augmentez le volume	
Tonalité	Rendre plus grave		Rendre plus aigu	
Tempo	Ralentir le débit / la vitesse		Accélérer le débit / la vitesse	
Hauteur	Rendre le son plus grave		Rendre le son plus aigu	
Direction	Changer la position dans l'espace (essayer plusieurs)			
Sous modalités kinesthésique				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Localisation dans le corps	Changer la position dans le corps (essayer plusieurs)			
Poids	Diminuer la sensation de poids		Augmenter la sensation de poids	
Pression	Diminuer la pression		Augmenter la pression	
Intensité	Diminuer l'intensité		Augmenter l'intensité	

Feuille de recueil des sous modalités

Sous modalités visuelles				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Luminosité	Assombrir l'image		Éclaircir l'image	
Position	Éloigner l'image		Rapprocher l'image	
Couleur	Mettre l'image en noir et blanc		Mettre encore plus de couleurs	
Focalisation	Rendre l'image plus floue		Rendre l'image plus nette	
Taille	Rapetisser l'image		Agrandir l'image	
Mouvement	Rendre l'image statique		Mettre plus de mouvement	
Bordure	Encadrer l'image d'une bordure		Rendre l'image panoramique	
Associé	Voyez l'image depuis vos yeux		Voyez-vous dans l'image	
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Volume	Diminuez le volume		Augmentez le volume	
Tonalité	Rendre plus grave		Rendre plus aigu	
Tempo	Ralentir le débit / la vitesse		Accélérer le débit / la vitesse	
Hauteur	Rendre le son plus grave		Rendre le son plus aigu	
Direction	Changer la position dans l'espace (essayer plusieurs)			
Sous modalités kinesthésique				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Localisation dans le corps	Changer la position dans le corps (essayer plusieurs)			
Poids	Diminuer la sensation de poids		Augmenter la sensation de poids	
Pression	Diminuer la pression		Augmenter la pression	
Intensité	Diminuer l'intensité		Augmenter l'intensité	

Feuille de recueil des sous modalités

Sous modalités visuelles				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Luminosité	Assombrir l'image		Éclaircir l'image	
Position	Éloigner l'image		Rapprocher l'image	
Couleur	Mettre l'image en noir et blanc		Mettre encore plus de couleurs	
Focalisation	Rendre l'image plus floue		Rendre l'image plus nette	
Taille	Rapetisser l'image		Agrandir l'image	
Mouvement	Rendre l'image statique		Mettre plus de mouvement	
Bordure	Encadrer l'image d'une bordure		Rendre l'image panoramique	
Associé	Voyez l'image depuis vos yeux		Voyez-vous dans l'image	
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Volume	Diminuez le volume		Augmentez le volume	
Tonalité	Rendre plus grave		Rendre plus aigu	
Tempo	Ralentir le débit / la vitesse		Accélérer le débit / la vitesse	
Hauteur	Rendre le son plus grave		Rendre le son plus aigu	
Direction	Changer la position dans l'espace (essayer plusieurs)			
Sous modalités kinesthésique				
Ss-modalité	Action	Résultat	Action	Résultat
Localisation dans le corps	Changer la position dans le corps (essayer plusieurs)			
Poids	Diminuer la sensation de poids		Augmenter la sensation de poids	
Pression	Diminuer la pression		Augmenter la pression	
Intensité	Diminuer l'intensité		Augmenter l'intensité	

Ne plus aimer (par les sous modalités)

Cette technique très simple permet par exemple de modifier une habitude alimentaire, et même certains comportements compulsifs.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource

Il demande au client de penser à quelque chose qu'il aime alors qu'il ne devrait pas

1) Exploration des sous modalités « aimées »

Pensez à ce que vous aimez et que vous ne devriez pas

« C'est bon n'est ce pas ? Alors que vous y pensez, pouvez vous vous en faire une image ? »

Mettez à jour les sous-modalités

2) Exploration de sous-modalités « pas aimées »

Penser à quelque chose de similaire ou comparable, mais que vous n'aimez pas

« Ce n'est pas bon n'est ce pas ? Pouvez-vous vous en faire également une image ? »

Mettez à jour les sous-modalités

3) Modification des sous-modalités

Changez les sous-modalités de ce qui est aimé en y implantant celles de ce qui n'est pas aimé

4) Test

Repensez maintenant à ce que vous aimiez

Comment est-ce différent maintenant ?

4) Pont vers le futur

Imaginez vous maintenant dans un futur proche, face à ce que vous aimiez

Comment est-ce que ce sera différent ?

Swish

Le swish (« bruissement » en anglais) est une technique efficace pour faire disparaître une pensée automatique ou un comportement non désiré (état présent) et le remplacer par une autre pensée ou un autre comportement (état désiré). Le Swish est utile pour des problématiques comme l'arrêt de tabac, la gestion de la colère, la prise de parole en public, la confiance en soi ou l'estime de soi. Il repose sur une technique de croisement rapide, intense et répétitif de représentations mentales. Les clés sont :

- L'association et la dissociation
- Les sous modalités
- la vitesse d'exécution et le dynamisme

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et demande au client d'identifier le comportement à changer

1) Visualisation du déclencheur et de l'état présent

Le client identifie les indices visuels qui déclenchent le comportement non désiré ou sont présents juste avant son déclenchement. Le client se fait une représentation associée de cette image.

2) Construction de l'image de l'état désiré

Le coach demande au client d'imaginer et se faire une image **dissociée** de l'état désiré et du comportement souhaité. Le coach invite le client à l'ajuster pour qu'elle soit vraiment très attractive, et qu'elle soit bien dissociée. Le coach calibre pour s'assurer que le client construit une image qui correspond pleinement à l'état désiré.

3) Vérification de l'écologie

Le coach demande au client de regarder cette image et de vérifier s'il y a des hésitations ou même si une ou plusieurs parties de lui formulent des objections. Si c'est le cas, le coach invite le client à faire les ajustements nécessaires pour que chaque partie soit satisfaite.

4) Swish (5 à 10 fois)

Le client visualise l'image de l'état présent, grande, claire et associée.

Au centre, il place une image de l'état désiré, condensée en un point le plus petit et le plus dense possible.

Le coach invite le client à visualiser cette image de l'état désiré se dilater et remplir l'image de l'état présent, rapidement et intensément. Le coach accompagne le glissement d'image par le mouvement des mains, tout en disant « Swish ».

Il répète 5 à 10 fois, en allant de plus en plus vite, finissant par laisser le client le faire lui-même au moins deux ou trois fois.

5) Test

Le coach demande au client de visualiser l'image de l'état présent. Si l'image s'efface et est remplacée par l'état désiré, alors aller à l'étape 6), sinon revenir en 4).

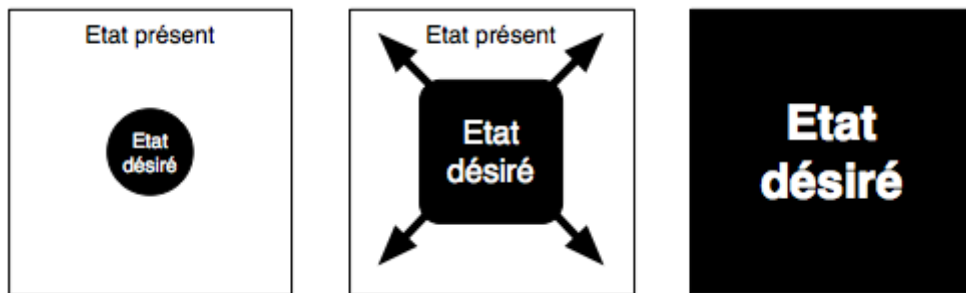
6) Pont vers le futur

Demander au client d'envisager une situation future où il pourrait connaître le nouveau comportement et lui demander comment les choses ont changé.

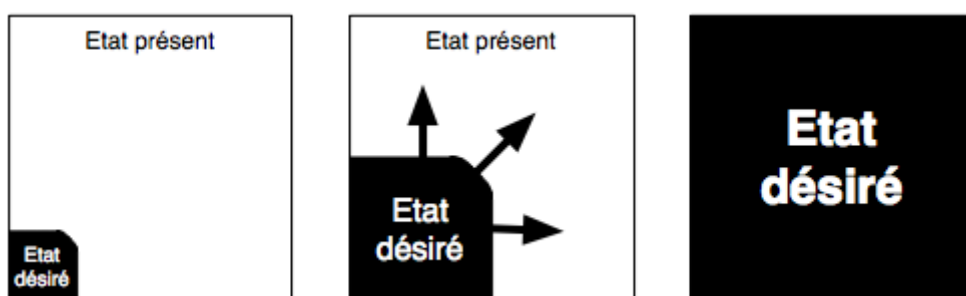
Deux variantes

Deux stratégies sont possibles pour le swish. L'une part du centre, alors que l'autre part du bord de l'image de l'état présent, généralement le bord bas.

Stratégie « centrale »



Stratégie « périphérique »



Pour cette deuxième stratégie, certains coachs proposent au client d'attraper l'image par la main, comme si elle était dotée d'une poignée et de la tirer eux-mêmes vers le haut.

Swish identitaire (variante du swish)

Il est possible de faciliter l'intégration d'une nouvelle identité, par exemple après avoir réalisé un apprentissage. Dans ce cas, l'état présent est l'ancienne identité, dissociée, et l'image de l'état désiré, de la nouvelle identité, est dissociée, puis associée :

4) Swish identitaire (5 à 10 fois)

Le client visualise l'image de l'état présent (ancienne identité), grande, claire et dissociée.

En bas, il place une image de l'état désiré, condensée en un point le plus petit et le plus dense possible, avec une poignée.

Le coach invite le client à la tirer la poignée vers le haut en faisant un pas en avant pour entrer dans l'image tout en s'y associant tout en disant « Swish », et, toujours associé, il ressent le changement et l'intégration.

Stratégie Godiva

La stratégie Godiva reprend le principe du swish pour mettre du plaisir dans une tâche peu motivante, jusqu'à la rendre motivante.

Godiva est une marque de chocolats particulièrement appréciés dans le monde anglo-saxon.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et demande au client d'identifier la tâche non motivante qu'il a décidé de faire

1) Création d'une image de motivation

Le coach demande au client de se faire une image d'une activité particulièrement motivante, la plus compulsive possible, comme manger des chocolats. Ajuster les sous modalités pour que l'attractivité soit maximale.

2) Construction de l'image de la tâche

Le coach demande au client d'imaginer la tâche non motivante et peu plaisante, et de se faire une image **dissociée** de lui même la faisant.

3) Vérification de l'écologie

Le coach demande au client de regarder cette image et de vérifier s'il y a des hésitations ou même si une ou plusieurs parties de lui forment des objections à ce que le client aie du plaisir à faire cette tâche. Si c'est le cas, le coach invite le client à faire les ajustements nécessaires pour que chaque partie soit satisfaite. Si cela n'est pas possible, il est conseillé d'utiliser une autre technique pour traiter le conflit entre les parties, et éventuellement de revenir au présent processus.

4) Installation (5 à 10 fois)

Installer l'image de motivation derrière l'image de la tâche. Perforer rapidement l'image de la tâche pour laisser l'image de motivation jaillir par l'ouverture.

Élargir franchement l'ouverture pour vous laisser submerger par la sensation d'attraction liée à l'image de motivation.

Refermer ensuite l'ouverture lentement tout en communiquant les sensations motivantes à l'image de la tâche.

Comme pour le swish, le coach accompagne le glissement d'image par le mouvement des mains, et par la voix, éventuellement en disant « Swish ».

Il répète 5 à 10 fois, en allant de plus en plus vite, finissant par laisser le client le faire lui-même au moins deux ou trois fois.

5) Test

Le coach demande au client de visualiser l'image de la tâche. Si l'image devient attractive alors aller à l'étape 6), sinon revenir en 4).

6) Pont vers le futur

Demander au client d'envisager une situation future où il devra effectuer la tâche et lui demander comment les choses ont changé.

Compulsion « blow out » (soufflage)

Ce protocole permet de « souffler » (blow out) un comportement irrésistible, une compulsion. Il fonctionne par saturation d'une sous modalité. Le principe de cette intervention est de saturer la personne en intensifiant le stimulus déclencheur jusqu'à dépasser le seuil de ce qui est acceptable, ce qui aboutit à « crever » la compulsion. On répète le processus plusieurs fois de suite jusqu'à extinction de la compulsion.

Attention, ne pas utiliser pour des produits comme l'alcool ou les drogues.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource

Il demande au client de penser à quelque chose qu'il aime alors qu'il ne devrait pas

1) Exploration de l'expérience compulsive

Pensez à ce que vous aimez jusqu'à la compulsion et que vous ne devriez pas

« C'est terriblement attractif, n'est ce pas ? Pensez-y ! Faites vous en une image. »

Mettez à jour les sous-modalités

2) Exploration d'une expérience non compulsive

Pensez à ce que vous aimez d'analogue ou similaire mais qui ne provoque pas de compulsion

« C'est bon n'est ce pas ? Alors que vous y pensez, pouvez vous vous en faire une image ? »

Mettez à jour les sous-modalités

3) Contraster

Contrastez les sous-modalités entre les deux expériences.

Identifiez la sous-modalité critique pour la compulsion.

Testez en vérifiant que atténuer cette sous-modalité atténue la compulsion

4) Saturer jusqu'au « blowout » (soufflage violent)

Intensifiez la modalité critique autant que possible. Vous pouvez par exemple rapprocher, agrandir, intensifier... jusqu'à dépasser le seuil acceptable pour la personne

5) Calibrez et observez

- le client marque-t-il un recul ?

- la compulsion est « soufflée » ?

- avez vous répété le processus 5 fois ?

Si vous n'observez pas un changement, faites une pause et reprenez l'étape 4

6) Test

Quand le changement est opéré, testez que la compulsion a bien été « soufflée »

Repensez maintenant à votre ancienne compulsion

Comment est-ce différent maintenant ?

7) Pont vers le futur

Imaginez vous maintenant dans un futur proche, face à ce qui vous faisait craquer

Comment est-ce que ce sera différent ?

Le langage et sa structure

La hiérarchie des idées

L'esprit humain a une conscience limitée de ce qui l'entoure, et s'il traite aussi peu d'information de manière simultanée, c'est en grande partie à cause des caractéristiques de sa capacité de mémorisation à très court terme : les études de psychologie cognitive montrent que nous passons notre temps à oublier la grande majorité des stimuli qui se présentent à nous. Pour pouvoir traiter un grand nombre d'information, l'esprit humain doit donc être capable de regrouper et fragmenter l'information.

La limite de Miller des 7±2

Le nombre magique sept plus ou moins deux représente les limites des capacités de traitement de l'information de l'esprit conscient humain. Cette limite a été mise en évidence en 1956 par le Docteur George A. Miller du département de psychologie de l'université de Princeton. Son article, publié dans le journal *Psychological Review*, est probablement l'un des plus cités en psychologie et en PNL. Il affirme que le nombre d'objets pouvant résider simultanément dans la mémoire de travail d'un humain moyen est de 7 plus ou moins 2. C'est donc, pour un instant donné, le nombre d'items dont il est possible d'être conscient simultanément, ou le nombre d'item dont on peut se rappeler etc.

Ainsi, lorsque l'on présente des listes de chiffres en continu à des personnes et qu'on leur demande juste après de rappeler les chiffres dont elles se souviennent, on constate deux choses :

- le nombre de chiffres mémorisés est limité à 7±2 éléments,
- la performance à rappeler les mots diminue très rapidement, dès 10 à 15 secondes.

Ceci ne concerne pas que les chiffres puisque d'une manière générale, le célèbre article de George A. Miller (1956), « The Magical Number Seven, Plus or Minus Two » passe en revue une série de résultats expérimentaux qui montrent que la capacité de la mémoire à court terme est limitée à 7±2 éléments dans tous les domaines.

Et pourtant, lorsqu'on fait effectuer des tâches de rétention à court terme, certaines personnes sont capables de retenir des nombres beaucoup plus important d'items. Les psychologues se sont intéressés aux stratégies mises en place par ces excellents « mémoriseurs » à court terme. Ils ont constaté que ces personnes avaient une stratégie consistant à regrouper les items en unités plus grosses ayant une signification unitaire. Par exemple si on fait mémoriser la suite 00010010101001011101, elle comporte 20 items, ce qui est de loin supérieur aux capacité de la mémoire de travail (MdT). Une stratégie efficace est, pour ceux qui sont capable de traduire du binaire en décimal, de faire les opérations suivantes :

00010010101001011101					Écouter	20 items
forme binaire					Reconnaître	1 catégorie
0001	0010	1010	0101	1101	Regrouper	5 paquets
1	2	10	5	13	Traduire	5 nombres
1	2	10	5	13	Mémoriser	5 nombres
1	2	10	5	13	Se rappeler	5 nombres
0001	0010	1010	0101	1101	Décoder	5 nombres
00010010101001011101					Dire	20 items

Les étapes de codage et de décodage

0000→0	0100→4	1000→8	1100→12
0001→1	0101→5	1001→9	1101→13
0010→2	0110→6	1010→10	1110→14
0011→3	0111→7	1011→11	1111→15

Table de conversion binaire -> Décimal

Sans cette capacité à traiter et regrouper les 0 et les 1 sous une forme signifiante (ici en binaire), il est très peu probable que des personnes réussissent à mémoriser efficacement une telle suite.

Ceci repose ici sur une stratégie impliquant des connaissances rares (compter en binaire) mais c'est la même que celle que vous mettez en œuvre pour le décodage de scène complexes impliquant par exemple de nombreux troncs et de très nombreuses feuilles composant du feuillage, des arbres, une forêt :

Composants	Composés
Feuilles (beaucoup)	Feuillage
Feuillage + tronc	Arbre
Arbres (beaucoup)	Forêt

Forêt, Arbres, Tronc, Feuillage, Feuille ?

Cette capacité à décomposer en tout et en parties est qualifiée de « méréologique ».

Les opérations de base du cerveau

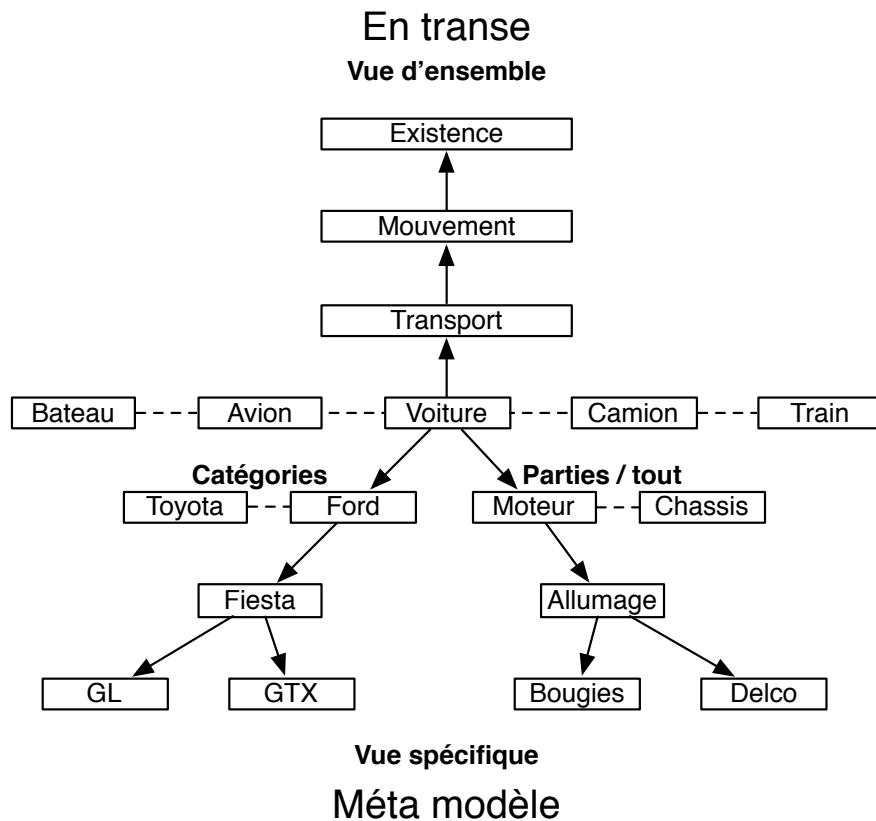
Du fait de cette capacité limitée, le cerveau humain fonctionne en structurant fortement l'information. Pour ce faire, l'esprit humain rapproche l'expérience subjective du contenu de sa mémoire en effectuant trois opérations de base :

- Supprimer de l'information
- Distordre de l'information
- Généraliser de l'information

L'esprit humain organise également l'expérience subjective selon deux dimensions :

- Catégories et sous catégories (taxonomique)
- Tout et parties (méréologique)

Cette organisation donne une sorte de réseau hiérarchisé de connaissances qui est dans la partie consciente de l'esprit, c'est à dire en MdT. En PNL cela est appelé hiérarchie des idées.



Adapté de « Advanced Neuro Dynamics Inc », 1989

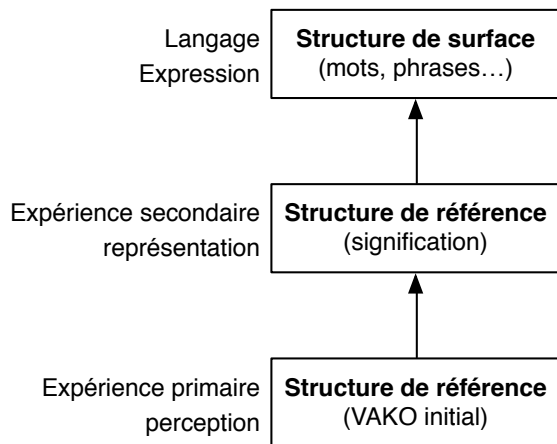
Comme la MdT traite 7±2 items en même temps, elle ne peut traiter que des morceaux de cette hiérarchie des idées. Pour ce faire, elle fractionne la réalité en éléments de taille pertinente pour le traitement en cours. Elle les parcourt en les décomposant en unités plus petites, en les recomposant en unités plus grandes... Pour cela elle utilise une structure hiérarchisée, c'est le mécanisme de chunking. Il existe donc trois opérations complémentaires pour explorer cette hiérarchie :

- Regrouper ou généraliser (chunker vers le haut)
- Distinguer ou préciser (chunker vers le bas)
- Explorer ou comparer (chunker latéralement)

Les opérations de chunking et celles du métamodèle se complètent pour permettre la construction, l'actualisation et l'utilisation des représentations mentales.

