

Coacher avec la PNL

Préface de José Alves	9
Préliminaires : Pédagogie, coaching et PNL	13
<i>Première partie : Cerner le cadre conceptuel utile au pédagogue</i>	19
<i>Chapitre 1 : Origine et définitions de la PNL</i>	20
<i>Chapitre 2 : Les présupposés pédagogiques</i>	25
2.1. On ne peut pas ne pas communiquer	25
2.2. La carte n'est pas le territoire	25
2.3. Chacun fait le meilleur choix parmi ceux qui lui paraissent possibles.	26
2.4. Tout comportement a ou a eu une intention positive	26
2.5. Chacun a les ressources nécessaires	27
2.6. Si quelque chose ne marche pas, essayez autre chose	28
2.7. Les êtres humains sont toujours plus complexes que les théories qui les décrivent	29
<i>Chapitre 3 : Le comportement humain</i>	30
3.1. Caractéristiques.....	30
3.2. Exploration de la carte du monde personnelle.....	31
Structure de la logique personnelle : les métaprogrammes	34
Sortes de métaprogrammes	39
Tris de perception.....	39
Métaprogrammes d'analyse de la réalité perçue.....	39
Métaprogrammes moteurs de l'action	41
Une catégorie de métaprogrammes : les systèmes sensoriels	44
Perceptions et représentations sensorielles : les submodalités de l'expérience subjective	46
Expression de la réponse	48
Processus	49
3.3. Interdépendance entre corps/comportement, pensée et émotion	51
Processus	51
Calibrage du langage non verbal et paraverbal	54

Deuxième partie : S'approprier une méthodologie de coaching	57
Chapitre 1 : Principes généraux	58
Chapitre 2 : Organisation personnelle du coach	61
2.1. Congruence personnelle.....	61
2.2. Positionnement du <i>coach</i> et outils correspondants	65
2.3. Position de perception : méta.....	69
Chapitre 3 : Conditions d'une relation pédagogique efficace	71
3.1. Justification	71
3.2. Qualité du rapport et synchronisation.....	72
Chapitre 4 : Pédagogie interventionniste	76
4.1. Étapes d'un <i>coaching</i> de qualité : le premier entretien.....	76
Distinction entre déclencheur et état présent.....	76
État désiré : critères de l'objectif.....	80
4.2. Le contrat	83
4.3. Conduite du changement	85
Autorité du formateur.....	85
Recueil d'informations sur la carte du monde du client.....	87
Synchronisation sur la logique du client	91
Repérage du tri de perception	91
Synchronisation sur les moteurs de l'action	92
Caractéristiques du <i>feedback</i>	95
Récapitulatif de la démarche	96
Troisième partie : Choisir des outils de changement	99
Chapitre 1 : Types d'interventions et stabilité du changement	100
Chapitre 2 : Se motiver, motiver quelqu'un et se faire motiver ?	105
2.1. La motivation.