La structure du langage

Le langage relie des mots, qui forment la structure apparente ou de surface du discours, à des concepts, qui forment la signification subjective, la structure profonde. Cette signification est quant à elle reliée à la réalité initialement perçue, appelée structure de référence. Ce modèle a été décrit dans un ouvrage de Noam Chomsky, « Syntactic Structures » (1956).



Crédit d'image :
commons.wikimedia.org

- La personne commence par percevoir le monde réel, ce qui constitue l'expérience primaire, formant la structure de référence.
- Puis elle se représente la chose ou se rappelle le souvenir dans sa conscience, autrement appelée mémoire de travail, pour constituer une expérience secondaire, formant la structure profonde.
- Enfin, elle forme des mots qui serviront à l'expression, c'est le langage, c'est-à-dire la structure de surface.

Le processus qui permet de passer d'une structure à une autre est appelé la **dérivation**.

Précision du langage et méta-modèle

Lorsque quelqu'un relate une expérience ou un fait, il simplifie les faits et donc supprime une grande partie de cette expérience. D'ailleurs, expliquer dans les moindres détails, sans rien omettre nécessiterait un temps infini. Et d'une manière générale, nous ne conservons en mémoire qu'un résumé de l'expérience totale que nous avons vécue. Il y a suppression de l'information.

Par ailleurs, lorsque survient une situation ambiguë, les interprétations peuvent changer en fonction de paramètres très surprenants. Par exemple, pour une scène où un homme pourrait dissimuler ou non une arme sous sa veste, les témoins sont plus enclins à penser qu'il est potentiellement dangereux s'il est noir que s'il est blanc. Une célèbre expérience relate que si l'on montre une image où une personne est en train d'en agresser une autre, qu'il y a un blanc et un noir, et qu'on demande quelque temps plus tard qui agresse qui, il est plus probable que la personne désigne le noir comme le porteur de l'arme quelque soit le porteur de l'arme dans l'illustration. Ce sont des distorsions manifestes. Une personne qui voit la personne aimée avec les yeux de l'amour distord également la réalité.

Enfin, lorsque quelqu'un déclare que son enfant ne travaille jamais, que son voisin fait toujours la gueule, que tous les arabes sont des voleurs, que plus aucun jeune d'aujourd'hui ne sait ce qu'est le travail... non seulement cette personne émet certes des jugements de valeur, mais surtout elle commet des généralisations. Elle généralise également quand elle déclare que boire de l'alcool avant de conduire est

dangereux, que la cigarette cause la cancer, ou encore que bien manger permet de rester en bonne santé. Ces généralisations là sont le plus souvent utiles.

Quelle que soit l'information traitée, la personne crée une carte du monde qui lui est personnelle, à l'instant où elle en a besoin, avec les informations nécessaires pour se faire une représentation cohérente et utilisable. Ce faisant, en chaque instant, elle peut non seulement comprendre sa propre représentation mentale, mais également savoir quelle information aller chercher pour compléter cette représentation, lorsqu'elle est incomplète. Et lorsque l'information nécessaire n'est pas disponible il est très probable que des détails soient ajoutés, modifiés ou supprimés de manière à rendre la représentation interne la plus cohérente possible.

Ainsi, pour mettre à jour de manière précise à quoi réfère une phrase ou un discours, trois mécanismes de base sont à prendre en compte :

- Distorsion
- Généralisation
- Omission/sélection

C'est tout l'objet du métamodèle qui permet d'en rendre compte.

Qu'est ce que le métamodèle ?

Le métamodèle du langage est une manière d'identifier et de décrire les généralisations, les distorsions et les suppressions dans le langage. Il repose entre autres sur un ensemble de questions qui permettent de collecter de l'information à propos de l'expérience subjective afin de préciser l'information, de la corriger et de la compléter de manière à obtenir un modèle du monde le plus complet et le plus exact possible.

Et la pratique du métamodèle est une compétence centrale du praticien PNL car elle permet à son client, ou à lui-même d'accéder à des modèles du monde plus riches et plus utiles. Voici quelques exemples.

Exemple : En management industriel on entend parfois dire « Il faut améliorer la production ! ». En entendant cela, le responsable de la production peut mettre la pression sur ses équipes pour produire plus en moins de temps, ce qui peut entraîner des défauts, des ratés... Mais il est possible que la demande initiale ne fût pas de produire plus de quantité, mais peut être par exemple d'améliorer la qualité... Aussi, avant de prendre une initiative, il aurait été utile de demander de quelle sorte d'amélioration de la production il est question et quel résultat obtenir précisément...

Dans la vie courante, ce genre de compréhension inadéquate est très fréquent. Parfois, on a l'impression que la connivence est telle qu'il est possible de se comprendre à demi mot. Ainsi, on peut avoir l'impression d'avoir une conversation très intéressante sans avoir réellement compris de quoi l'autre parlait. C'est ce qui est exploité dans les films ou au théâtre pour créer des situations burlesques basées sur des quiproquos.

Un moyen pratique pour compléter l'information est de poser des questions comme « Qui ? », « Quoi ? », « Où ? », « Quand ? », « Comment ? » ou encore « Pourquoi ? ». Les cinq premières questions permettent de récupérer de l'information factuelle et sont très utilisées en PNL. La dernière, « Pourquoi ? » entraîne souvent des réponses moins factuelles qui sont même souvent des justifications, voire des rationalisations artificielles. Elle peut également être culpabilisante ou entraîner des sentiments négatifs comme dans la question « Pourquoi n'as tu pas fait tes devoirs ? » qui n'amène généralement pas d'information utile, au contraire.

La question « Pourquoi ? » est rarement utilisée en PNL.

La question « Comment ? » par contre est très utilisée et elle est même centrale depuis les débuts de la PNL. Mais les concepteurs de la PNL ont rapidement compris qu'il est possible de créer un questionnement bien plus précis qui permet d'être très efficace dans la mise à jour et l'actualisation des représentations mentales, c'est à dire de la structure profonde.

Mes ces questions ne sont pas toujours suffisantes, et la PNL a inventé le métamodèle qui permet de préciser et compléter l'information afin de clarifier encore plus la communication.

Le métamodèle

Le métamodèle est un modèle de questionnement plus perfectionné qui permet de rétablir le lien entre le langage et l'expérience subjective de la personne. C'est-à-dire revenir aux faits, et obtenir une description exempte de jugement, de sous-entendus, de comparaisons floues ou de valeurs affectives dont nous avons l'habitude d'habiller les faits. En effet, le langage ne révèle qu'une partie infime de notre richesse interne, à travers trois processus qui filtrent ce que nous entendons et ce que nous disons : généralisation, omission et distorsion.

Parmi de multiples applications pédagogiques, commerciales, relationnelles, le questionnement du métamodèle va nous être très utile dans deux situations en PNL :

- Aider une personne à clarifier son objectif (sans apporter ses propres solutions)
- Faire le point sur une situation gênante (questionner l'état présent)

C'est également un outil adapté à toutes les situations conflictuelles afin de limiter nos interprétations et de permettre la coexistence de modèles du monde différents.

Comment repérer les manques de précision ?

Développer son acuité est un enjeu majeur en PNL. En ce qui concerne l'écoute, le repérage des généralisations, des distorsions et des omissions est un enjeu majeur. Il s'agit de s'entraîner progressivement à repérer de manière de plus en plus automatique ces violations du métamodèle, d'abord à un niveau global, puis de plus en plus spécifiquement.

Les catégories du métamodèle

Généralisation

- Quantificateurs universels : Tout, tous, toujours, aucun, personne, jamais, nul, impossible...
- Opérateurs modaux (de possibilité ou de nécessité) : Verbes qui impliquent la méconnaissance (je ne peux pas, c'est impossible) ou implique un jugement de valeur (il faut, je dois...)
- Nominalisation : On utilise des noms qui représentent des actions à la place du verbe

Omission

- Verbe non spécifique : Emploi d'un verbe vague qui laisse planer un doute sur le sens
- Suppression simple : Il manque quelque chose et la phrase devrait être complétée
- Suppression de l'index de référence : Sujet ou complément vague
- Suppression du comparatif : L'un des éléments de comparaison est absent

Distorsion

- Présupposition : Lorsqu'un élément n'est pas exprimé mais qu'il est implicite et nécessaire pour que la phrase ait un sens
- Lecture de pensée : La personne devine ce que l'autre pense ou ressent
- Origine perdue : Affirmation qui repose sur des croyances dont on ignore la provenance
- Cause- effet : Affirmer que A cause B sans éléments tangibles pour le prouver
- Équivalence complexe : Affirmer que A signifie B sans éléments tangibles pour le prouver

Questions d'exploration du méta-modèle

Généralisations	Réponse	Résultat
Quantificateur universel (dire une généralité : tous, aucun, jamais, toujours...) « Tous les hommes sont... », « Jamais je ne ferai... »	« Tous ? » « Jamais ? »	Retrouver les limites et un contre exemple
Opérateur modal (les mots en devoir et pouvoir) « Tu dois », « Tu ne peux pas »...	« Sinon qu'arrivera-t-il ? ».	Retrouver un contre exemple
Nominalisation (parler de « choses » à la place d'une action ou un processus) La « communication », « l'anxiété »...	« Comment spécifiquement fais-tu X ? »	Revenir à un processus et à des actions concrètes
Suppressions	Réponse	Résultat
Verbes non spécifiques (utiliser des verbes vagues) « On va le faire », « Elle m'a blessé »	« Quoi ou comment X exactement ? »	Retrouver le processus précis
Suppression simple (il manque quelque chose à la phrase) « Je ne comprend pas »	« Qui ou quoi spécifiquement ? »	Retrouver l'élément manquant
Suppression de l'index de référence (Ne pas dire précisément de quoi il s'agit) « Ça m'énerve »	« Qui ou quoi spécifiquement ? »	Retrouver le « quoi » ou le « qui » dont il s'agit
Suppression du comparatif (dire une comparaison sans préciser par rapport à quoi) « Il lave plus blanc »	« Plus ou moins que quoi ? » « Par rapport à quoi ? »	Retrouver la référence de comparaison
Distorsions	Réponse	Résultat
Présupposition (supposer que quelque chose est vrai) « Quand vous aurez appris »	« Comment sais tu que... ? »	Retrouver les représentations interne
Lecture de pensée (affirmer quelque chose à propos des états interne de quelqu'un sans vérifier) « Elle me fait la gueule »	« Comment spécifiquement sais tu que... ? »	Retrouver la source de l'information
Origine perdue (donner un énoncé général sans dire selon la carte du monde de qui) « Tout a une fin », « C'est mal de... »	« Selon qui ? »	Retrouver l'origine du « jugement » ou de la « croyance »
Cause effet (prétendre que quelque chose d'externe crée un état interne) « Tu me mets en colère »	« Comment spécifiquement X cause Y ? »	Retrouver le « point de choix »
Équivalence complexe (prétendre que quelque chose veut dire autre chose) « Il a une carte de paiement donc il a de l'argent »	« Comment spécifiquement X veut dire Y ? »	Retrouver la relation entre X et Y et trouver des contre-exemples

Repérer des schémas de base du métamodèle

Pour chaque énoncé, indiquez s'il s'agit d'une généralisation, d'une omission ou d'une distorsion.

Inscrivez également un commentaire sur la nature de la violation du métamodèle. Parfois, il y a plusieurs choix possibles

Énoncé	G	O	D
Les humains sont tous les mêmes			
On ne peut jamais te faire confiance			
C'est fou comme tu es de bonne humeur aujourd'hui			
Mon patron est quelqu'un de rassurant			
Je veux devenir plus riche			
A mon avis, je ne suis pas prêt d'arriver à le changer			
Dans la vie, les choses n'arrivent jamais par hasard			
Mon objectif est de ne plus jamais connaître la souffrance			
Il n'y a pas photo, ce produit est moins cher et aussi meilleur			
Je ne peux quand même pas faire ça ?			

Identifier les patterns (et poser les bonnes questions)

Pour chaque phrase, identifiez de un à trois patterns du métamodèle (P1, P2 et P3) puis, pour chaque pattern, posez au moins une question (oralement) en relation avec ce pattern là. (Notez qu'il y a toujours des présuppositions, dans chaque énoncé, inutile de les noter à chaque fois).

Phrase	P1	P2	P3
Les gens sont moins généreux			
Quand je vois ses yeux partir dans le vague je sais qu'il n'écoute plus			
Je me sens bien			
Si tu ne peux pas te soigner toi-même, tu ne peux pas soigner les autres			
Tout le monde le dit, une fois adulte on ne change jamais vraiment qui on est			
Cette lessive lave plus blanc			
Je dois être plus attentif si je ne veux pas un accident			
La communication est vraiment médiocre dans cette entreprise			
Les gens ne font pas attention à moi			
Quand il raconte ses histoires ça me fait dormir			
Je dois être calme quand j'apprends			
Vous n'avez aucune chance de réussir ce genre d'épreuve sportive			
Je crois que je ne suis pas clair			
Si il me dit ce que je dois faire c'est qu'il n'a pas confiance en moi			
L'amour est le plus grand trésor que l'on puisse posséder			
Ce n'est pas bon pour la santé de manger trop gras			
Julie ne pense pas que je sois très efficace			
Tous les patrons sont les mêmes			
Je ne peux pas répondre positivement à votre demande			
Le regard des examinateurs me fait perdre mes moyens			
On peut apprendre facilement			
Cette technique vous permettra d'être plus performant			
Quand je dis quelque chose je le fais			
On ne met pas ses doigts dans son nez			
Le problème c'est ma dépression			
Ma mère pense que je suis trop bavard			
Ils disent que j'aurais pu faire des efforts			
Magali devrait faire attention à la manière dont elle communique			
La PNL est vraiment l'art de prendre le contrôle de son cerveau			
Mon objectif est de réussir dans mon métier			

Notations suggérées :

Distorsions		Généralisations		Omissions	
P	présupposition	QU	quantificateur universel	N	nominalisation
LP	lecture de pensée	OM	opérateur modal	VNS	verbe non spécifique
OP	origine perdue			SS	suppression simple
CE	cause à effet			IR	index de référence
EC	équivalence complexe			SC	suppression du comparé

Le métamodèle pour affiner un objectif

Comment donner ou retrouver de la précision au niveau global ? Pour donner ou retrouver de la précision à partir de l'analyse du langage, il est possible de poser des questions. La question est alors de déterminer quelle est la bonne question, en fonction du type de violation du métamodèle.

En dyades, avec un client et un coach, ou en triades avec un observateur.

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client

Il lui demande de quel objectif il aimerait parler

2) Questionnement initial

Le coach demande

- « Plus spécifiquement, quel résultat souhaites-tu obtenir ? »
- « En quoi est-ce important pour toi de l'atteindre ? »
- Le Coach reformule et pose à nouveau la question en incluant la reformulation

3) Repérage des violations du métamodèle

Le coach, éventuellement aidé par l'observateur, repère :

- Les généralisations
- Les omissions
- Les distorsions

Ils peuvent prendre deux ou trois minutes à part pour en discuter « loin des oreilles » de leur client.

4) Reformulation par l'écoute réflexive

Le coach (et l'observateur) reformulent une généralisation, une omission et une distorsion.

5) Recherche de l'intention positive

Le coach aide ensuite le client à rechercher l'intention positive de ces violations :

- « En quoi est-ce aidant pour toi de [généralisation] ? »
- « En quoi est-ce aidant pour toi de [omission] ? »
- « En quoi est-ce aidant pour toi de [distorsion] ? »

6) Changement de point de vue

Et puis le coach aide le client à rechercher un contre exemple pour chaque :

- « Et si tu ne faisais pas [généralisation], qu'est ce que cela changerait ? »
- « Et si tu ne faisais pas [omission], qu'est ce que cela changerait ? »
- « Et si tu ne faisais pas [distorsion], qu'est ce que cela changerait ? »

7) Pont vers le futur et Feedback

Le coach (et l'observateur) demandent au client ce qui a changé dans sa perception

Le coach (et l'observateur) demandent un feedback au client.

Dénominaliser

(adapté de Michael Hall, The Sourcebook of Magic, p 198-200)

Souvent les personnes ont tendance à décrire des comportements comme des choses, et cela change complètement leur capacité à régler leurs problèmes. Par exemple, en disant « dépression » ou « manque de confiance en soi », une personne décrit le problème comme une chose qu'il « a » et qui « prend les commandes » de son esprit : ceci positionne le problème en dehors de leur contrôle. La personne est alors le résultat du problème, au lieu d'être acteur.

Dénominaliser veut dire mettre à jour le processus nominalisé (comme « dépression » ou « manque de confiance en soi ») et pour cela vous pouvez poser des questions comme :

- Pour quelle raison vous faites vous une confiance en vous-même si basse ?
- Comment cela serait si vous vous faisiez confiance en vous ?
- Comment vous en empêchez vous ? (et non qu'est ce qui vous en empêche ?)

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport avec le client

Il lui demande de quel état de non ressource il aimerait parler

2) Examinez le problème en termes de distinctions du métamodèle.

Identifiez les violations portant le plus à conséquence et en particulier mettez à jour :

- les manques de précision (énoncés vagues)
- les sur généralisations (mots abstraits)
- les distorsions (liens logiques, présuppositions, signification etc.)

3) Dénominalisez les « problèmes » exprimés sous forme de nom

- Pour quelle raison vous faites vous [problème nominalisé] ?
- Comment cela serait si vous vous [inverse du problème, exprimé sous forme de verbe] ?
- Comment vous en empêchez vous ? (et non qu'est ce qui vous en empêche ?)

4) Faites une vérification écologique sur la formulation du problème

Recherchez en particulier l'intention positive en demandant :

- Quelle est l'intention positive de [problème nominalisé] ?
- Comment ce [problème nominalisé] vous est il utile ? De quelle manière ?
- Comment limite-t-il vos possibilités ?
- Est-ce que [problème nominalisé] vous apporte des « solutions » ?
Ou bien [problème nominalisé] vous a-t-il mis complètement sur la touche ?

5) Utiliser un cadre « Comme si »

Utiliser le cadre « comme si » pour explorer de nouvelles formulations du [problème nominalisé]

- Supposez que vous agissiez comme si [inverse du problème, exprimé sous forme de verbe], comment cela affecterait il votre vie ?
- Qu'est ce que cela permettrait ?
- Comment cela augmenterait-il vos chances d'atteindre vos objectifs ?

Pour cette étape, il est essentiel de n'utiliser que les formes en verbes d'action et ne plus utiliser les nominalisations. Au besoin demander « comment fais tu pour [nominalisation] ?

6) Pont vers le futur

Le coach demande au client ce qui a changé dans sa perception de son état de non ressource

Le coach demande un feedback au client

Métaprogrammes

Le fondement des métaprogrammes

Dans les débuts des développements de la PNL, Bandler et Grinder ont découvert que des personnes qui ont des stratégies identiques peuvent pourtant produire des résultats différents alors même que les conditions sont elles aussi identiques. Par exemple, dans un processus de décision, dans un même contexte, deux personnes différentes peuvent pour l'une percevoir les risques et chercher à les éviter, alors que l'autre peut voir les opportunités et chercher à saisir l'occasion. Les deux utilisent la même stratégie de collecte et d'analyse des informations, mais l'une s'éloignera de la situation pour éviter un risque, alors que l'autre ira vers elle pour obtenir le résultat.

La notion de métaprogramme a émergé de la recherche de la différence qui fait la différence entre le déroulement des deux stratégies, et qui détermine les réponses des personnes. Et parce que les stratégies individuelles sont finalement semblables, il est postulé que les différences ne venaient pas des stratégies elle-même, mais de processus qui en prenaient le contrôle, et donc situés à l'extérieur de celles-ci. Et parce qu'ils semblaient prendre le contrôle des stratégies, ces processus ont été supposé être « au-dessus » des stratégies, c'est à dire être en position « méta », d'où le nom de « métaprogramme ».

Les métaprogrammes initiaux ont été identifiés et décrits par Leslie Cameron-Bandler en collaboration avec David Gordon, Robert Dilts et Maribeth Meyers-Anderson.

Que sont les métaprogrammes

Les métaprogrammes sont donc des processus mentaux qui contrôlent et dirigent les autres processus mentaux. Ce sont des processus de plus haut niveau qui pilotent les processus mentaux dont ils sont en charge. Des métaphores peuvent illustrer cette prise de contrôle : les métaprogrammes sont comparables à des centres d'aiguillage qui indiquent quelles voies doivent prendre les trains, ou au thermostat qui met en marche soit le chauffage soit la climatisation. Ainsi, les métaprogrammes sont des systèmes qui contrôlent d'autres systèmes.

Les métaprogrammes sont donc des processus qui pilotent, guident et dirigent les processus mentaux. En d'autres termes, ce sont les programmes de plus haut niveau (niveau méta) qui guident tous les autres programmes, définissant quel programme doit s'exécuter ou non, et quand, en lui fournissant éventuellement des informations adaptées.

Définition : « méta » provient du grec ancien méta (μετά : « au-delà, après ») et désigne généralement l'idée de quelque chose de niveau supérieur.

La PNL, programmation neurolinguistique, utilise souvent une métaphore informatique lorsqu'elle désigne la structure de nos comportements comme des *programmes*. Les programmes qui prennent le contrôle des autres programmes sont des métaprogrammes. Un peu comme le processus de thermostat qui prend le contrôle de votre maison pour en réguler la température en mettant en route le chauffage ou bien la climatisation.

Exemple : Imaginez que vous êtes au volant de votre voiture. Vous suivez un véhicule lent depuis

un long moment. Vous êtes dans une ligne droite suivie d'une courbe qui limite un peu la visibilité. Dans cette situation, il peut y avoir deux types de décisions :

- Il y a 99 % de chances que ça passe donc je double
- Il y a des chances que ça ne passe pas donc je ne double pas

Et la probabilité que vous doubliez varie selon votre impatience

Dans l'exemple du dépassement ci-dessus, l'orientation vers la réalisation du but (dépasser) ou l'éloignement du problème (le risque) entraîne deux attitudes complètement différentes. La notion de méta programme est née de la volonté de découvrir ce qui fait une différence aussi importante, voire opposée. Il est apparu que ce sont des processus généralement inconscient et dépendant du contexte qui prennent le contrôle des comportements. Les « métaprogrammes » ont été identifiés et décrits par Leslie Cameron-Bandler en collaboration avec David Gordon, Robert Dilts et Maribeth Meyers-Anderson ([1]). Un travail de simplification a ensuite été opéré, et une méthodologie de mise à jour a été élaborée, initialement par Roger Bailey et Shelle Rose Charvet.

Même si toute information est intéressante, pour le coaching, certains métaprogrammes sont particulièrement utiles et il est souhaitable de s'intéresser à un nombre limité de métaprogrammes.

Quelque métaprogrammes remarquables

Il y a une très grande quantité de métaprogrammes et selon les auteurs, d'une dizaine à plus d'une centaine sont présentés. La question est alors de faire un choix parmi les métaprogrammes les plus importants. C'est une question qui dépend fortement des critères personnels du praticien PNL qui les présente ou les utilise.

Les métaprogrammes présentés ci-dessous sont ceux que nous utilisons dans notre pratique quotidienne dans des activités telle que coaching, assessment (évaluation comportementale), formation, relation d'aide, thérapie, conseil etc. Ces métaprogrammes nous semblent être des déterminant majeur permettant de décrire, expliquer et prédire les conduites et les comportements.

Les métaprogrammes sont donnés avec leurs différentes polarités, c'est à dire les comportements extrêmes qu'ils peuvent entraîner. Aucun de ces métaprogrammes ni aucune de ces polarités n'est en soi bonne ou mauvaise. Elles entraînent simplement des comportements ou des conduites qui permettent ou non d'obtenir les résultats souhaités, dans un contexte donné. Par ailleurs, une même personne peut avoir un métaprogramme qui fonctionne d'une certaine manière dans un contexte donné, et qui peut fonctionner de manière opposée dans un autre contexte. Par ailleurs, une même personne peut avoir plusieurs métaprogrammes différents qui opèrent simultanément, entraînant une infinie variété de comportements possibles. Aussi, les métaprogrammes ne sont donc pas un outil de plus pour créer une typologie figée de personnalité. Au contraire, ils permettent de mieux se comprendre soi, et de créer des options supplémentaires en prenant mieux le contrôle de nos propres stratégies.

Les principaux métaprogrammes

Pour conduire un coaching ou une intervention, il est très aidant de connaître les motivations de la personne :

Valeurs

Les valeurs sont liées à nos comportements en ce qu'elles dirigent leur réalisation. Pour ce faire, elles permettent deux fonctions : nous motiver à atteindre un résultat et nous permettre d'évaluer ce résultat.

Pour identifier les valeurs, les questions suivantes sont utiles :

- Que recherchez vous dans [votre objectif] ?
- En quoi est il important que vous atteignez [votre objectif] ?

Notez verbatim les valeurs que la personne vous indique dans ses réponses.

Aller vers – S'éloigner de

Les motivations des personnes peuvent consister à s'éloigner des problèmes ou au contraire de chercher à aller vers un résultat. Pour connaître la direction de la motivation de la personne, vous pouvez demander :

- En quoi [valeurs] est important pour [votre objectif] ?

Et vous repérez si la personne évoque l'évitement de résultats non désirés (« ne pas », « ne plus »...) ou au contraire la réalisation d'un résultat positif (« être », « obtenir »...).

Global – Spécifique

Certaines personnes ont tendance à avoir une vue globale, alors que d'autres s'intéressent aux détails. D'autre part, certaines personnes restent au même niveau d'analyse, d'autres partent d'une vue d'ensemble pour la détailler ensuite, d'autres enfin partent des détails pour remonter à une vue d'ensemble. Pour le découvrir :

- Parlez moi de la manière d'atteindre votre objectif...
- Oui... En ensuite... Quoi d'autre... Et encore... (toutes relances neutres)

Les relances sont autant d'invitations à développer. Repérez la « taille » des « chunks » de la personne et sa tendance à les fractionner ou à les rassembler.

Option – Procédure

Lorsque l'on demande à quelqu'un pourquoi il a fait quelque chose, la personne peut vous répondre en donnant les causes, les raisons pour lesquelles elle a fait la chose, ou bien vous indiquer les relations de cause à effet, les processus. Demandez à la personne :

- **Pourquoi** avez vous choisi [votre objectif] ?

Repérez si la personne vous répond en donnant les choix (options) qui se présentaient à lui ou alors si elle raconte une histoire (procédure).

Interne – Externe

Est ce que votre client se base sur sa propre conviction pour se forger une opinion ou est ce qu'il se fonde sur des signes provenant de l'environnement ?

- Comment savez/saurez vous que vous avez atteint votre objectif ?

Repérez si la personne évoque ses propres ressentis, ses pensées et ses émotions... ou si elle évoque des feedback, des retours d'expérience, l'évaluation d'autres personnes...

Match – Mismatch

Certaines personnes ont tendance à repérer ce qui satisfait leurs critères et elles montrent facilement leur accord (« match ») par rapport à l'environnement ; d'autres repèrent essentiellement ce qui ne satisfait pas leurs critères et peuvent montrer leur désaccord (« mismatch ») ; d'autres enfin repèrent les deux à la fois (Comparaison). Pour identifier ce métaprogramme, demandez :

- Quelle est la relation entre votre situation aujourd'hui et votre situation il y a un an ?

Repérez si la personne évoque surtout des différences (mismatch), au contraire des ressemblances (match) ou fait des comparaisons.

Mettre à jour les métaprogrammes

Utilisez le modèle ci-dessous pour identifier les métaprogrammes de votre client :

Valeurs	Que recherchez vous dans [votre objectif] ? En quoi est il important que vous atteignez [objectif] ?	• • • • •
Aller vers S'éloigner de	En quoi [valeurs] est important pour [votre objectif] ?	• Aller vers • S'éloigner de
Global Spécifique	Parlez-moi de la manière d'atteindre votre objectif... Oui... En ensuite... Quoi d'autre... (relances neutres)	• Global • Spécifique
Option Procédure	Pourquoi avez vous choisi [votre objectif] ?	• Option • Procédure
Interne Externe	Comment savez-vous que vous avez atteint votre objectif ?	• Interne • Externe
Match Mismatch	Quelle est la relation entre votre situation aujourd'hui et votre situation il y a un an ?	• Match • Comparaisons • Mismatch

Entraînez-vous à pratiquer les questions de manière naturelle, de préférence, dans l'ordre du modèle ci-dessus en suivant la procédure suivante :

Ressources et rapport (1 minute)

- Le coach se met en état de ressources et établit le rapport.

Investigation (4 minutes)

- Le coach demande rapidement au client de quel contexte il souhaite parler
- Le coach pose les questions relatives à la mise en pratique
- Le coach détermine le métaprogramme en fonction des réponses

Reformulation (1 - 2 minutes)

- Le coach fait une reformulation au client pour validation
- Le client apporte éventuellement des corrections
- Le coach acquiesce

Feedback (2 minutes)

- Le coach demande un feedback au client
- Le coach dit merci

Au bout de 10 minutes, vous échangez les rôles

Chaque entretien est très rapide, il ne dure de 7 à 8 minutes (et 2 minutes de feedback) parce que le coach n'entre pas dans le contenu, il ne s'attache qu'à la structure de ce qui est dit.

Recadrage en « miroir » des métaprogrammes

Ici le client envisage ses métaprogrammes « miroir » pour éventuellement actualiser ses métaprogrammes.

Vous reformez les groupes précédents et vous procédez de la manière suivante :

Ressources et rapport (1 minute)

- Le coach se met en état de ressources puis il reformule les résultats précédents (cadre marche arrière) pour recréer et consolider le rapport
- Le client apporte éventuellement des corrections
- Le coach acquiesce (sans discuter)

Investigation des métaprogrammes miroir (4 minutes)

- Le coach recherche les métaprogrammes miroirs de la personne avec le questionnaire ci-dessous et note les changements de métaprogramme du client

Reformulation finale (1 - 2 minutes)

- Le coach fait reformulation des métaprogrammes miroirs et initiaux
- Le client apporte éventuellement des corrections
- Le coach acquiesce

Feedback et pont vers le futur (2 minutes)

- Le coach demande au client de s’imaginer dans le futur, comment a changé sa perception
- Le coach dit merci

Aller vers	S'éloigner de
Si vous réalisez [X] que cherchez vous à éviter ?	Si vous évitez [X] que cherchez vous à réaliser ?
Global	Spécifique
De quoi [X] est-il un exemple ?	Quel exemple spécifique de [X] ? Parlez moi plus concrètement de [X]
Procédure	Option
Comment procédez vous pour [X] ? Quelles actions entreprenez vous ?	Pour quelle raisons avez vous [X] ? Quelles options, quels choix s'offrent à vous ?
Interne	Externe
Comment savez vous au fond de vous que [X] est atteint ?	Sur quels indices externes saurez vous que [X] est atteint ?
Mismatch	Match
Quelles différences y a-t-il entre [X] et [Y] ?	Quelles ressemblances y a-t-il entre [X] et [Y] ?

Dans le tableau ci-dessus, [X] et [Y] sont les mots du client.

Association et dissociation

En PNL, ces termes ont un sens très différent de celui qu'ils ont en psychologie clinique. En PNL, l'association et la dissociation sont des caractéristiques liées au point de vue que l'observateur a de la situation et de lui-même.

L'association est essentiellement l'expérience de la perception directe de l'environnement, en étant à l'intérieur de la scène. Ainsi, c'est voir, entendre et ressentir avec ses propres yeux et ses propres oreilles, depuis son propre corps. Lorsqu'une personne est associée, elle ressent pleinement son état, que ce soit dans le présent, mais également dans le passé ou dans le futur. La personne ressent donc pleinement l'expérience, quelle que soit sa position dans le temps.

La dissociation est la perception de l'expérience depuis l'extérieur. La personne est en quelque sorte spectatrice de la scène et se voit depuis un point de vue d'observateur et elle est donc coupée de ses propres ressentis. Ainsi, dans un souvenir dissocié, la personne se fait une représentation où la personne se voit elle-même dans le contexte. Lorsqu'une personne est dissociée, elle est en quelque sorte « témoin », que la représentation mentale soit dans le passé, le présent ou le futur.

Association et dissociation: avantages respectifs

Aucune de ces deux positions, « associé » ou « dissocié », n'est meilleure que l'autre. Les avantages et les inconvénients de l'une et l'autre positions dépendent du contexte et la capacité de passer de l'un à l'autre dépend de la flexibilité comportementale de la personne. Et selon la PNL, la capacité à s'associer ou à se dissocier, à passer de l'un à l'autre, est une compétence utile qui se développe. Aussi, si la plupart des gens tendent à privilégier l'une ou l'autre, chacun peut apprendre à améliorer sa flexibilité comportementale avec la pratique.

Il est utile d'être **associé** quand on souhaite que l'état, le souvenir ou l'événement soit le plus « présent » possible. Cela permet de s'immerger dans sa propre expérience, de ressentir les émotions et l'état présent. Cela peut être utile pour tester et explorer les émotions reliées par exemple à un événement futur, ou pour ramener des émotions associées au passé. Il peut même être intéressant de s'associer à un état non désiré afin d'en explorer toutes les facettes, ce qui peut aider à mettre au point des stratégies efficaces pour le gérer.

L'état **dissocié** permet de mettre de la distance entre les émotions et la situation, ce qui rend l'événement moins présent. D'un autre côté, se dissocier permet également de rendre un futur plus attractif, ce qui est particulièrement utile pour positionner un objectif dans le futur, ou générer un nouveau comportement. Cela permet de bien se représenter les tenants et aboutissants du comportement ou de l'objectif, et d'apporter tous les ajustements pour le rendre le plus cohérent possible. C'est la raison pour laquelle le plus souvent, l'état désiré est représenté de manière dissociée.

Les techniques basées sur la dissociation et l'association

L'association est une technique clé chaque fois que l'on souhaite entrer pleinement dans un état, par exemple pour réaliser un ancrage. Pour favoriser l'association, il est souvent demandé à la personne de voir par ses propres yeux, mais également de ressentir la situation. Un travail de guidage par les sous-modalités facilite généralement le processus, en particulier s'il est accompagné de langage de Milton.

Comme la dissociation permet de couper la personne des ressentis liés à une représentation mentale, elle est utilisée dans plusieurs protocoles de traitement des émotions négatives, des états non désirés etc. On peut par exemple demander à la personne de se visualiser sur un écran de cinéma (dissociation simple) ou même de s'imaginer se voir en train de se regarder sur un écran de cinéma (dissociation double).

La Dissociation Simple

Savoir nous dissocier, permet de mieux gérer nos états internes.

Une personne est associée à l'expérience lorsqu'elle vit intensément la situation, on dit qu'elle est « dans la situation », qu'elle vit ou revit les choses

Lorsque la personne se voit agir, comme un spectateur, on dit qu'elle est dissociée.

Bien sur cela va influencer nos émotions et nos ressentis face à la situation.

Il pourra donc être intéressant de savoir se dissocier d'une situation trop lourde ou trop douloureuse.

Cette technique est adaptée pour les émotions d'intensité modérée à forte mais n'est pas adaptée aux phobies (voir alors la double dissociation VK).

0) RRRO

Se mettre en état de ressource et établir le rapport

Le coach demande au client d'identifier une situation problématique

1) Identifier le déclencheur

Le coach invite le client à revivre la situation (associé) et d'en identifier le déclencheur

Si cela est difficile, se placer 15 mn AVANT la situation et aller lentement vers la situation

2) Ancrage d'un état d ressource

Le coach demande au client de quelles ressources utiles il aurait besoin

Il l'invite à revivre un moment où il était pleinement en possession de ces ressource là

Il ancre l'état, éventuellement empile des ancres pour plus de puissance de l'ancrage

3) Exposition à la situation problématique

En maintenant l'ancre de ressource, le coach invite le client à imaginer un écran de cinéma, et à y projeter le film de la situation difficile

Le point de départ du film est le moment du déclencheur.

Le coach s'assure que B est bien dissocié et le reste pendant toute la projection

En cas d'émotions négatives, le coach interrompt momentanément la projection et aide le client à retrouver son état de ressource avant de reprendre ensuite la projection.

4) Test

À la fin du film, le coach demande au client de repenser à la situation problématique.

Si le résultat est encore trop négatif, alors recommencer l'étape précédente

5) Pont vers le futur.

Demander à la personne de se projeter dans le futur dans une situation similaire et de noter les différences (faire le pont sans l'ancrage)

Générateur de nouveaux comportements

Le générateur de nouveaux comportements est une stratégie qui permet de se centrer sur de nouvelles manières d'atteindre l'objectif. Il est centré sur le « comment faire » et est un complément indispensable de l'objectif qui lui concerne le « quoi faire ». Les étapes sont de :

- créer une image visuelle dissociée du comportement
- s'associer kinesthésiquement dans l'image pour ressentir le comportement
- ajuster les éléments manquants pour régler parfaitement les sensations du comportement

Selon Robert Dilts (<http://www.nlpu.com/Patterns/patt16.htm>), cette stratégie repose sur les présuppositions suivantes:

- Les gens apprennent les comportements en s'en faisant une représentation mentale.
- Plus la représentation est complète et réaliste, plus il est probable que l'objectif sera atteint.
- Se focaliser sur l'objectif est le moyen le plus rapide de mettre en place un nouveau comportement
- Les gens ont déjà les ressources mentales pour mettre en place un nouveau comportement. Réussir à le faire dépend de la manière d'organiser ce qui est déjà là.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

1) Ajustement de l'objectif

Le client choisit un objectif et le coach s'assure qu'il est bien formulé et qu'il est écologique. Au besoin le coach fait faire un cadre objectif au client.

2) Imaginer le comportement

Le coach identifie le comportement en demandant : « Quand tu réalises ton objectif, de quoi as-tu l'air ? Comment te comportes-tu pour atteindre l'objectif ? ».

4) Créer le film (dissocié) de l'histoire

Créez un film dissocié de vous-même avec l'objectif atteint et le comportement voulu. En cas de difficulté, le client se rappelle une autre personne ou même d'un personnage imaginaire, ou fractionne l'objectif. Le client ajuste le contenu du film jusqu'à ce qu'il soit satisfaisant.

5) Entrer (dissocié) dans le film

Si c'est quelqu'un d'autre qui est représenté, le client entre lui-même dans le film de manière à remplacer le personnage, en s'assurant toujours en étant dissocié.

6) Vivez l'histoire (associé)

Créez maintenant une référence kinesthésique en vous associant dans le film. La clé est d'ajuster soigneusement la physiologie et de ressentir pleinement l'expérience. Comment cela est-il de ressentir ce comportement ? Quels ajustements faire pour que ce comportement soit encore plus adapté et congruent ? Ajustez la posture, la respiration, l'équilibre, les sensations...

7) Pont vers le futur

Le client imagine un moment à venir où il met en œuvre ce comportement. Il vit pleinement le moment et note comment cela a changé.

La Double Dissociation VK

Lors de phobie, ou de situation très traumatisant la simple dissociation n'est pas suffisante. On utilise alors la « double dissociation » ce qui permet à la personne de prendre encore plus de recul face à la situation difficile avant de complètement changer la structure même de la phobie pour la faire disparaître.

0) RRRO

Se mettre en état de ressource et établir le rapport

Construire par empilement une puissante ancre ressources (calme, confort, sécurité etc.)

Se mettre d'accord sur un signal « oui » et « non » pour communiquer qu'une étape est franchie

Assurez vous que le client est capable de construire mentalement des images visuelles

1) Identifier et évaluer la phobie

Le coach demande au client d'identifier la phobie, d'en parler en quelques mots.

Faire évaluer l'intensité de la phobie sur une échelle de 1 à 10

Rechercher l'événement racine (la première occurrence de la peur)

2) Mettre en place une salle de cinéma (rapidement)

Faites entrer la personne dans une salle de cinéma et s'installer au 10^{ème} rang.

Le client visualise sur l'écran une photographie noir et blanc de lui même, juste avant l'événement racine

3) Aller à la cabine de projection et ancrer l'état double dissocié

Le client s'imagine flotter jusqu'à la cabine de projection, derrière lui

Il se regarde assis en bas au 10^{ème} rang regardant l'image fixe N & B de lui même sur l'écran

Ancrer cet état double dissocié et maintenir l'ancre

Expliquer que le client a le contrôle de la cabine de projection avec les boutons marche, arrêt, avance rapide, rembobinage rapide etc.

4) Démarrage du film

Demandez de démarrer le film en N & B de ce jeune moi et de regarder l'autre moi au 10^{ème} rang le regarder jusqu'à la fin de l'événement.

ASSUREZ vous que la personne reste DISSOCIEE en utilisant la troisième personne

A la fin, arrêtez sur une image fixe N & B, juste après l'expérience négative.

4) Restructuration du film

Demandez au client de rentrer dans le film à la dernière image puis de le passer en accéléré, en arrière, en couleur, avec la bande son qui va aussi en arrière

Accompagnez en activant l'ancre de ressource et en disant « alors que tout dans le film va en arrière y compris vous, vous revivez l'histoire à l'envers jusqu'à vous retrouver en sécurité juste avant le début ».

Le rembobinage prend 2 à 3 secondes et demandez au client de hocher la tête quand il a fini

Calibrez que l'émotion a disparu, recommencez au besoin, souvent plusieurs fois, rapidement

5) Test

Demandez au client de penser à nouveau à sa phobie et de la noter sur une échelle de 1 à 10

6) Pont vers le futur

Demander à la personne de se projeter dans le futur dans une situation similaire et de noter les différences

Le modèle des parties

Le modèle des parties repose sur l'idée que l'esprit n'est pas un bloc unique mais qu'il est plutôt constitué de parties qui peuvent coopérer, ou au contraire se contrarier. Cela peut même entraîner des conflits internes : une partie de vous veut ceci, alors qu'une autre veut cela.

Nous avons tous éprouvé un moment où une partie de nous veut faire quelque chose, et une autre nous empêche de le faire. Et nous sommes tous plus ou moins conscient de ces différentes parties de nous. Par exemple une partie de nous peut être tentée de reprendre du dessert, alors qu'un autre juge, et qu'une troisième peut aider à faire un choix en proposant un arbitrage raisonnable qui préserve l'équilibre alimentaire tout en égayant les papilles.

Les parties sont un concept utile pour tous ceux qui sont confrontés au besoin de prendre en compte divers points de vue psychologiques que peut adopter une même personne, pour les concilier ou les harmoniser. Ceci est utile en relation d'aide et en coaching, pour aider les personnes à faire des choix. C'est également utile en développement de soi, pour rechercher plus de congruence entre les parties, ce qui peut aider à obtenir plus d'efficacité.

Ainsi, l'esprit peut être envisagé comme un tout unitaire, ou bien comme un ensemble de parties en coopération. Et chacune d'entre elle pourrait éventuellement être à son tour décomposée.

Les parties sont des états qui ont une certaine permanence. Ils sont dotés de caractéristiques propres (courage, imagination, ambition, préservation de soi...) qui forment autant de sous-personnalités.

Comme les parties sont autonomes et différentes les unes des autres, elles ont des besoins différents. Ceci entraîne que si un comportement ou un objectif est écologique pour une partie, il ne l'est pas forcément pour les autres. C'est pour cette raison que la bonne prise en compte des parties permet d'affiner le travail de l'écologie, et que celui-ci ne peut aboutir qu'à une situation optimale, pas idéale.

Par ailleurs, chaque partie a sa propre raison d'être, ses propres objectifs, ses propres finalités. Aussi, chaque partie a son intention positive propre. Et parce que chaque partie a ses propres besoins, elle recherche des bénéfices secondaires qui lui sont spécifiques. De ce fait, il peut exister des conflits dans les parties et ce à des niveaux très variés : intention positive, croyance, valeurs etc.

L'un des enjeux de la PNL est de permettre la coopération des parties, de manière à ce qu'elles concourent efficacement aux enjeux globaux de la personne.

D'un autre côté, du fait de l'existence même de ces spécificités des parties, il est possible de mettre en œuvre une partie spécifique pour un objectif particulier. La PNL permet alors d'aider à choisir une partie adaptée et la mobiliser de manière spécifique.

Enfin, si aucune partie ne peut le faire, il est possible de créer une nouvelle partie pour obtenir un résultat donné.

Le modèle des parties apporte une manière élégante de comprendre la manière dont notre esprit s'organise en systèmes et sous systèmes qui coopèrent entre eux.

Intégration des parties conflictuelles (visual squash)

Deux personnes : un coach et un client

0) RRRO

Se mettre en état de ressource et établir le rapport

1) Identifier le conflit et les parties impliquées

Demander au client d'identifier un conflit intérieur et de nommer les deux parties responsables

2) Création d'une image visuelle

Demander au client de se représenter tour à tour chacune des deux parties, de manière imagée ou symbolique, de lui donner une voix, et placer chaque partie dans une main.

3) Décrire chacune des deux polarités du conflit

Demander au client de décrire chaque polarité.

- Quand a-t-elle commencé à exister ?
- À quel âge de la vie du client ?
- Comment se manifeste-t-elle aux différents âges du client

4) Séparer l'intention positive du comportement

Pour une partie, puis pour l'autre, demander de décrire et nommer les ressources et les apprentissages que chaque partie lui a permis de faire.

Demander ce que chaque partie a d'appréciable, quelle est l'intention positive de chacune d'elle.

5) Recadrage

Demander ce que chaque partie a comme ressources utile à l'autre partie. Comment les parties peuvent-elles collaborer encore plus. Inviter le client à adopter un point de vue global de manière à ce qu'il réalise que les deux parties ont une intention commune.

6) Intégration des polarités

- Créer visuellement une troisième partie qui combine les ressources de chaque partie.
- Placer cette partie entre les images des deux autres parties.
- Créer une série d'images qui transforment chacune des deux parties en la troisième.
- Ramener les mains ensemble et dans le même temps laisser les images des deux parties se fusionner.

9) Intégration de la « super-partie »

Demander au client d'intégrer cette nouvelle super-partie à l'intérieur de lui en prenant conscience qu'elle a bien toutes les ressources des deux autres anciennes parties.

10) Pont vers le futur.

Demander à la personne d'imaginer une situation future où elle avait l'habitude de ressentir ce conflit. Qu'est-ce qui a changé ?

Recadrage en 6 étapes

Le recadrage en 6 étapes, modélisé par Grinder et Bandler, a été élaboré par Milton Erickson. Il est toujours préconisé par les cursus officiels bien que souvent le processus d'intégration des parties soit préféré. Il est néanmoins riche et efficace et il est adapté pour les comportements non désirés, ou lorsque quelque chose empêche d'avoir le comportement désiré, en créant des choix nouveaux tout en vérifiant l'écologie.

0) RRRO

Se mettre en état de ressource et établir le rapport

1) Identifier le comportement

Il s'agit d'un comportement non désiré, ou d'un désiré mais que la personne ne parvient pas à atteindre :
« Je veux (arrêter de) faire [X] mais je n'y arrive pas »

2) Établir la communication avec la partie responsable du comportement

Dites quelque chose comme : « Je souhaite établir un contact avec la partie responsable du comportement. Remercions-la parce que nous savons qu'elle a un but supérieur quand elle maintient ce comportement, et ce but là est utile, et cette partie doit continuer d'atteindre ce but là. Je voudrais savoir si cette partie là est d'accord pour communiquer, par le biais d'une image mentale ou d'un geste conscient ou inconscient, comme un signal pour dire "oui" ».

Que la partie réponde « oui » ou « non », remerciez la partie, et continuez.

3) Séparer le comportement de l'intention positive

Dites à la partie : « Je sais que tu recherches l'intention supérieure, le but supérieur de ce comportement, et il y a une raison positive pour laquelle ce comportement a commencé à être comme cela, et j'aimerais t'aider à satisfaire pleinement l'intention positive de ce comportement. Aussi, j'aimerais que ton esprit conscient découvre ce qu'il y a d'important à obtenir en mettant en œuvre le comportement actuel. Fais-un signal "oui" quand on peut continuer ? ».

Que la partie réponde « oui » ou pas, remerciez la partie et continuez car un peu de résistance est normal.

4) Trouver de nouvelles options qui satisfassent l'intention positive de la partie

Demandez à la personne de prendre contact avec la partie créative d'elle-même.

Demandez à la partie créative d'établir la communication avec la partie responsable du comportement.

Dites alors : « Je demande maintenant à ta partie créative de trouver trois nouvelles manières de satisfaire cette intention positive qui seraient au moins aussi efficaces qu'avant, et qui satisferait ton esprit conscient. Pour chaque nouvelle solution, demande à ton esprit conscient s'il est d'accord. Chaque fois qu'il est d'accord, signale-le par un "oui". ».

Continuez jusqu'à ce que trois solutions aient été trouvées.

Remerciez chacune des parties pour leur travail respectif.

5) Obtenez l'accord pour la mise en œuvre des nouveaux comportements.

Dites à la partie : « Alors que tu es entraîné de créer l'ancien comportement sans aucun contrôle conscient, je sais que tu peux facilement te mettre en responsabilité de mettre en œuvre ces nouvelles options. Est-ce que t'es d'accord, d'y aller et de le faire ? »

Remerciez la partie si elle dit « oui ».

Si elle dit « non » ou si le « oui » est timide, suggérez un essai, ou retournez en (4).

6) Vérification écologique

Demandez à la personne de vérifier son ressenti et demandez si toutes les parties sont d'accord avec les nouveaux choix. S'il y a une objection, tentez un recadrage de la partie qui objecte, ou retournez en 4. Sinon, remerciez toutes les parties puis aidez la personne à revenir ici et maintenant.

Note : le pont vers le futur est implicite dans l'étape 5 et qu'il est donc inutile de le refaire.

Qu'est que l'hypnose ?

Les mythes et la réalité

Définir l'hypnose n'est pas facile tant il existe de champs théoriques et pratiques différents. Mais il est une définition qui nous semble plus utile que d'autres, c'est celle de l'Association Américaine de Psychologie. Elle propose que l'hypnose soit un processus coopératif entre le client et le praticien, au cours duquel le premier répond aux suggestions du second. Ceci est assez éloigné des approches supportées par les légendes urbaines selon lesquelles l'hypnose serait un processus de domination permettant au « magnétiseur » de faire commettre des actes incongrus ou ridicules à une personne qui serait totalement à la merci de l'hypnotiseur. Car si la réalité est loin de la fiction en ce qui concerne les possibilités de manipulation, la recherche a par contre montré l'efficacité clinique de l'hypnose.

Si la majorité de la population pense que l'hypnose est un dispositif magique ou semi-magique à base de pendules et d'incantations, l'hypnose est fondamentalement une compétence de communication. La question peut alors être de savoir comment cette communication, concrètement, agit sur l'esprit du client, comment ce dernier fait-il pour coopérer avec le thérapeute pour se créer l'état de transe hypnotique.

Mais d'une part la manière dont l'hypnose est vécue diffère énormément d'une personne à l'autre, et d'autre part les pratiques varient également énormément. En ce qui concerne le ressenti, certains se sentent déconnectés du monde réel et plutôt immergés « à l'intérieur d'eux même » alors que d'autres expérimentent un état d'hyper vigilance, d'être « pleinement connecté au monde ». L'hypnose n'est donc pas une pratique définie de manière unique et déterministe, c'est plutôt une attitude et un ensemble de techniques qui permettent une variété de résultats.

Les applications de l'hypnose

Malgré cette difficulté à définir de manière très précise le paradigme de l'hypnose, la recherche a démontré l'efficacité de cette approche dans un grand nombre de domaines comme la réduction de la douleur et du stress dans certaines maladies, l'anesthésie pour les opérations, y compris lourdes, l'amélioration de la gestion de troubles de la concentration ou de l'activité, la meilleure gestion de soi, des pulsions, des émotions gênantes ou invalidantes, ou encore la facilitation de processus comme le deuil, etc.

Est-ce que chacun peut être hypnotisé ?

Alors que la plupart des personnes pensent qu'elles ne peuvent pas être hypnotisées, la recherche montre que la majorité d'entre nous est bien plus hypnotisable que ce que nous pensons. Mais la recherche montre que si 15% des gens sont très réceptifs à l'hypnose, il y en a quand même 10% qui sont difficiles voire impossibles à hypnotiser. Mais la recherche montre aussi que les personnes qui ont un regard plutôt positif sur l'hypnose ont plus de chance de mieux y répondre. Aussi, il faut être bien conscient que pour être hypnotisé, et découvrir les richesses qui y sont associées, il vaut mieux être plutôt ouvert pour aborder l'expérience.

Hilgard ou la dissociation du conscient et de l'inconscient

L'une des théories contemporaines les plus connues de l'hypnose est probablement celle de Ernest Hilgard (1904-2001). Ce psychologue américain s'est fait connaître dans les années 1950. Il a élaboré des échelles psychométriques permettant d'évaluer la suggestibilité hypnotique. Il est aussi à l'origine du concept de néo-dissociation. Cette théorie affirme que la personne hypnotisée a une partie d'elle-même qui assiste au processus, mais que l'esprit conscient n'en a pas conscience, ce que Hilgard appelle « l'observateur caché ».

Qu'est que l'hypnose ?

Selon Hilgard, l'état hypnotique est une séparation de l'esprit en deux flux, l'un conscient, qui répond aux suggestions hypnotiques, l'autre inconscient qui effectue le traitement des informations de manière dissociée.

Cette séparation entre esprit conscient et esprit inconscient est intensément utilisée en hypnose ericksonienne et en PNL.

Quelques mythes populaires

1) On peut hypnotiser quelqu'un contre sa volonté

Malgré tout ce que les romans, les films et parfois même les medias affirment, l'hypnose demande une collaboration volontaire de la part de la personne hypnotisée. Et il n'est donc pas possible d'hypnotiser une personne contre son gré.

2) L'hypnose permet de se remémorer des détails exacts d'un crime dont ils ont été témoins

Bien que l'hypnose puisse être utilisée pour faciliter le travail de la mémoire, les fictions ainsi que la littérature populaire ont énormément exagéré cette possibilité. Et la recherche a même montré que l'hypnose peut amener à créer des souvenirs distordus, voire faux.

3) Quand vous vous réveillez de l'hypnose, vous ne vous rappelez pas de ce qui s'est passé pendant la transe

Bien que l'on puisse induire l'amnésie grâce à l'hypnose, le plus souvent les gens se rappellent de tout ce qui s'est passé pendant la transe. Et même s'il est vrai que l'on peut induire temporairement des amnésies post hypnotiques, la personne doit être d'accord pour qu'une telle suggestion puisse être mise en œuvre.

4) Pendant la transe l'hypnotiseur a le contrôle de votre comportement

Même si les personnes hypnotisées ont parfois l'impression que leur comportement est entièrement dirigé par l'hypnotiseur, on constate qu'il n'en est rien et qu'elles doivent être d'accord. Ainsi, il n'est pas possible de leur faire faire quelque chose en opposition avec leurs valeurs ou leur morale.

5) L'hypnose pour conférer des pouvoirs supérieurs : force, intelligence, don particulier...

Alors que l'hypnose peut améliorer la performance, il n'est pas possible de dépasser les capacités biologiques.

Le modèle de Milton

Le modèle de Milton provient de ce que Bandler et Grinder ont cherché très tôt à modéliser l'excellence de ce thérapeute d'exception. Ils avaient remarqué que Milton Erickson utilisait un langage plutôt flou et suggestif dont la structure était à l'opposé du méta-modèle. Ceci a d'ailleurs donné lieu à la publication en 1975 d'un ouvrage remarquable en deux tomes intitulé « Patterns of the Hypnotic Techniques of Milton H. Erickson, M.D. » Volumes 1 et 2.

Les principes du langage de Milton

L'esprit conscient traite l'information analytique et logique qui est présente dans la structure de surface du langage. L'esprit inconscient quant à lui traite l'information abstraite, symbolique et métaphorique, en provenance de la structure profonde du langage.

Ces deux facettes sont tout à fait complémentaires, dans la mesure où une partie de notre comportement est dirigé de manière consciente, alors que l'autre partie, essentielle, est dirigé de manière inconsciente. Et donc alors que le métamodèle permet d'adresser un message plus clair et plus précis que l'esprit conscient comprend et décode facilement, le modèle de Milton permet d'adresser un message plus suggestif à l'esprit inconscient. Pour ce faire, Milton Erickson utilisait des structures linguistiques très particulières avec quelques principes généraux (Lisa Wake 2010).

- **La communication non verbale est essentielle** : la tonalité, le rythme, les pauses sont des éléments fondamentaux du langage de Milton et en déterminent l'efficacité
- **Le modèle du monde de l'autre est parfait** : Milton Erickson accepte pleinement le modèle du monde de l'autre, et suppose que tous ses comportements ont une intention positive
- **Les personnes ont toutes les ressources nécessaires** : Milton Erickson suppose que chacun a les capacités naturelles de résoudre les problèmes et atteindre les résultats voulus, le tout étant d'aider l'autre à y accéder.
- **Le langage est plus utile quand il est permissif** : Milton Erickson préfère ouvrir des possibilités en suggérant aux personnes de s'autoriser plus de choix plutôt que de les restreindre en étant autoritaire
- **L'ambiguïté et la flou sont aidant** : Milton Erickson aide les personnes à dépasser les résistances de l'esprit inconscient en utilisant un langage vague de manière à ce que l'esprit inconscient puisse y mettre le sens qui lui correspond le plus.

Les patterns du langage de Milton

Bandler et Grinder (1975) ont identifié une vingtaine de patterns caractéristiques du langage de Milton.

Violations du métamodèle

Distorsions

- **Présupposition** – Une chose qui est tacitement présente dans le discours, qui est présupposée
« Avez vous déjà pris conscience de tous les changements en vous ? ».
- **Lecture de pensée** – Prétendre que vous savez ce que l'autre pense alors qu'il ne la pas dit
« Vous pouvez prendre conscience de la température de la pièce ».
- **Origine perdue** – Des idées toutes faites dont la personne qui en est à l'origine n'est pas citée
« Chacun sait que notre inconscient est un immense réservoir de ressources ».
- **Cause à effet** – Suggérer que la survenance de quelque chose cause quelque chose d'autre
« Cette respiration plus lente vous permet d'entrer plus profondément en transe ».
- **Equivalence complexe** – Prétendre que deux choses sont équivalentes, égales, que l'une veut dire

l'autre.

« Vous savez que si votre esprit décroche, c'est que vous êtes en transe ».

Généralisations

- **Quantificateur universel** – Utiliser un mot comme « tous », « toujours », « aucun », « jamais »...
« Chaque respiration vous amène de plus en plus profondément en transe ».
- **Opérateurs modaux** – Les mots comme « pouvoir », « devoir », « ne pas pouvoir », « ne pas pouvoir »...
« Et vous pouvez maintenant prendre conscience de ces nouveaux apprentissages ».

Suppression

- **Nominalisations** – Utiliser un nom à la place d'un verbe d'action
« La communication est la clé de l'apprentissage de l'harmonie ».
- **Verbes non spécifiques** – Des verbes peu précis qui ne disent rien de concret
« Vous êtes en train de développer tout votre être ».
- **Suppression simple** – Il manque quelque chose dans la phrase pour qu'elle soit complète
« Vous avez toujours révé d'apprendre ».
- **Manque d'index de référence** – Le nom utilisé est si vague ou général qu'il manque de signification concrète
« C'est une expérience complètement originale ».
- **Suppression du comparatif** – La phrase fait une comparaison sans dire par rapport à quoi.
« Vous vous sentez être plus en transe ».

Ambiguïtés

- **Ambiguïté phonologique** – La phrase peut avoir plusieurs sens du fait qu'un mot ressemble à un autre
« L'inconscient reconnaît tous les apprentis sages ».
- **Ambiguïté syntaxique** – La phrase peut avoir plusieurs sens parce que la structure de la phrase peut être interprétée de plusieurs manières
« Vous ne vous sentez plus(ss) conscient ».
- **Ambiguïté de référence** – La phrase est ambiguë parce qu'il n'est pas possible de savoir à quelle partie de la phrase un mot fait référence
« Vous le savez comme lorsque vous étiez enfant, il est facile d'apprendre ».
- **Ambiguïté de ponctuation** – La ponctuation est placée de telle manière que la phrase peut avoir plusieurs significations
« Votre décision de commencer ce travail de changement... qui peut être un moment décisif pour votre futur ».

Accompagner le client

- **Ratifier l'expérience courante** – Il s'agit d'accompagner la personne en validant ce qui se passe indubitablement
« Cette profonde inspiration vous fait prendre conscience que votre champ de conscience se modifie ».
- **Réutilisation** – Il s'agit de ratifier des événements survenus de manière incidentelle
« Le bruit de ces voix dehors vous fait prendre de votre calme intérieur ici ».
- **Truismes** – Une généralisation énonçant une vérité manifeste et indéniable
« Tôt ou tard, vous ressentirez le besoin impérieux de prendre une inspiration un peu plus profonde que les autres ».

- **Yes-set** – Une succession de propositions auxquelles la personne répond par « oui » de manière à faciliter l’approbation d’une dernière proposition.
« Vous êtes confortablement installé, vous entendez le ronronnement de la climatisation, vous pouvez prêter attention à votre respiration régulière, vous pouvez commencer à vous détendre ».

Suggestions indirectes

- **Citations étendues** – Cette technique consiste à relater ce que dit quelqu’un de manière indirecte.
« Je me rappelle de Tad James citant Einstein qui disait que “sachant que les mêmes causes produisent les mêmes effets, si ce que vous faites ne marche pas, il vous faut changer de stratégie” ».
- **Violation sélective de la restriction** – Une phrase qui suppose que quelqu’un ou quelque chose fait quelque chose alors que les qualités de bases pour le faire sont fondamentalement absentes.
« Les murs de cette pièce ont vu tant et tant de personnes faire des apprentissages inconscients ».
- **Suggestions emboîtées** – Ce sont des suggestions qui sont incluses localement dans une phrase plus longue. Elles sont le plus souvent mises en relief dans la phrase par un ou plusieurs « marqueurs analogique » (ton de la voix, volume, rythme, gestes...).
« Quand vous le souhaitez, maintenant ou plus tard, pour pouvez à votre rythme, entrer en transe maintenant ».
- **Postulat conversationnel** – C’est une phrase qui ressemble à une question fermée avec une réponse oui-non, mais qui est en fait une suggestion de faire quelque chose.
« Pouvez vous fermer les yeux maintenant ».
« Pouvez vous imaginer ce que ce sera d’avoir éliminé ce problème ».
- **Question tag** – Ceci décrit les propositions interrogatives comme « n’est ce pas? » ou même « hein ? » qui sont présentes à la fin d’une phrase pour induire une réponse, affirmative ou négative.
« Vous pouvez ressentir les effets de la transe, ne la ressentez vous pas ? ».
- **Suggestions négatives** – Milton avait un grand talent pour faire des suggestions qui ressemblaient à des suggestions négatives mais agissaient en fait comme des suggestions positives
« N’apprenez pas trop vite pendant cette transe avant de réaliser combien cela sera plus facile ensuite avec ces nouveaux apprentissages ».
- **Double contrainte** – Il s’agit de donner un choix illusoire à la personne, ou, quoi qu’il se passe, le résultat est le même
« Vous pouvez faire cet apprentissage de manière consciente, ou inconsciente, ou même ne pas encore remarquer combien vous avez déjà appris ».

Repérer le modèle de Milton

(extraits du site www.hypnose-ericksonienne.com)

Exercice 1 : Lire à haute voix chacune des deux inductions, pendant 3 à 5 minutes. Les autres participants écoutent et donnent leur ressenti (15 minutes).

Exercice 2 : Repérer au moins 15 structures de Milton dans l'induction ericksonienne (20 minutes)

Induction classique

« Bien. Tenez-vous bien droit... Voilà... Les pieds joints, les bras le long du corps... Relâchez tous vos muscles... et regardez-moi... Regardez-moi fixement, et si vos yeux vont à droite ou à gauche, ramenez-les droits dans mes yeux... Voilà, c'est bien : regardez-moi fixement... Vous allez sentir votre corps basculer en avant, tout à l'heure, vous allez voir... Vous pouvez apprendre à développer ces pouvoirs de votre esprit... ces pouvoirs de votre esprit sur votre esprit... Je vais vous montrer, fixez-moi toujours... dans les yeux... C'est bien, les paupières commencent à se fatiguer, vous sentez ?... Laissez-les cligner... Quand votre corps basculera en avant, les pieds resteront au sol et je vous rattraperai, vous n'avez rien à craindre, je suis là... Fixez-moi intensément, vous sentez comme cet état monte en vous, de plus en plus, de plus en plus, de plus en plus... les yeux : fixez-moi, vous ne voyez plus que moi... les yeux... votre corps commence à basculer, vous le sentez... Je vous retiendrai, laissez-le faire... voilà !... Les yeux, fixez-moi, toujours... de plus en plus, c'est très bien... Bien sûr, vous pourriez refuser cet apprentissage, mais vous êtes là pour apprendre, n'est-ce pas... et quand votre corps aura appris cela, bien d'autres choses en vous auront appris aussi... des choses dont vous ne soupçonnez pas encore toute l'importance... Alors, je vais compter jusqu'à 5 et à 5 le corps basculera vers moi... D'abord 1 et cette balance s'accroît, de plus en plus... pas encore, trop vite... 2, vous le sentez, c'est très bien, le corps bascule encore, plus et plus encore... vous êtes irrésistiblement attiré, aimanté, poussé et attiré vers moi... 3, cette force est irrésistible ! Irrésistible, vous basculez encore plus, résistez, ne tombez pas encore tout de suite, retenez-vous... 4, vous apprenez très vite, c'est bien, le corps va tomber d'un seul coup, d'un seul, il bascule complètement attiré, attiré vers moi, attiré de plus en plus, regardez-moi, REGARDEZ-MOI : 5, VOUS BASCULEZ, VOUS TOMBEZ, TOMBEZ, voilà... c'est très très bien, très très bien... » [le sujet est tombé en avant, vous l'avez retenu] [le sujet se redresse puis assis aussitôt et vous poursuivez... Vous êtes debout et le sujet vous fixe en relevant les yeux vers vous]

« Gardez encore les yeux ouverts, gardez-les encore bien ouverts et regardez-moi toujours, regardez-moi bien... yeux ouverts, les paupières sont très fatiguées maintenant, tel-le-ment fatiguées... tel-le-ment fatiguées... vous les sentez, n'est-ce pas, si tellement plus lourde... plus lour-de... plus lour-de... Voyez mes doigts, ils sont flous, les paupières clignent, de plus en plus lourdes, fatiguées... de plus en plus lourdes, fatiguées... elles clignent et LES YEUX SE FERMENT... FERMEZ LES YEUX !... c'est très bien, très très bien... et vous allez sentir que je vous colle les paupières, collées fermées serrées lourdement fermées, fatiguées... [vous imposez une légère pression des pouces sur les globes oculaires du sujet, que vous relâchez après quelques secondes] Voilà, c'est fait, elles sont collées fermées serrées... fatiguées... et vous vous endormez tranquillement... Dormir... sommeil, profond, dormir... Sommeil... voilà, de plus en plus dormir... dormir... dormir... à chaque respiration un peu plus profondément dormir... voilà, c'est très très bien... profondément dormir... du sommeil de l'hypnose... à chaque respiration encore plus profondément dormir... très très bien. »

Induction éricksonienne

« Bonjour [l'hypnothérapeute tend la main et saisit celle de la personne] c'est votre première expérience d'hypnose ?... Oui ?... Vous savez à quelle vitesse vous pouvez entrer en transe sans le savoir ?... Est-ce que cela vous intéresse ? [l'hypnothérapeute fixe la personne du regard en souriant ; il hoche la tête doucement, sa main tient encore doucement la main de la personne]... Vous sentez votre respiration s'accélérer ?... Et la main, dans ma main... elle est différente de l'autre main, n'est-ce pas ? Pas les mêmes sensations ["elle est plus chaude" dit la personne] Oui, plus chaude... Et est-ce que vos paupières clignent aussi souvent que cela, d'habitude ? [la personne rit ; l'hypnothérapeute vient de faire allusion au fait qu'il se passe quelque chose, il sous-entend que l'induction aurait déjà commencé et que ses premiers effets se mettraient déjà en place]... Non, n'est-ce pas ?... Quand vous voyez une personne qui... entre en transe hypnotique... doucement... cela fait ça : les paupières clignent comme ça... Êtes-vous en transe ? Vous le savez ? [la personne fait signe que non] Vous ne le savez pas... encore... C'est étrange, n'est-ce pas ?... Regardez cette main [l'hypnothérapeute lâche la main, qui reste suspendue en l'air]... Si légère... qu'elle peut rester ainsi, comme flotter dans l'air... comme la main qui flotte dans l'eau, à la mer... portée par l'eau... dans l'air... si légère... et parfois, cette main, elle monte au visage... par petites saccades... elle vole... par petits crans... elle s'approche du visage... et les paupières peuvent devenir aussi plus lourdes encore que la main est légère... plus lourdes encore que la main est légère... comme ça, vous voyez ?... c'est très bien... [la personne vient de prendre une grande inspiration, l'hypnothérapeute l'en félicite ; sa main monte par petits crans vers son visage, ses paupières clignent lentement]... Et je ne sais pas si vous... entrez profondément ou légèrement dans un état d'hypnose... à votre rythme... ou si c'est le visage qui triche en s'approchant à son tour de la main [la tête vient de se mettre à hocher imperceptiblement vers l'avant, vers la main, ce que l'hypnothérapeute utilise]... car lorsque la main vient toucher le visage... voilà, vient... toucher le visage... alors, vous entrerez vraiment bien totalement profondément confortablement dans une transe agréablement hypnotique, dans une agréable transe hypnotique, dans cette agréable et profonde hypnose tranquillement profonde... qui vous aidera à libérer en vous, et pour vous, tout ce dont vous avez besoin... maintenant... pour réaliser ce qui vous a amené à faire cette expérience surprenante d'hypnose... maintenant [la main touche le visage, la personne crisper un instant les yeux puis sa tête bascule en avant lourdement] bien en transe... bien... profondément... dans cet état d'hypnose... C'est très très bien... Et ma voix vous accompagne, aussi loin que vous rêvez... aussi profond... profond... profond... »

[début de la phase thérapeutique]

Technique de deuil ou de séparation

(Adapté de : Patrick Aich, Guide des protocoles hypnose PNL)

Ce travail de deuil se passe en hypnose. Basé sur la visualisation, il aide les personnes à faire le deuil soit d'une personne décédée, soit d'une séparation difficile. Il permet de redonner la place qui lui revient à une personne disparue ou à se détacher de la situation. Cette technique peut être adaptée aux dépendances.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client s'il est d'accord de revenir sur la perte d'une personne ou sur la situation.

Le coach induit une transe d'intensité moyenne ou modérée

1) Demander à la personne de repenser à la personne disparue ou l'objet de dépendance...

L'aider à se reconnecter à l'émotion qui y est encore rattachée : « Et tout en repensant à l'image de [X] qui n'est plus là, et à tout ce qui vous rend triste, j'aimerais que vous laissiez venir, une dernière fois le lien de cette souffrance...Ce lien qui vous empêche d'être libre... »

2) Demander à la personne de visualiser ce lien

Faire matérialiser le lien avec précision, en le visualisant. Vous pouvez aider la personne sans l'influencer, par la suggestion : « Et ce lien que vous n'avez pas encore perçu de façon consciente, représente tout ce qui se rattache à cette émotion négative dont vous voulez vous défaire, ce lien peut ressembler à un fil, une corde ou encoreou juste être comme une forme ou une couleur.... »

Utilisez les sous-modalités pour affiner la représentation de ce lien (forme, couleur, texture...)

3) Demandez lui à quel endroit elle veut intuitivement séparer ce lien

Cela peut être au milieu, plus près d'elle, etc. Faire visualiser l'endroit de façon plus précise

« Et maintenant imaginez que vos yeux se trouvent sur le lien, ils peuvent se rapprocher suffisamment pour que vous distinguiez tous les détails, la façon dont se lien est maintenu, comme si vous aviez un zoom »

5) Demandez la façon dont elle veut se séparer de ce lien (attention de ne pas influencer)

« De quelle manière souhaitez vous "vous libérer" ou encore "vous détacher" de ce lien. »

Si la personne éprouve des difficultés pour s'imaginer faire ce travail seule, elle peut choisir de se faire aider par un être en qui elle a confiance (mentor, ami, ange gardien...). Si vous la sentez trop impliquée émotionnellement, demander-lui de se dissocier. Pensez ensuite à la réassocier.

6) Une fois libérée du lien, demandez à la personne de faire disparaître le lien

Faire totalement disparaître ce lien de sa vie avec le moyen qui lui semble le plus efficace : le brûler, l'enterrer, l'envoyer dans l'espace, etc. **Demandez lui de suivre du regard ce lien qui disparaît.**

7) Assurez vous que la partie qui était relié à la personne soit nettoyée

Faire visualiser l'endroit entièrement libéré de toute trace, de toute blessure.

Vous pouvez accompagner d'une métaphore, comme un onguent magique de guérison...

Elle doit maintenant se voir « libre » et peut penser à tout ce qui lui semble positif pour son avenir

8) Remplacer le vide obtenu

Demandez à la personne de remplir le vide par une nouvelle énergie ou une source bienveillante. Elle peut la représenter par exemple par une couleur douce, ou toute autre élément apaisant

Travail de deuil en hypnose

(adapté de Steve Andreas)

Ce travail sur le deuil se passe en hypnose. Il permet de redonner la place qui lui revient à une personne disparue, en séparant les émotions de séparation de l'amour pour la personne.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client s'il est d'accord de revenir sur la perte d'une personne

Le coach induit une transe d'intensité moyenne ou modérée

1) Reconnexion avec les émotions

Portez votre attention aux sentiments que vous éprouvez. Si cela est approprié, et en fonction de la nature et de l'intensité des émotions, vous pouvez penser ou non à la personne perdue.

Dissociez-vous ensuite de cette expérience (le coach peut faire une rupture de schéma respectueuse)

2) Ressources de sécurité

Appelez deux gardiens - Pensez à deux personnes qui sont particulièrement rassurantes et sécurisantes qui sont en permanence en vous, comme deux mentors, deux gardiens.

Créer un état de ressource - Créez par empilement une ancre de ressource avec de la sagesse, de l'harmonie, de la sérénité etc.

Assurez-vous que l'ancre est correctement installée et qu'elle est puissante. Elle servira éventuellement en cas d'émotions trop négatives

3) Séparer la douleur de la personne

Rappeler la personne disparue - Représentez vous maintenant cette personne, grandeur nature

Amplifier les sous modalité, au besoin les ajuster, comme cela l'était initialement

Renvoyer la douleur - Ressentez les émotions, prenez conscience des pensées, de la douleur

Mettez les dans une sorte de panier, accrochez le panier à un ballon, et laissez le vent les emporter

Établir le contact avec la personne perdue - Imaginez que vous pouvez à l'aide de la magie de l'esprit, ramener la personne à vous, que vous pouvez la voir, et qu'elle a la possibilité de vous parler avec sa propre voix.

4) Échangez des présents

Recevez un présent - Allez en position perceptuelle P2. Prenez son point de vue à elle. Que voyez vous depuis les yeux de cette personne ? Qu'a-t-elle besoin de vous dire ?

Revenez en position perceptuelle P1. Notez comment cette personne pourra vous servir de mentor

Demandez maintenant à cette personne : « Quel présent souhaites tu m'offrir ? ».

Retournez en position perceptuelle P2. Voyez vous vous même au travers des yeux de la personne. Laissez la réponse venir. Visualisez un symbole qui représentera le cadeau qu'elle vous offre.

Offrez un présent - Revenez en P1. Entendez la également vous poser la question : « Quel présent souhaites tu m'offrir ? ».

Laissez la réponse venir. Visualisez un symbole qui représentera le cadeau que vous lui offrirez.

Reliez vous votre nouveau mentor - Échangez vous mutuellement ces cadeaux

Laissez vos cœurs se connecter par un lien d'énergie éternelle

5) Accueillez la personne parmi vos mentors

Ouvrez votre cœur de cette expérience - Partagez maintenant cette expérience avec quelqu'un en qui vous avez confiance, un mentor.

Imaginez aussi comment vous pourriez partager ce don avec vos mentors

Si besoin, demandez de l'aide à votre nouveau mentor pour faire ce partage.

Accueillez et honorez votre nouveau mentor - Demandez à vos mentors d'accueillir ce nouveau mentor parmi eux

Remerciez les de cet accueil

6) Ressentez la guérison de la perte

Demandez à vos mentors de vous accompagner pour retourner dans la situation de la perte

Prenez avec vous les cadeaux

Prenez le temps de faire l'expérience et de ressentir la guérison, comme elle transforme vos équilibres internes.

7) Sortie de transe

Revenez ici et maintenant, à votre rythme

Laisser intégrer, la personne peut avoir besoin d'un moment de silence, ou d'en parler

La ligne du temps

Chacun a une représentation différente du temps. Certains sont plus orientés vers le passé, d'autres vers le futur, d'autres enfin sont dans l'instant présent. Or, la manière dont nous nous représentons les choses influence directement sur la manière dont nous interagissons avec le monde concret, et sur nos comportements et nos pensées en général. Et notre représentation du temps est par exemple déterminante sur notre manière de nous organiser, de tirer des leçons du passé, ou d'envisager notre avenir.

Le temps est un système fondamental de la vie culturelle, sociale et personnelle des individus. En fait, rien ne se produit en dehors d'un cadre de temps donné.

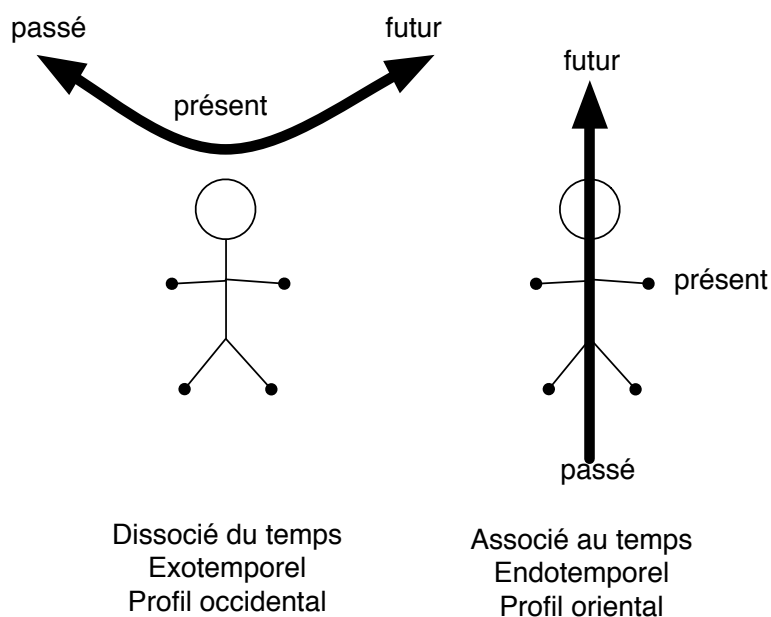
La danse de la vie (Edward T. Hall, 1992)

La représentation du temps

En analysant la manière dont les gens parlent de leur expérience du temps, William James avait découvert que la représentation du temps est propre à chacun, mais que les souvenirs sont organisés en des chaînes de sensations qui sont ordonnées et connectées d'une manière qui représente la succession des événements. Edward T Hall avait montré que la forme de représentation mentale est également fortement liée à notre culture et notre éducation. En particulier il a montré qu'il y a deux types fondamentaux d'organisation : orientale et occidentale.

La différence réside en ce que les uns ont tendance à être dissociés du temps, c'est-à-dire qu'ils ont constamment du recul par rapport à l'instant présent, et les autres en être associés, ils sont « dans » l'instant présent.

[La ligne du temps de Young.docx]



Ceux qui sont dissociés du temps ont souvent l'impression que le temps est devant eux, y compris l'instant présent par rapport auquel ils ont une position d'observateur (dissocié). Ceux qui sont associés au temps ont l'impression que leur ligne de temps passe par eux, et qu'ils sont dans l'instant présent (associés).

Dissocié du temps (occidental)	Associé au temps (oriental)
• préfèrent faire les chose séquentiellement	• ils ont tendance à faire du multitâche
• pour eux le temps a une valeur en soi	• pour eux le temps a peu de valeur en soi
• sont dissociés du temps	• ils sont associés au temps
• sont orientés « buts et les résultats »	• ils sont orientés « tâches et activités »
• ils portent une importance à la ponctualité	• ils sont peu attentif à la ponctualité
• ils s'attachent à planifier leurs activités	• ils n'aiment pas s'engager dans un échéancier
• ils vivent peu dans le présent	• ils vivent essentiellement dans le présent
• ils dissocient les émotions des événements	• ils associent les émotions aux événements

Principe de la ligne du temps

Les interventions utilisant la ligne de temps utilisent un certain nombre de principes de base:

- Tous les problèmes existent « dans le présent », même s'ils ont des origines dans le passé. D'habitude, les problèmes existent d'une manière confuse, brouillée, peu claire... du moins d'un point de vue conscient
- Ce dont nous avons besoin est de les basculer dans une réalité différente, un modèle différent, de manière à opérer un changement effectif. En commutant les réalités, nous gagnons des perspectives nouvelles du « problème ».
- Nous le faisons en introduisant la métaphore de la ligne de temps. Ceci est une métaphore habituelle dans les cultures occidentales.
- Comme le cerveau a encodé ses expériences, il est capable de savoir laquelle est la plus significative en ce qui concerne l'histoire concernée. Il est souvent plus facile de faire ce processus de « séparation » si la ligne de temps est repérée spatialement, voire physiquement.
- En demandant au cerveau de trouver les expériences clé il va faire ceci de façon analogique, et reculer dans le temps jusqu'à ce qu'il « localise » spatialement. Ceci n'est pas à proprement parler une recherche de « vérité » puisqu'il n'y a aucune preuve que l'événement choisi est entièrement véridique ni même que cela soit arrivé. Ceci n'a aucune importance. Souvent, le cerveau composera lui-même les expériences dont il a besoin pour travailler.
- L'intervention thérapeutique en ligne du temps présuppose qu'il y ait une cause racine, et que la personne soit à même de l'identifier. En fait, du fait du questionnement en pleine conscience, le cerveau va forcer le recodage de l'expérience et ramener des réponses qui font sens.

Comment libérer les émotions négatives et les décisions limitantes

On ne peut pas changer son passé, mais on peut modifier la perception que l'on en a. Et d'ailleurs le même événement peut être vécu comme mineur par les uns, alors qu'il peut revêtir une importance énorme pour d'autres. Le travail sur les représentations des événements du passé peut changer la signification qu'on leur accorde, ce qui permet de se libérer de la charge négative qui y est associé, et de revenir sur des décisions limitantes.

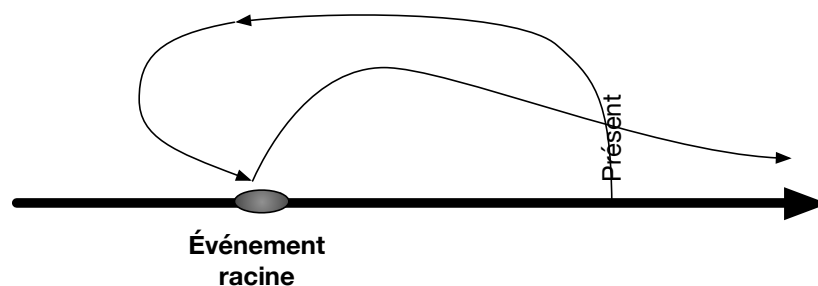
Les émotions négatives sont des réactions normales qui prennent simplement une dimension excessive. Ce peut être la colère, la peur, la honte, l'anxiété, la tristesse, la culpabilité... Ces émotions sont certes utiles lorsqu'elles sont modérées, mais lorsqu'elles sont excessives, elles peuvent ne plus assurer correctement leur fonction de protection. Elles deviennent alors contre-productives et avoir des effets psychologiques et comportementaux, mais également physiologiques. Elles ont alors des conséquences négatives pouvant

envahir jusqu'à l'ensemble de votre vie.

Ces émotions sont « causées » par des événements passés, ou plus exactement par l'interprétation de ces événements. Changer l'interprétation de ces événements, leur représentation en fait, permet de changer la « cause », et par voie de conséquence les émotions. Il en est de même pour les décisions limitantes provenant du passé.

Principe général

Les interventions en ligne du temps ont généralement une structure dérivée d'un modèle de base.



L'idée est d'aller dans le passé revisiter l'événement racine, celui qui « cause » la décision limitante ou l'émotion négative, et d'en changer la structure, puis de revenir au présent avec toutes les conséquences de cette actualisation de ce vieux souvenir, et tester dans le futur la manière dont les choses ont maintenant changé.

Dans les processus de ligne du temps les étapes sont donc dérivées du modèle suivant :

- 1) Définir l'objectif : quel est le souvenir chargé d'émotion négative à recoder ?
- 2) Partir du présent
- 3) Flotter au dessus de la ligne de temps
- 4) Rechercher une tâche sur cette ligne qui représente l'événement qui cause l'émotion
- 5) Aller 15 minutes avant l'événement
- 6) Constaté que l'émotion négative n'est pas encore présente, sinon chercher un événement encore plus ancien qui cause cette émotion et retourner en 4)
- 7) Descendre vers l'événement
- 8) Changer son aspect de telle manière qu'il s'incorpore à la ligne de temps et disparaisse
- 9) Ressentir les changements émotionnels et préserver les apprentissages
- 10) Revenir vers le présent et tester dans le futur en repensant au souvenir
- 11) Si le résultat n'est pas satisfaisant à 100%, faire les derniers ajustements nécessaires

Cette méthode est efficace parce que :

- Avant l'événement, les émotions n'ont pas encore eu lieu
- Le changement d'aspect (sous modalités) altère la représentation et donc la signification
- La futurisation permet non seulement de tester mais aussi de consolider les apprentissages

Mise à jour de la ligne du temps

(Adapté de Tad James : Introducing The Art And Science of Time Line Therapy Techniques)

Bien des méthodes peuvent être utilisées pour mettre à jour la ligne du temps. Tad James préconise essentiellement les deux suivantes. Lorsque l'une ne marche pas, en général l'autre réussit. Ensuite laquelle utiliser en priorité est réellement une question de références personnelles.

1^{ère} Méthode

« Si je demande à votre esprit inconscient où est votre passé et où est votre futur, j'imagine qu'il pourrait me répondre qu'il est à droite, ou à gauche, ou en face, ou derrière, ou même en haut ou en bas, ou dans toute autre direction par rapport à votre corps. Ce n'est pas la notion rationnelle et consciente qui m'intéresserait, mais ce que votre inconscient a à dire. Et si je demande à votre inconscient où est votre passé, quelle direction indiqueriez vous ? ... Et selon votre esprit inconscient, vers où serait votre futur ? ... Et votre présent ? ... ».

2^{ème} Méthode

« – Pouvez-vous vous remémorer quelque chose qui est arrivé il y a une semaine ?

– C'est bien, et pouvez vous remarquer d'où vient ce souvenir ? »

Répétez pour un mois plus tôt, 5 ans plus tôt, 10 ans plus tôt...

Faites le ensuite pour le futur

Et dites ensuite

« Est ce que remarquez que ces souvenirs sont disposés selon une ligne, ou du moins d'une manière plus ou moins linéaire ? »

Ligne du temps pour les émotions négatives

(Adapté de : Introducing The Art And Science of Time Line Therapy Techniques)

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client de quelle émotion ancrée dans le passé il aimerait se « débarrasser »

1) Élicitation de la ligne du temps

Le coach demande au client de se remémorer des souvenirs proches et lointains, et de les localiser dans l'espace, de faire de même avec des événements à venir proches et lointains, et avec le présent.

Il invite le client à prendre conscience de l'organisation du temps sous forme de ligne, et de sa position

2) Trouver l'événement racine

Se dissocier du présent, flotter au dessus de la ligne du temps et retourner dans le passé

Repérer l'événement et aller juste après qu'il ne se produise

3) Préserver les apprentissages

Passer juste au dessus en regardant vers le bas, en demandant à l'esprit inconscient de conserver tous les apprentissages.

Demander au client quels sont ces apprentissages

4) Aller juste avant l'événement, en sécurité

Demander au client d'aller juste avant l'événement

Demandez lui : Ou sont les émotions?

5) Nettoyer les émotions dans l'événement

Le client flotte jusque dans l'événement, en regardant pas ses propres yeux

Demandez lui : Ou sont les émotions?

Revenez juste avant l'événement, au dessus de la ligne de temps

6) Retour vers le présent

Invitez le client à revenir vers le présent, et à constater les changements qui se sont opérés

7) Pont vers le futur

Demandez au client d'aller dans le futur, à un moment où il aurait ressenti cette émotion

Demandez lui : Qu'est ce qui a changé ?

Changement d'histoire personnelle

Un client et un coach

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Le client identifie une émotion ou un comportement qu'il souhaite changer

2) Ancrage initial

Le coach calibre soigneusement et ancre cette émotion

3) Régression jusqu'à l'événement racine

En maintenant cette ancre (négative) le coach demande au client de remonter lentement dans le passé en notant les moments où cette émotion a été ressentie, jusqu'à la première fois où il a ressenti cette émotion, l'événement racine.

4) Retour en méta

Le coach ramène le client dans l'ici en maintenant, jusqu'à une position d'observateur (méta)

5) Identification des ressources

Le coach demande au client de quelles ressources il aurait besoin pour surmonter ces événements de manière confortable et agréable.

Pour chaque ressource, le coach demande au client de se remémorer un moment où il avait ces ressources

Empiler ces ressources dans une ancre unique

6) Annulation des ancrés

Le coach demande au client de remonter à l'événement racine tout en activant et en maintenant les deux ancrés.

Le coach calibre et demande : « Comment cela change-t-il maintenant ? ».

7) Vérification

Tout en maintenant les deux ancrés, le coach accompagne le client vers le présent en repassant dans les moments où il ressentait auparavant ces émotions négatives, et le client constate que le changement est survenu.

8) Pont vers le futur

Demander à la personne d'imaginer une situation future où elle avait l'habitude d'avoir l'émotion ou le comportement non désiré.

Éventail des futurs possibles

(Adapté de : Jane Turner, La ligne du Temps)

Cette technique présente certains aspects métaphoriques (lignes parallèles, mouvement, transformation de ligne de conduite en ligne de temps etc.) qui sont des éléments facilitants.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client la problématique de décisions qu'il aura à régler dans le futur

1) Élicitation de la ligne du temps

Le coach aide le client à mettre à jour sa ligne de temps.

Il l'invite à prendre conscience de sa propre organisation du temps sous forme de ligne

2) Se diriger vers l'avenir

Flotter au dessus de la ligne de temps

Aller en direction de l'avenir, vers votre ligne de temps à venir

Laisser l'inconscient remarquer quelque chose d'innovant dans cette ligne de conduite

Sans encore le comprendre consciemment, prendre inconsciemment conscience que cela aura un impact important, et positif

3) Ouvrir les lignes de conduites possibles

Laisser l'inconscient découvrir les lignes de temps possibles, des lignes parallèles qui avancent vers le futur

Chaque ligne de temps représente l'orientation vers les retombées des choix possibles que vous envisagez

Remarquez la manière dont ces lignes de conduite s'assemblent entre elles et s'attachent à votre ligne du temps

4) Explorer

Descendez dans chaque ligne du temps pour expérimenter les lignes de conduite possibles

Prenez conscience des options qu'ouvre cette ligne de conduite

Remarquez quels événements arrivent naturellement avec cette ligne de conduite

Mémorisez les options et les possibilités qu'offre cette ligne de conduite

5) Choisir

Demandez à votre inconscient de laisser une ligne de conduite se détacher, prendre consistance et se fondre dans votre ligne de temps

Expérimentez cette nouvelle ligne de conduite faites les éventuels ajustements

Revenir à l'instant présent

7) Pont vers le futur

Demandez au client de s'imaginer avoir sa problématique de décision dans le futur

Demandez lui : Qu'est ce qui a changé ?

Réorganiser la ligne du temps

(adapté de : Tad James, Introducing The Art And Science of Time Line Therapy Techniques)

Ce processus est particulièrement puissant, mais il doit être conduit avec prudence dans la mesure où il peut induire des modifications profondes de la personnalité, positifs, ou négatifs.

0) RRR

Ressources pour soi, rapport, ressources pour l'autre

1) Mise à jour de l'organisation temporelle

Utilisez la technique de mise à jour de la ligne du temps

2) Mise en ordre et écologie

Éliminez les éventuelles émotions négatives

Recadrez les décisions limitantes

Vérifiez l'écologie

3) Restructurez la ligne de temps

Changez l'orientation de la ligne du temps, par exemple en la saisissant à pleines mains et la manœuvrer comme une longue perche

Réassociez la personne au présent

4) Consolider

Demandez à la personne si cette position lui convient

Faire les ajustements voulus si nécessaire

Fixer la ligne de temps en demandant à la personne de s'y réassocier

En cas de difficulté, utiliser une métaphore pour la fixer (coller, clouer, etc.)

8) Pont vers le futur

Demander à la personne de s'imaginer sur sa nouvelle ligne de temps et de ressentir comment sa perception du temps change

Destrueteur de décisions

(adapté de Richard Bandler ainsi que de de Connirae & Steve Andreas, avec annulation d'ancre)

Ce pattern est principalement utilisé lorsqu'une décision limitante a été prise dans le passé, et que vous souhaitez prendre une décision plus aidante, mais que vous avez de la difficulté à le faire.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client si il y a une décision dont il aimerait se « débarrasser »

1) Nommer et clarifier la décision limitante

En utilisant la ligne du temps, le coach amène son client à parler de sa décision limitante, à la faire spécifier en termes positifs et sensoriels, avec des éléments les plus concrets possibles (époque, causes, conséquences, contenu).

2) Développer et ancrer une décision aidante

En pensant à cette décision limitante, améliorez la de manière à la rendre aidante

Laissez votre esprit faire les ajustements nécessaires. Ressentez pleinement le changement

Ancrer l'état aidant (A)

3) Associez vous dans la décision limitante

Survolez votre ligne du temps (dissocié) jusqu'au moment où, pour la première fois vous avez mis en acte votre décision limitante. Observez en spectateur ce qui se passe.

Descendez dans votre ligne du temps et associez vous à l'expérience. Ressentez pleinement.

Ancrer l'état limitant (L)

4) Rechercher les expériences racine

En maintenant l'ancre (L), flotez à nouveau au dessus de votre ligne de temps.

Repérez les moments révélant cette décision limitante, jusqu'à l'expérience racine.

Relâcher l'ancre (L)

5) Retournez vers la décision aidante

Allez vers le futur vers la décision aidante et ressentez la à nouveau pleinement

Ancrer à nouveau (A) au même endroit, en empilement puis relâchez l'ancre

6) Ramenez la décision aidante 15 minutes avant l'expérience racine

Activer l'ancre (L)

Flotez à nouveau au dessus de votre ligne de temps jusque 15 minutes avant la prise de décision.

Sans relâcher (L) activer (A)

Associez vous à ce moment en même temps que vous ramenez l'état positif.

Relâcher (L) et aider en maintenant (A)

Ressentez pleinement

7) Expérimentez cette décision en accédant pleinement aux ressources

Refaites l'expérience (associé) de la situation et de cette décision

Remarquez comment votre expérience de la situation et de vous-même dans la situation a changé

8) Retour au présent et pont vers le futur

Revenez au présent en restant associé à votre ligne du temps. Ressentez le changement

Allez dans le futur à un moment où vous auriez été confronté à votre décision limitante

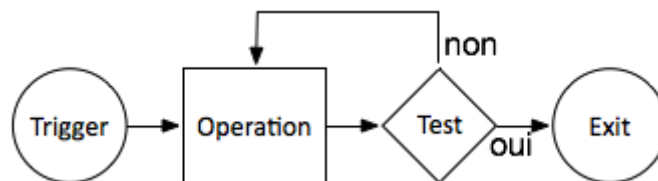
Qu'est ce qui a changé maintenant, avec votre nouvelle décision

Le modèle des stratégies

Une stratégie est une séquence d'opérations mentales et comportementales qui forment les étapes permettant de cheminer d'un état initial à un résultat. La stratégie est basée sur le modèle TOTE, qui est plus détaillé et plus riche que le célèbre schéma [S]->[R], stimulus-réponse : il intègre les représentations et les processus internes en plus des comportements externes.

Le modèle TOTE

Les travaux de Miller, Galanter, and Pribram (Plans and the Structure of Behavior, 1960) ont montré que le comportement pouvait être modélisé par une structure élémentaire appelée TOTE, acronyme de « Trigger », « Opération », « Test » et enfin « Exit » (ou sortie).



Trigger (déclencheur) – C'est le déclencheur du comportement, celui qui indique l'amorçage de la stratégie.

- Qu'est ce qui marque le début de?
- Comment savez vous qu'il est temps de commencer à?

Opération – Ce sont toutes les étapes mentales qui permettent d'aller vers le résultat espéré. Ce peut être d'accéder à un souvenir, de percevoir une information provenant de l'environnement, de créer une idée nouvelle etc.

- Que faites vous alors ?
- Quelles options avez vous à ce moment là ?
- Comment vous créez vous d'autres choix ?

Test – Il s'agit de comparer le résultat de l'opération avec le critère de fin de stratégie.

- Comment sélectionnez vous l'option suivante ?
- Comment savez vous que vous avez décidé ?

Exit (sortie) – Il correspond au moment où nous réalisons que l'état courant correspond à l'état de désiré.

Le résultat est atteint. Si ce point n'est pas atteint, il est nécessaire de revenir à l'étape « opération »

- Comment savez vous que vous avez fini ?
- Comment évaluez vous le résultat final ?

Ce modèle donne plus de détails et de richesse que le bon vieux modèle « stimulus-réponse ». Le modèle des stratégies en PNL enrichit quand à lui le modèle du TOTE en y ajoutant des éléments de nature sensorielle, et en particulier en indiquant les sous modalités caractéristiques de chaque étape.

Le modèle des « stratégies »

Les stratégies font références à des séquences de représentations internes spécifiques qui conduisent d'un état initial à un résultat déterminé. Les stratégies sont mises à jour au cours d'un travail spécifique de découverte des processus et des représentations internes qui sont reliées à un comportement donné. Pour cela, le PNListe pose au client des questions précises de manière à comprendre quelles sont les représentations sous-jacentes.

Ces stratégies peuvent concerner des résultats très différents, comme la créativité, la motivation, l'apprentissage, le contrôle de soi...

Une fois la stratégie décrite, cela veut dire que le processus modélisé est compris dans ses dimensions essentielles. Il est alors possible de le réutiliser dans un autre contexte, de l'adapter, de la modifier, ou de l'utiliser pour soi-même.

Utiliser le modèle des stratégies

Mettre à jour les processus cognitifs de manière fine nécessite des compétences précises et très opérationnelles:

- Identifier et détecter les stratégies
- Mettre à jour la stratégie et son contenu
- Modifier des stratégies existantes
- Créer de nouvelles stratégies
- Installer des stratégies
- Utiliser des stratégies dans différents contextes

Ces compétences impliquent toutes d'avoir développé la flexibilité comportementale et l'acuité sensorielle nécessaires pour parvenir à mettre à jour la stratégie sur la base d'informations parfois ténues. Cela nécessite également la maîtrise de compétences élémentaires de la PNL en relation avec le rapport et la gestion des états (synchronisation et ancrage en particulier).

Notation

Les éléments qui composent une stratégie sont au nombre de six puisqu'il n'y a que six choses que les gens peuvent faire dans leur esprit : images, sons, sensations, goûts, odeurs et dialogue interne. Afin de noter les stratégies quand elles sont verbalisées par la personne, vous pouvez utiliser une notation spéciale. Outre les initiales classiques (V, A, K, O et G), vous pouvez utiliser les notations suivantes :

- e : externe
- i : interne
- t : tonal (le son en lui même)
- d : digital (un son signifiant)
- c : construit
- r : rappelé

La notation des stratégies correspond directement aux saccades oculaires des personnes ou à son discours. Alors que vous écoutez et regarder la personne dont vous mettez à jour la stratégie, vous notez d'une part les modalités principales : V, At, K, O, G, Ad, d'autre part si elles sont internes ou externes. Par exemple, si la personne évoque une image mentale, notez la Vi (visuel, interne). Par contre, si la personne regarde effectivement un objet, notez Ve (visuel, externe). Si l'image est construite ou alors rappelée, notez la Vc ou Vr.

Le modèle des « stratégies »

Le dialogue interne sera noté Adi (audio, digital, interne) alors qu'une recherche d'information auditive destinée à effectuer une comparaison avec une référence interne sera notée Ati (audio, tonal, interne). C'est par exemple le cas si une personne vérifie une information auprès d'un tiers, afin de la comparer à une information auditive connue au préalable, comme un nom ou un prénom. Si par contre, la personne écoute un son particulier, comme le bruit d'une cascade, le son sera tonal, et vous noterez Ate (audio, tonal, externe). Si elle se remémore ce même bruit, vous notez Ati (audio, tonal, interne).

Structure d'une stratégie

La PNL s'intéresse à la structure de l'expérience de préférence au contenu de cette dernière. Aussi, une stratégie est essentiellement une description séquentielle ou algorithmique dont les étapes sont des éléments du VAKOG. Par exemple, la stratégie de la pause de « 10 heures » pourrait être la suivante :

Contenu	Structure
J'ai un petit coup de barre	Ki
Je me dis « c'est l'heure » de la pause	Ad
J'imagine un moment de détente	Ki
Je vérifie qu'il est bien l'heure de la pause	Ve
J'imagine le goût et l'odeur la collation que je vais prendre	Oi/Gi
Je sens « déjà » l'odeur du café	Oi
Je me <u>sens</u> motivé pour aller en salle de pause	Ki
Je me lève pour aller en pause	Ke

Dans le tableau ci-dessus, chaque étape du processus de réveil est noté dans la colonne de droite, et le canal sensoriel correspondant est noté à droite.

La stratégie correspondante est alors :

Ki → Ad → Ki → Ve → Oi/Gi → Oi → Ke

La barre oblique entre Oi et Gi dans la notation Oi/Gi signifie que les représentations Oi et Gi sont indissociablement liées à ce moment là, c'est une synesthésie.

Synesthésie : ce mot vient du grec *syn*, avec (union), et de *aesthesis*, sensation. C'est une association forte, de base neurologique, entre deux ou plusieurs sens. Par exemple associer très fortement une couleur à une sensation, comme le rouge à la chaleur.

Mettre à jour une stratégie

Le synopsis de la technique pour mettre à jour une stratégie est le suivant :

1. RRR, Ressources pour le coach, rapport, ressources pour le client
2. Définissez l'objectif, c'est à dire la stratégie à mettre à jour
3. Associez la personne à un moment passé où elle utilisait la stratégie.
4. Quand elle est réellement associée, posez les questions suivantes et :
 - (a) Prêtez attention aux indices d'accès oculaire
 - (b) Écoutez les réponses pour identifier les systèmes représentationnels. Attachez vous à clarifier les prédicats non spécifiques.
5. Validez la cohérence de la stratégie en la passant en revue avec la personne.

Les questions pour faciliter chaque étape

1. Trigger (déclencheur)
Comment sais tu qu'il est temps de ...?
2. Opération
Comment as tu fait pour... ?
Qu'as tu alors fait... ?
3. Test
Comment as tu vérifié que tu as... ?
Comment savais tu que tu avais... ?
4. Exit (sortie)
Comment savais tu que tu avais complètement... ?
Comment savais tu qu'il était temps d'arrêter... ?

Notations pour les stratégies

Les notations permettent de noter de manière simple les systèmes représentationnels utilisés dans chaque opération et chaque tests qui constituent la stratégie

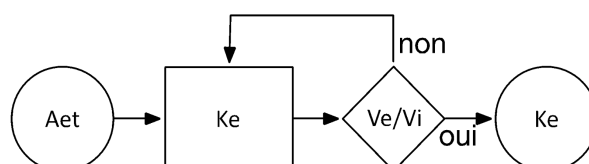
Chaque notation permet de savoir :

- si le stimulus est visuel (V), auditif (A), kinesthésique (K), olfactif (O), gustatif (G)
- Si le stimulus est externe (e) ou interne (v)
- Si il est remémoré (r) ou construit (c)
- Si il est tonal (t, sons) ou digital (d, mots)

	Visuel		Auditif		Kinesthésique
Ve	Visuel externe	Ae	Auditif externe	Ke	Kinesthésique externe
Vi	Visuel interne	Ai	Auditif interne	Ki	Kinesthésique interne
Vr	Visuel remémoré	Ar	Auditif remémoré	Kr	Kinesthésique remémoré
Vc	Visuel construit	Ac	Auditif construit	Kc	Kinesthésique construit
		Ad	Auditif digital	K+	Kinesthésique positif
		At	Auditif tonal	K-	Kinesthésique négatif

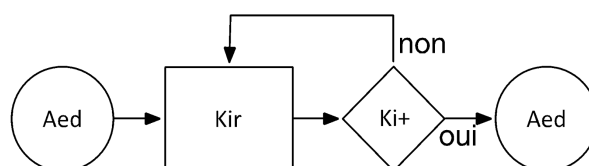
Exemple de notation simple : la stratégie de réveil :

- Le réveil sonne Aet
- Je l'arrête Ke
- Je vérifie qu'il est bien l'heure Ve/Vi
- Je sors du lit Ke



Exemple de notation simple : la stratégie d'orthographe

- J'écoute le mot Aed
- Je visualise l'orthographe Vir
- Je le ressens positivement Ki+
- J'épelle Aed



Prédicats et systèmes sensoriels

Prenez une activité simple comme sortir du lit, décider de quitter le travail etc.

Demandez à votre client de raconter l'activité

Écoutez et notez les prédicats remarquables

Notez les actions et les informations utilisées pour ces actions

Notez les systèmes sensoriels liés aux prédicats utilisés pour décrire les actions

Notes
Déclencheur
Test
Opération
Sortie

Modéliser une stratégie

La PNL est la modélisation de l'excellence, dans le but de la répliquer. Voici quelques exemples de questions que vous pouvez poser pour mettre à jour la stratégie, en suivant le modèle du TOTE.

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande ensuite au client de quelle compétence il aimerait parler (ci-dessous [X])

2) Entrer dans l'état

Peux tu te rappeler ce moment où tu réussissais [X]

Peux tu imaginer un moment dans le futur où tu réussis [X] ? Que se tasse-t-il alors ?

Imagine toi dans le futur, que se passe-t-il quand tu fais [X] avec succès ?

3) Déclencheur (trigger)

Comment sais-tu qu'il est temps de faire [X] ?

Qu'est-ce qui te permet de savoir que tu es prêt à faire [X] ?

Quelle est la première chose que tu fais ?

Quelle est la première chose qui survient ?

4) Opération

Que se passe-t-il a ce moment là ?

Qu'est ce qui arrive ensuite ?

Et quoi d'autre arrive juste avant cela ?

Que fais tu pour atteindre ton but ?

Quelles autres étapes réalises-tu entre ... et ... ?

Que fais tu quand tu t'aperçois que tu ne va pas vers ton but ?

5) Test

Comment sais tu que tu n'as pas encore fini [X] ?

Comment sais tu que tu as réussi à [X] ?

Comment fais tu pour le découvrir que tu as réussi ou non [X] ?

Par rapport à quoi compares tu ton résultat pour savoir si le but est atteint ou non ?

Comment sais tu que tu peut passer à une étape suivante ?

6) Sortie (exit)

Finalement, comment sais tu que tu as réussi à [X] ?

Comment sais tu qu'il est temps d'arrêter de faire [X] ?

Sinon, comment sais tu que tu as terminé ?

Modélisation contrastive

En PNL la modélisation peut aussi permettre d'identifier ce qui marche mal dans une stratégie inefficace en la comparant à une stratégie qui, elle, est efficace.

1) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande ensuite au client de quelle compétence il aimerait parler

2) Modélisation de la compétence lorsqu'elle échoue

Le coach guide le client dans la découverte de sa stratégie d'échec

Il est important de bien identifier:

- le déclencheur
- les tests
- les opérations
- les éventuelles synesthésies
- et tout ce qui est utile

3) Modélisation de la compétence lorsqu'elle est efficace

Le coach guide le client dans la découverte de sa stratégie efficace

Si le client ne peut se remémorer de moment où il était efficace, accompagner le client en lui faisant faire un cadre « comme si », ou en s'associant à l'expérience de quelqu'un d'autre.

Il est toujours aussi important de bien identifier:

- le déclencheur
- les tests
- les opérations
- les éventuelles synesthésies
- et tout ce qui est utile

4) Identifier la différence qui fait la différence

Le coach prend quelques instants pour synthétiser les deux modélisations afin d'identifier ce qui est déterminant pour l'échec ou la réussite de la stratégie

5) Tester

Demander au client de se remémorer une situation où habituellement il connaissait l'échec

S'assurer qu'il est associé et lui demander d'actualiser sa stratégie en changeant l'élément déterminant identifié ci-dessus

Lui demander d'avancer méticuleusement dans la stratégie, étape par étape (T→O→T→E)

Qu'est ce que cela change ?

6) Débriefing avec le client

Demander au client son ressenti et son feedback

Stratégie de ressource par analyse contrastive

(adapté de Steve Andreas, <http://www.nlpco.com/2010/06/rare-chance-resource/>)

La stratégie de ressource a été élaborée par Steve et Connirae Andreas en observant les personnes qui savent naturellement maintenir leurs ressources, même quand ils sont en situation de stress.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et crée le rapport

Il demande à son client de quelle émotion ancrée dans le passé il aimerait se « débarrasser »

1) Spécifier la situation problème et s'y associer

Etablir le contexte dans lequel vous semblez perdre vos ressources, qui vous empêche de réagir de manière appropriée

Identifier ce qui déclenche la perte de ressource

Indiquez des éléments concrets (mots, tonalité, attitude, geste, image...)

Donnez un exemple de situation précis, spécifique et concret

Associez vous à la situation, au premier instant de cette situation où vous réalisez que vous avez des réactions non désirées.

2) S'en dissocier pour créer de nouveaux choix comportementaux

Dissociez vous de la situation, voyez-vous dans la situation

Identifiez les réponses les plus appropriées pour cet « autre vous » que vous voyez dans la situation

Notez ce qui, à ce point, pour cet « autre vous », est important à réaliser

Voyez cet autre vous dans d'autres situations où il est en train de réussir (analyse contrastive)

En contrastant les situations, laissez cet autre vous trouver d'autres ressources plus adaptées

Quand vous avez identifié la ressource, passez à l'étape suivante

3) Retournez dans la situation problème avec vos nouveaux atouts en main

Prenez avec vous les nouvelles réponses, et les nouvelles ressources

Réassociez-vous pleinement à la situation, précisément au point problématique

Ressentez les nouvelles ressources, sentez comme la situation change

Si cela n'est pas parfait, retournez à l'étape précédente pour faire des ajustements

4) Consolidez

Répétez l'étape trois pour consolider le changement (dissociez vous, et refaites le travail de ressenti)

5) Pont vers le futur

Imaginez vous dans une situation à venir où le problème aurait pu se poser

Comment cela a-t-il changé ?

Stratégie de motivation

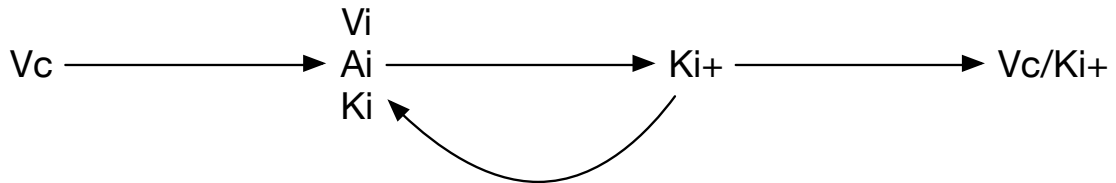
(adapté de Robert Dilts, www.nlpu.com)

Visualisez-vous
ayant déjà obtenu
le résultat qui
satisfait vos
critères et vos
valeurs les plus
élevés

Ajoutez et ajustez
les qualités des
autres
représentations
sensorielles qui
accompagnent
cette activité

Identifiez et
intensifiez les
qualités qui
intensifient la
sensation de
réussite et de
plaisir

Rappelez-vous ces
sensations
caractéristiques de
vous-même réalisant
cela et qui vous aident
à vous rapprocher
de l'objectif



0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande au client pour quel objectif il aimerait se motiver

Demandez lui quels sont ses critères de réussites et ses valeurs pour l'objectif

1) Visualisation initiale

Demander au client de s'imaginer dans une salle de « cinéma mental »

Inviter le client à se visualiser sur l'écran ayant déjà obtenu le résultat qui satisfait ses critères et ses valeurs les plus élevés

S'assurer que le client est bien dissocié

2) Renforcer le plaisir de faire

Le coach demande au client d'ajuster la qualité de l'image, et d'intégrer au film tous les éléments qui accompagnent cette activité (rester dissocié)

3) Renforcer le plaisir de réussir

Le coach demande au client d'entrer dans l'image (s'associer)

Il lui demande d'identifier et intensifier les éléments qui intensifient la sensation de réussite et de plaisir pour le héros du film

Si nécessaire, retourner en 2 pour intensifier encore

4) Renforcer l'énergie de faire

Le coach demande au client de se rappeler des sensations caractéristiques lorsqu'il réalise lui-même ce qu'il faut pour atteindre l'objectif

Il lui demande de noter comment cela l'aide à se rapprocher de l'objectif

5) Pont vers le futur

Le coach demande au client comment sa perception a changé

Élicitation de la stratégie d'apprentissage

(adapté de Shlomo Vaknin, Big book of NLP)

Ce pattern est adapté pour comprendre comment améliorer vos stratégies d'apprentissage.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande au client dans quel domaine il est à l'aise pour apprendre (faire bien spécifier)

1) Objectif sous-jacent

Il fait ensuite préciser l'objectif par rapport au domaine

Que recherchez vous quand vous apprenez [X] ?

Noter les systèmes représentationnels

2) Procédure d'évidence

Quelle est votre procédure d'évidence pour savoir que vous avez appris [X] avec succès ?

Comment savez vous que vous avez atteint ce que vous recherchez en apprenant [X] ?

Noter les systèmes représentationnels

3) Inventaire des actions menées

Quelles ont les étapes que vous avez réalisées entre le moment où vous avez commencé et celui où vous avez atteint ce résultat ?

Noter les systèmes représentationnels

4) Les activités de résolution de problème

Comme dans toute activité, des obstacles ou des problèmes sont survenus

Qu'avez vous fait pour résoudre ces problèmes qui interféraient avec votre mode d'apprentissage ?

Noter les systèmes représentationnels

5) Mettre à jour la stratégie

Sur la base de ces réponses mettez à jour la stratégie (Déclencheur ? Opération ? Test ? Sortie ?)

Complétez à l'aide de réponses ciblées pour éliciter chaque partie de la stratégie

Notez les émotions aidantes et reliez les aux systèmes sensoriels

Identifier les synesthésies

6) Synthèse et débriefing

Le coach prend un petit temps pour synthétiser et simplifier la stratégie qu'il a mis à jour

Il fait un débriefing court et simple au client

7) Pont vers le futur

Demandez au client comment sa perception de sa stratégie a changé (faites spécifier)

Demandez au client à quel autre domaine il transférera cette stratégie

Demandez lui comment, spécifiquement, cela améliorera sa performance (spécifiquement !)

Si la réponse est vague, métamodélisez-là pour la faire préciser

Recadrages

L'idée de base du recadrage est que la signification d'une chose dépend du point de vue duquel on se place. Le recadrage est donc l'art de changer les perspectives.

Il existe deux principaux types de recadrages

- Le recadrage de contenu ou de sens consiste à donner une signification différente à une croyance, un comportement ou une situation.
- Le recadrage de contexte consiste quant à lui à rechercher un contexte où la croyance, le comportement ou la situation devient autre chose.

Le recadrage de contenu

Il s'agit de trouver une autre interprétation des faits, de proposer une autre signification pour ouvrir des perspectives.

Exemple :

- Il est incapable rester dans les rails

Recadrage :

- Il est donc créatif

Le recadrage de contexte

Il est question de trouver un contexte différent dans lequel ce qui était un défaut ou un problème devient une qualité ou une ressource, ou l'inverse.

Exemple

- Il est incapable rester dans les rails

Recadrage

- Ce serait très utile en recherche et développement

Exemples de recadrages utiles

- Un enjeu de la formation est de recadrer les « erreurs » en feedbacks utiles. Ainsi, ne pas réussir n'est pas une « erreur » mais une information qui permettra de réussir.
- Le marketing sait dire par exemple « Être numéro 2 nous oblige à la perfection » au lieu de laisser penser que le numéro 1 est « forcément » meilleur.
- Coacher une personne nécessite de recadrer ses croyances pour les lui rendre utiles pour progresser plutôt que de penser l'inverse et se concentrer sur la stagnation
- Gérer le stress peut consister à le percevoir comme un signal de ressources mobilisées pour réussir plutôt que comme le signe d'une perte de contrôle

Clés du recadrage

- Le recadrage doit être aussi bref que possible
- Vous savez tout de suite s'il atteint sa cible ou non

Recadrage

En groupe de 4 à 7.

Un événement devient problématique uniquement dans certains contextes, et quand la personne lui attribue une certaine signification. En changeant le contexte de référence de l'événement, ou quand vous changez la signification de l'événement, alors le problème peut disparaître, et l'événement peut devenir une ressource.

Recadrage de contexte

1. RRRO : état de ressource et de rapport dans le groupe
2. Une personne dit son problème sous forme d'un énoncé de la forme « Je suis trop... », « Je ne suis pas assez... », « Il est trop... » ou encore « Il n'est pas assez... ».
3. Chaque praticien à son tour cherche un contexte dans lequel la personne aurait une interprétation différente de son propre comportement. Pour cela :
 - a) Mettez vous en phase avec le problème : « Ainsi, tu penses que tu es trop ... ».
 - b) Proposez le recadrage : « Je pense que ce serait utile quand... ».
 - c) Écoutez et acceptez simplement la réponse de la personne.

Passez à la personne suivante

Recadrage de sens (du contenu)

1. RRRO : état de ressource et de rapport dans le groupe
2. Une personne dit son problème sous forme d'un énoncé de la forme « Quand X survient, cela veut dire que Y ».
3. Chaque praticien à son tour cherche un contexte dans lequel la personne aurait une interprétation différente de son propre comportement. Pour cela :
 - a) Mettez vous en phase avec le problème : « Ainsi, tu penses que quand X veut dire Y ».
 - b) Proposez le recadrage : « Je pense que ce cela pourrait vouloir dire... ».
 - c) Écoutez et acceptez simplement la réponse de la personne.

Passez à la personne suivante

Recadrages généraux

En groupes de 4 à 7, à tour de rôle, un praticien lit un énoncé, et les autres participants, à tour de rôle proposent des recadrages et calibrent soigneusement la manière dont ils sont reçus par le reste du groupe.

Le but est d'aller vite pour vous libérer votre cerveau.

Le plus souvent, il est possible de proposer un recadrage de contexte (il est trop...) ou de contenu (X veut dire Y).

- Il est toujours tout feu tout flamme au début, après ça retombe
- Je suis lent, j'ai besoin de temps pour bien faire les choses
- Il est incapable de passer la main, il veut toujours finir lui même ce qu'il a entrepris
- Je ne comprends pas comment il fait pour travailler dans un bazar pareil
- Je n'y arriverai jamais dans les délais, ça représente environ 300 heures
- Georges prend beaucoup de place dans le groupe : il a toujours le dernier mot.
- Il me fait la gueule, c'est sur, il ne m'a pas dit bonjour ce matin
- Avec lui, on ne sait jamais ce qu'il pense
- C'est toujours pareil, quand ils ont besoin, ils savent qui chercher, toujours les mêmes !
- C'est vraiment une équipe que j'ai du mal à manager
- Ce soir, mon mari sort encore, je me retrouve seule et ça m'use !
- J'en ai marre, je n'ai pas eu mon examen de compétence professionnelle à cause de l'anglais
- Vivianne n'a pas de chance, elle a eu 5 entretiens, 5 fois classée seconde !
- En 1914, certains hommes étaient honteux de ne pouvoir partir à la guerre car ils étaient réformés.
- Quand je fais une erreur, je ne sais pas mentir
- Pour lui faire changer les procédures, c'est quelque chose !
- C'est quelqu'un qui devrait plus réfléchir avant de dire ce qu'il pense
- Ca fait 5 ans que je travaille dans le service et je n'ai eu aucune augmentation

Les croyances

Préalable : Du fait qu'il provient de la traduction du mot anglais « belief », dans ce qui suit, le mot « croyance » a une signification particulière. Il concerne l'action de croire que quelque chose est vrai :

Croyance : hypothèse tenue pour vraie, relative aux choses de la vie courante

En PNL, le mot croyance désigne des propositions de la forme :

- A est relié à B

Les relations les plus fréquentes entre A et B sont

- Signifie
- Est équivalent à
- Entraîne, cause, implique
- Est-un, fais partie de
- Etc.

Dans ce cadre, les connaissances scientifiques, techniques ou autres sont dénommées croyances au même titre que les opinions et les valeurs ou les convictions religieuses.

Lorsque nous avons à comprendre le réel, à y mettre du sens, nous sélectionnons certaines informations, nous en distordons d'autres, et nous interprétons à l'aide de connaissances préalables. Ce mécanisme est absolument fondamental pour pouvoir faire émerger du sens à partir du contenu de notre expérience subjective. En effet sans ces règles, notre expérience subjective ne nous permettrait pas de faire des inductions, des déductions ou des abductions :

- Imaginer les règles qui expliquent et relient des faits entre eux (induction)
- Tirer des conclusions à partir de données de départ et de règles de décision (déduction)
- Imaginer les causes de faits observés en connaissant les règles les amenant (abduction)

Ainsi lorsque vous prenez des décisions sérieuses, comme de voter pour un candidat à une élection, vous décidez à partir d'éléments, qui vous semblent importants. Ces éléments peuvent être simplement la sympathie qu'inspire le candidat, mais généralement ceci est lié à des valeurs fondamentales que vous avez concernant les règles de l'économie, de la politique, de la société... Pour pouvoir prendre la décision de voter ou non pour tel ou tel candidat, il vous est nécessaire de pouvoir faire des raisonnements, de prendre des décisions, en interprétant votre expérience de la réalité à partir de vos valeurs personnelles.

Ces règles sont des « croyances » à propos du fonctionnement du monde, « croyances » que nous supposons vraies et qui nous permettent de faire des raisonnements à partir de notre perception de la réalité. Ces règles sont essentiellement de deux sortes :

- des équivalences ($A \Leftrightarrow B$)
- des implications ($A \Rightarrow B$)

En termes de PNL, ce sont :

- des « équivalences complexes » c'est à dire des énoncés de la forme « A veut dire B »,
- des schémas de « cause à effet » c'est-à-dire de la forme « A cause B ».

Les croyances ont des formes très variables.

Du point de vue de la **complexité** elles peuvent être :

- très complexes comme les croyances expliquant le mécanisme de la vie

- très simples comme la croyance en ce que « manger calme la faim »

Du point de vue **social** elles peuvent être :

- bien partagées comme la croyance en ce que la terre est ronde
- très personnelles comme la croyance en dieu

Du point de vue de l'**objet** elles peuvent concerner :

- le monde matériel comme la croyance en ce que le plomb est lourd
- les personnes comme la croyance selon laquelle votre meilleur(e) ami(e) est génial(e)

Etc.

Du fait qu'elles s'appliquent à tous les domaines de la vie, les croyances sont le support fondamental du raisonnement et de la prise de décision.

Que sont les croyances ?

Roberts Dilts en a fait une description très formelle avec un langage très typique de la PNL, on pourrait même dire un jargon spécifique comme souvent en PNL. L'avantage de cette terminologie précise est qu'elle permet de décrire des scripts ou des processus particulièrement opérationnels pour travailler avec les croyances en les exprimant sous leurs deux formes, « relation de cause à effet » et « équivalence complexe ». Il les unifie dans un schéma unique « cause-effet-signification » :



Structure normalisée d'une croyance (cf. Dilts)

Cette représentation introduite par Robert Dilts se lit de gauche à droite et signifie « cause – effet – signification ». Vous pouvez y voir une relation de cause à effet plus une équivalence complexe. Cette structure en trois parties est nommée « Structure Normalisée de Croyances » (« *Normalized Belief Structure* »). Toutes les croyances sont dans cette structure même si cela est rarement apparent au premier coup d'œil. Vous devez les mettre à jour pour découvrir leur structure interne.



Structure d'un schéma de cause à effet

Voici quelques exemples de schéma de cause à effet :

- Le CO2 cause le réchauffement climatique.
- Il aime, alors ça le fait sourire
- Si elle rougit c'est parce qu'elle ressent une émotion forte.
- Apprendre la PNL améliore votre équilibre personnel.



Structure d'une équivalence complexe

L'autre forme importante des croyances est l'équivalence complexe qui illustrée par les phrases suivantes :

- Il fait chaud, cela veut dire que les saisons sont dérégées
- Il lui sourit, cela veut dire qu'il est amoureux
- Il est plus équilibré c'est qu'il a bien appris à gérer ses états mentaux avec la PNL
- Si elle rougit cela veut dire qu'elle a une émotion forte

Les valeurs et les croyances

Les croyances et les valeurs sont intimement liées à notre identité. Souvent confondues, elles se distinguent de la manière suivante :

- Les valeurs concernent ce qui est bien et ce qui est mal, ce qui est important
- Les croyances concernent ce qui est vrai ou faux

Un autre mot pour « valeur », en PNL est « critère »

Mise à jour des croyances

Les techniques de mise à jour des croyances reposent sur le repérage des schémas de « cause à effet » et des « équivalences complexes » ainsi que de leur exploration méthodique.

La méthode

Le but est de relever les phrases de forme « cause à effet », de type « équivalence complexe » et de manière générale toutes les phrases mettant en relation des faits, et de repérer celles qui ont un rôle important dans la problématique du client. Selon Dilts (1990), trois types principaux de croyances peuvent être recherchés et elles peuvent être à propos des causes, des significations et de l'identité.

Lorsque vous écoutez la réponse du client, ce qu'il dit est relatif à **son** modèle du monde, et la manière dont vous ressentez cette règle vous renseigne sur **votre** modèle du monde.

Les croyances à propos des causes

Chacun a des croyances à propos de ce qui cause les choses. Qu'est ce qui cause le climat d'entreprise ? Qu'est ce qui cause le bonheur ? Qu'est ce qui cause la réussite ? Qu'est ce qui cause les mauvaises habitudes ? Qu'est ce qui cause de grossir ? Chaque réponse est une croyances à propos des causes des événements qui surviennent dans la vie du client. Et une des manières de mettre à jour ces croyances est de poser la question :

« Qu'est ce qui cause [le fait rapporté par le client] ? »

Et il est utile de demander au client de préciser si d'autres relations de causes à effet interviennent en prenant bien garde de ne pas induire les réponses du client. Notez que l'on n'utilise pas la question « pourquoi » qui peut être ambivalente ou culpabilisante.

Les croyances à propos des significations

Nous avons également des croyances à propos de la signification des choses. Qu'est ce que les événements signifient lorsqu'ils surviennent ? Et quelle est leur importance ? Est ce qu'ils sont nécessaires pour comprendre la situation ? Qu'est ce qu'ils veulent dire ? Est-ce que le fait ou sa signification peut donner lieu à d'autres interprétations ? Est ce qu'il y a des valeurs morales, utilitaires ou autres qui sont associées à cette signification ?

« Qu'est ce que signifie [le fait rapporté par le client] ? »

Recherchez les interprétations complémentaires en demandant par exemple : « Qu'est-ce que cela veut dire d'être [les mots du client] ? Y a-t-il d'autres significations à [les mots du client] ? »

Croyances à propos de l'identité

Les croyances à propos de l'identité peuvent être toutes les relations entre soi et les événements. Ce peut être des relations de cause à effet entre soi et l'événement, des significations de l'événement par rapport à soi, mais aussi des limites personnelles. Les questions relatives aux causes ou aux significations par rapport à l'identité peuvent être :

- Qu'est-ce qui fait que vous faites [le fait rapporté par le client] ?
- Qu'est ce que cela représente pour vous [le fait rapporté par le client] ?

Les questions relatives aux limites personnelles sont :

- Qu'est ce qui (vous) permet/empêche [le fait rapporté par le client] ?

Souvent il est aidant d'explorer trois directions relatives au « vouloir », au « être capable » et au « mériter ». Par exemple, si le thème est « être heureux au travail », les questions peuvent être :

- En quoi pensez vous qu'il est possible être heureux au travail
- En quoi pensez vous être capable d'être heureux au travail
- En quoi pensez vous mériter d'être heureux au travail

Valider les croyances

Lorsque vous explorez les croyances, évitez au maximum d'induire des jugements de valeur. Reformulez afin de permettre au client de se sentir entendu et aussi de valider votre propre compréhension, éventuellement la compléter ou la réviser.

Croyances et Valeurs

Client : Pour chaque valeur, indiquer les 5 croyances les plus importantes que vous avez à propos de celle-ci. Notez les ensuite de « -2 » (très indésirable) à « +2 » (très désirable)

Valeur	Croyances	Désirabilité

Coach : Demandez au client quelles sont les moins désirables des croyances ci-dessus. Proposez des recadrages au client et calibrez (sans insister). Faites le avec trois croyances.

Demandez lui ce qui change

Exemple :

Valeur	Croyances	Désirabilité
Excellence	On a toutes les ressources pour réussir	1
	Si je réussis, cela créera des jalousies qui me seront fatales	-2
	Si quelqu'un peut le faire alors je peux le faire	2
	La réussite à tout prix coûte plus qu'elle ne rapporte	0
	Il n'y a pas de raison que je ne réussisse pas ma vie	0

Mise à jour de croyances limitantes

Ce pattern est utile lorsque la personne ne parvient pas à atteindre complètement un objectif ou elle est engluée dans une situation dont elle souhaite sortir, sans y parvenir.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressources et établit le rapport.

Identification de l'objectif

De quelle situation souhaiterais tu parler ?

Option 1 : Identification des causes et des effets

Écouter les causes et les effets :

- Qu'est ce qui cause [situation évoquée par le client] ?
- Comment [cause évoquée par le client] empêche [objectif] ?
- Comment le savez-vous ?

Noter les croyances de type cause à effet

Option 2 : Identification des significations (par les valeurs)

Écouter les causes et les effets :

- En quoi est-il important de [objectif] ?
- En quoi est-il important de [valeur évoquée par le client] ?
- Comment le savez-vous ?

Noter les croyances de type signification

Option 3 : Identification des croyances liées à l'identité

Écouter les relations avec « soi » :

- En quoi est-il possible que [objectif] ?
- Comment le savez-vous ?
- En quoi êtes vous capable de [objectif] ?
- Comment le savez-vous ?
- En quoi méritez vous [objectif] ?
- Comment le savez-vous ?

Noter les croyances relatives à l'identité.

4) Pont vers le futur et Feedback

Le Coach demande au Client comment a changé sa perception de la situation

Le Coach demande un feedback au Client

Même s'il est souvent utile de suivre plus ou moins fidèlement la procédure ci-dessus, pour questionner les croyances, il est également possible de :

- Procéder dans l'ordre que vous souhaitez
- Ne traiter qu'une seule, deux ou toutes les options
- Ne reformuler qu'à la fin ou aussi pendant le processus

Changement de croyance par les sous-modalités

(Adapté de Steve & Connirae Andreas)

Ce pattern est utile pour donner de la consistance à une croyance nouvelle tout en éteignant l'ancienne croyance correspondante devenue inutile

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande au client s'il est d'accord pour actualiser ses croyances

1) Croyance limitante (L)

Pouvez-vous penser à une croyance limitante sur vous-même que vous souhaitez ne plus avoir ?

Comment vous représentez-vous cette croyance ? Pouvez-vous vous en faire une image ?

Élicitez les sous-modalités, identifiez les sous-modalités directrices

2) Croyance devenue fausse (F)

Pensez à une croyance qui n'est plus vraie, quelque chose qui a été vrai, mais dont vous savez maintenant que ce n'est plus vrai. Pouvez-vous vous en faire une image ?

Élicitez les sous-modalités, identifiez les sous-modalités directrices

3) Rendre fausse la croyance limitante : 1^{er} changement de sous-modalités

Mettez les sous-modalités directrices de (F) dans (L)

Testez en demandant ce qui change dans cette vieille croyance ?

4) Croyance vraie (V)

Pensez à une croyance qui est parfaitement vraie, quelque chose dont vous ne doutez pas. Pouvez-vous vous en faire une image ?

Élicitez les sous-modalités, identifiez les sous-modalités directrices

5) Croyance désirée (D)

Pensez à une croyance que vous voulez avoir qui est l'opposé de la croyance (L). Pouvez-vous vous en faire une image ?

Élicitez les sous-modalités, identifiez les sous-modalités directrices

6) Rendre vraie la croyance désirée : 2^{ème} changement de sous-modalités

Mettez les sous-modalités directrices de (V) dans (D)

Testez en demandant ce qui change dans cette vieille croyance ?

7) Pont vers le futur

Demandez à la personne de se mettre dans une situation future où elle a besoin de cette nouvelle croyance

Demandez lui ce qui change

Les niveaux logiques de Dilts

La structure de notre comportement est déterminée par quantités de paramètres. Et Robert Dilts a imaginé qu'ils puissent être déterminés par différents niveaux « logiques ». Pour illustrer cela, imaginez que vous faites vos courses au supermarché, votre **comportement** est déterminé :

- par l'**environnement** puisqu'il est contraint par l'organisation du magasin, la disposition des rayons, la disponibilité des produits
- par vos **compétences**, c'est à dire vos savoir faire en matière d'organisation, de choix de produit, d'estimation des quantités...
- par vos **valeurs** et vos **critères** de choix ainsi que par vos **croyances**, par exemple celles qui sont relatives aux produits
- par votre conscience et votre image de vous, c'est à dire votre **identité**
- par le **système** auquel vous appartenez puisque vous ne faites pas les mêmes achats pour vous-même, pour votre famille, ou pour des invités exceptionnels.

Et Robert Dilts a modélisé cela en proposant un modèle en 6 niveaux :

L'environnement détermine les opportunités externes ou les contraintes que la personne doit prendre en compte pour agir, réagir... Cela est relatif au « **Où et Quand ?** »

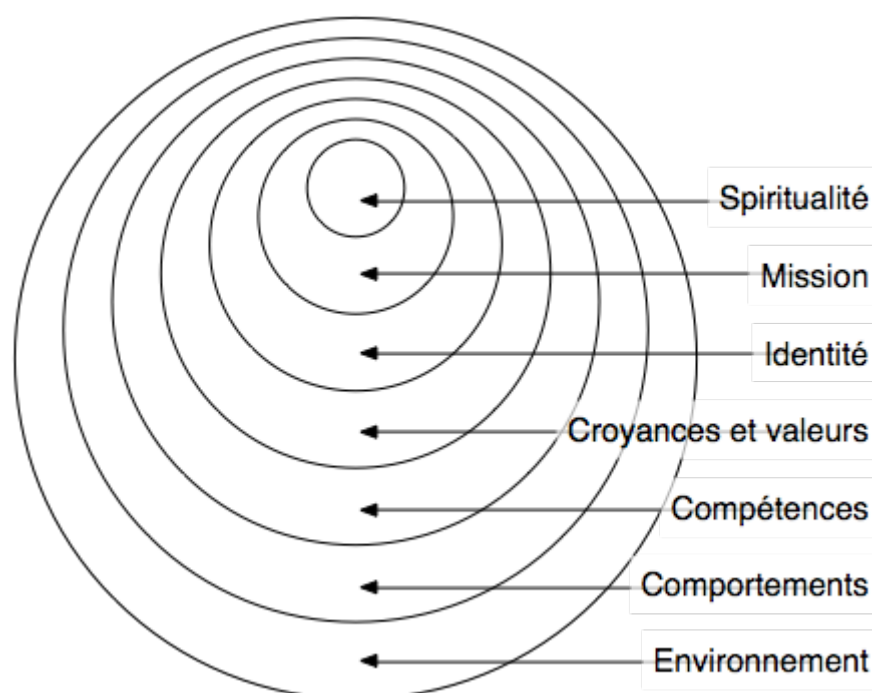
Les comportements sont les actions et les réactions spécifiques de la personne au sein de l'environnement. Cela est relatif au « **Quoi ?** »

Les capacités guident le comportement au travers de représentations mentales, de plans, de stratégies qui ont été apprises et adaptées. Cela est relatif au « **Comment ?** »

Les croyances, les valeurs et les critères fournissent des sources de motivation, des schémas d'obligation et de permission... qui permettent de déterminer la manière dont les compétences seront sélectionnées. Cela est relatif au « **Pourquoi ?** »

L'identité implique l'image et l'estime de soi de la personne, son rôle et sa mission. Cela est relatif à « **Qui ?** »

Le système est relatif à la dimension trans-personnelle, c'est-à-dire au groupe auquel la personne appartient et pour laquelle elle agit. C'est la question de « **Pour qui ?** »

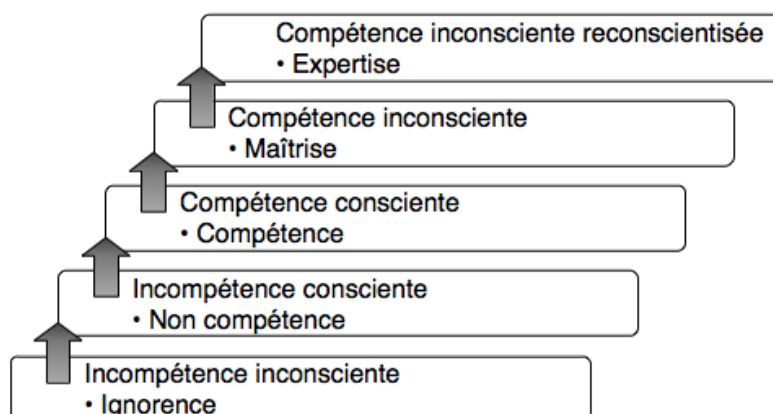


Les niveaux d'apprentissage de Bateson

Dans son ouvrage « Vers une écologie de l'esprit », Gregory Bateson propose une description des niveaux logiques de l'apprentissage en 5 niveaux :

Apprentissage zéro	Spécificité de la réponse, qui — juste ou fausse — n'est pas susceptible de correction
Apprentissage I	Changement dans la spécificité de la réponse, à travers une correction des erreurs de choix à l'intérieur d'un ensemble de possibilités
Apprentissage II	Changement dans le processus de l'Apprentissage I: soit un changement correcteur dans l'ensemble des possibilités où s'effectue le choix, soit un changement qui se produit dans la façon dont la séquence de l'expérience est ponctuée
Apprentissage III	Changement dans le processus de l'Apprentissage II: un changement correcteur dans le système des ensembles de possibilités dans lequel s'effectue le choix. (Nous verrons par la suite qu'exiger ce niveau de performance de certains hommes et mammifères entraîne parfois des conséquences pathogéniques.)
Apprentissage IV	Correspondrait à un changement dans l'Apprentissage III, mais il est néanmoins fort improbable que l'on puisse l'enregistrer dans un organisme adulte vivant actuellement. Cependant, le processus évolutif a créé des organismes dont l'ontogenèse est telle qu'elle les amène au Niveau III. En réalité, ce n'est que la combinaison de la phylogenèse et de l'ontogenèse qui fait parvenir au Niveau IV. »

Mais Gregory Bateson propose également dans « The Logical Categories of Learning and Communication » une représentation du processus d'apprentissage qui est souvent adaptée de la manière suivante :



Questionner l'objectif avec les niveaux logiques

Quel est le niveau logique de votre objectif? Les différents niveaux sont ils alignés ?

Les questions de base

Question initiale

- « Quel est ton prochain objectif que tu aimerais clarifier ? »

Contexte et environnement

- « Quels sont les éléments qui te permettront de réaliser ton prochain objectif ? »

Comportements

- « Que feras-tu pour réussir et atteindre [objectif] ? »

Capacités et compétences

- « Quelles sont les capacités qui te permettront d'atteindre [objectif]? »
- « Quelles compétences développeras-tu pour [objectif] ? »

Croyances, valeurs, critères

- « En quoi est-il important d'atteindre [objectif] ? »
- « Comment sauras tu que tu as atteint [objectif] ? »

Recherche de l'identité ?

- « Comment [objectif] est-il en accord avec qui tu es ? »

Recherche du système ?

- « Pour qui d'autre est-il important que tu réalises [objectif] ? »

Le pattern

Ressources et rapport

Le coach se met en état de ressources et établit le rapport

Objectif

Le coach demande au client quel est l'objectif

Questionnement « ascendant »

Le coach pose les questions dans l'ordre des niveaux logiques (assez rapidement pour rester fluide)

Le coach prend quelques notes (rapides) sur chaque réponse

Reformulation « descendante »

Le Coach reprend les réponses dans l'ordre inverse et pour chaque niveau, le coach utilise un cadre adoucissant pour reformuler l'idée et l'émotion associée

Le coach demande validation au client

Reformulation globale

Pour finir, le Coach fait une reformulation globale au Client

Pont vers le futur et Feedback

Le Coach demande au Client comment a changé sa perception de la situation

Le Coach demande un feedback au Client

Alignement des niveaux logiques

(D'après Robert Dilts)

0) RRRO et ancrer l'espace

Le client définit sept emplacements contigus sur le sol pour les sept niveaux logiques

1) Monter dans les niveaux logiques

Répondre successivement aux questions suivantes, une par niveau :

Environnement : « Où et quand est ce que je veux agir de manière plus alignée ? »

Comportement : « Que ferai-je quand j'agirai de manière plus alignée dans ce lieu à ce moment là ? »

Capacités : « Quelles capacités aurai-je qui me permettront d'agir de manière plus alignée dans ce lieu et à ce moment là ? »

Valeurs et croyances : « Pourquoi est ce que j'aurai ces capacités là, qu'y a t il d'important, quelles valeurs, quand j'agirai de manière plus alignée en ce lieu, à ce moment là ? », « Quelles croyances sont importantes pour moi quand j'agis de manière plus alignée ? »

Identité : « Qui suis-je, quelle sorte de personne suis-je quand j'agis de manière plus alignée dans ce lieu et à ce moment là ? »

Mission et vision : « Quelle est ma mission, quelle est ma vision quand j'agis de manière plus alignée dans ce lieu et à ce moment là ? »

Système et spiritualité : « Qui d'autre je sers quand je suis une personne alignée ? »

2) Redescendre les états ressources

Système et spiritualité : Ancrer l'état dans lequel vous êtes entré dans l'espace spirituel. Ramenez cette physiologie et cette expérience interne dans l'espace de la mission et de la vision pour ressentir les deux en même temps. Remarquez comme cela enrichit l'expérience initiale de l'expérience faite dans l'emplacement de la mission et de la vision.

Mission et vision : Ramenez l'expérience de la spiritualité et de la mission dans l'espace de l'identité. Notez encore comment cette expérience enrichit votre représentation de votre l'identité

Identité : Ramenez l'expérience de la spiritualité, de la mission et de l'identité dans l'espace des valeurs et des croyances. Notez encore comment cette expérience enrichit votre représentation de vos valeurs et de vos croyances.

Valeurs et croyances : Ramenez l'expérience de la spiritualité, de la mission, de l'identité et des valeurs et croyances dans l'espace des capacités. Notez encore comment cette expérience enrichit votre représentation de vos capacités.

Capacités : Ramenez l'expérience de la spiritualité, de la mission, de l'identité, des valeurs et croyances et des capacités dans l'espace des comportements. Notez encore comment cette expérience enrichit votre représentation de vos comportements.

Environnement : Ramenez tous les niveaux dans l'espace de l'environnement. Notez encore comment cette expérience enrichit votre représentation de l'environnement.

3) Futurisation

Pensez à un moment dans l'avenir, et notez comme cela a changé

La question sans réponse

(adapté de Richard Bolstad, www.transformations.net.nz)

Ce processus de Richard Bolstad et Margot Hamblett est approprié pour donner du sens à une situation que l'on a du mal à accepter. Il permet une restructuration en profondeur.

0) RRRO

Le coach se met en état de ressource et établit le rapport

Il demande au client quelle situation il aimerait changer

2) Exploration de la situation

Laissez vous repenser à la situation que vous voulez changer. Que ressentez-vous dans cette situation ? Et qui est ce « vous » qui veut changer cette situation ? Pouvez vous le décrire par un mot ou un nom ? (notez ce premier nom)

2) Recherche des « soi » successifs

1. Comment voyez-vous, entendez-vous, ressentez-vous ce « vous » dont vous dites qu'il est dans la situation ?
2. Alors que vous pensez à ce « vous » de cette manière maintenant, qui est ce « vous » qui est conscient de ces pensées là, maintenant ?
3. Pouvez vous le décrire par un mot ou un nom ? (notez son nom)

Répétez 1 à 3 jusqu'à ce que la représentation interne demandé soit « vide », c'est-à-dire que la personne n'a plus, ou dit quelque chose qui signifie qu'il n'y a plus rien d'équivalent à ce « vous »

3) Prise de conscience

Tout en réalisant que cette question devient sans réponse, alors que vous êtes dans cet état là, laissez vous juste prendre conscience de cet état : voyez, entendez, ressentez cet état, avec tous vos sens ?

Tout en restant dans cet état, soyez conscient de l'univers.

Comment est-ce que cet état change votre univers, conscient, et inconscient ?

4) Intégration (rapidement)

1. En restant dans cet état, soyez conscient de [nom du dernier « vous »]. Est-il là ?
2. Et maintenant comment cet état change [nom de l'avant dernier « vous »] ?

Répétez pour chaque « vous » à la première situation, en désignant chaque « vous » par son nom.

5) Pont vers le futur

Ressentez cet état. Comment cela change-t-il la manière dont vous ressentez la situation que [nom du premier vous] voulait changer ?

Comment cela change la manière dont vous vous sentez, maintenant ?

Soi 1 : _____

Soi 2 : _____

Soi 3 : _____

Soi 4 : _____

Soi 5 : _____

Soi 6 : _____

Soi 7 : _____

Références

- Bateson, G., (1972), Steps to an Ecology of Mind: Collected Essays in Anthropology, Psychiatry, Evolution, and Epistemology, University Of Chicago Press, trad française. Vers une écologie de l'esprit, 1977 (tome 1) et 1980 (tome 2)
- Bandler R. & Grinder J., 1975, Patterns of the Hypnotic Techniques of Milton H. Erickson, M.D., Volumes 1, Meta Publications
- Bandler R., Grinder J. & DeLozier J. (1975). Patterns of the Hypnotic Techniques of Milton H. Erickson, M.D., Volume 2, Meta Publications
- Bolstad R. (2014), Integration manual, www.transformations.net.nz
- Carney D.R., Cuddy A.J.C. & Yap A.J. (2010) Power Posing: Brief Nonverbal Displays Affect Neuroendocrine Levels and Risk Tolerance, Psychological Science OnlineFirst
- Decety, J. (2002). Naturaliser l'empathie. L'Encéphale, 28, 9-20.
- Dilts, R. (1987) Sleight of Mouth Patterns. Changing Beliefs Conversationally Southern Institute
- Dilts, R (1999) Sleight-of-Mouth : The Magic of Conversational Belief Change
- Gallese, V., & Goldman, A.I. (1998). Mirror neurons and the simulation theory. Trends in Cognitive Sciences, 2, 493-501.
- Gallwey T., 1974 The Inner game of Tennis, Random House.
- Guéguen N., Martin A., Vion M. (2012) Psychologie Française, Volume 54, Issue 4, Pages 337-353
- Hall, M. (1996), Sourcebook of Magic: A Comprehensive Guide to NLP Change Patterns.
- Hall, M. (2002) Mind-lines: Lines For Changing Minds, Neuro-Semantic Publications
- Hall, M., Bodenhamer, B. (2001) The users manual of the brain, vol 1, Crown House Publishing
- Hall, M., Bodenhamer, B. (2003) The users manual of the brain, vol 2, Mastering Systemic NLP, Crown House Publishing
- Hampden-Turner C., Trompenaars F. (2003) *L'entreprise multiculturelle*, Paris : Maxima.
- Lawley J., et Tompkins P. (2006) Des métaphores dans la tête - Transformation par la Modélisation Symbolique et le Clean Language, InterÉditions
- Longo, M. R, Kosobud, A., & Bertenthal, B. I. (2008). Automatic imitation of biomechanically possible and impossible actions: effects of priming movements versus goals. J Exp Psychol Hum Percept Perform 34 (2): 489–501.
- Miller, S. D., Hubble, M.A. and Duncan, B.L. (1996) *Handbook of Solution Focused Brief Therapy*, Jossey-Bass, San Francisco
- Moro & Andrea. (2008). The Boundaries of Babel. The Brain and the Enigma of Impossible Languages, <http://mitpress.mit.edu/catalog/item/default.asp?ttype=2&tid=11488>
- O'Brien, D. (2012) The users guide to sleight of mouth, www.SleightofMouth.org
- Preston, S. D., & de Waal, F.B.M. (2002) Empathy: Its ultimate and proximate bases. Behav. Brain Sci., 25, 1-72.
- Rose Charvet S. (2009), Le plein pouvoir des mots : Comment déclencher et maintenir la motivation des autres... et de soi-même grâce au profil LAB, InterEditions
- Schippers, MB; Roebroek, A; Renken, R; Nanetti, L; Keysers, C. (2010) Mapping the Information flow from one brain to another during gestural communication, http://www.bcn-nic.nl/txt/people/publications/2010_SchippersKeysers_PNAS.pdf
- Smart, J. (2008) The NLP Belief-Busting Sleight-of-Mouth Mastery Program Manual, www.salad.com
- Stresius K., Castella J. & Grochowiak K. (2001) PNL et reconstruction familiale. Résoudre et dénouer les conflits. Grancher
- Trompenaars F., Hampden-Turner C. (2004) Au-delà du choc des cultures : dépasser les oppositions pour mieux travailler ensemble. Paris : Editions d'Organisation

Références

- Vaknin, S. (2008) The Big Book Of NLP Techniques: 200+ Patterns & Strategies of Neuro Linguistic Programming, BookSurge Publishing
- Viereck J .S., « What Life Means to Einstein », The Saturday Evening Post, 26 October 1929, p. 17
- Visser, C.F. (2012). What Solution-Focused Coaches Do: An Empirical Test of an Operationalization of Solution-Focused Coach Behaviors. www.solutionfocusedchange.com
- Wake L. (2010) NLP Principle in Practice, Ecademy Press
- Wiseman R. (2010), 59 secondes pour prendre les bonnes décisions, JC Lattès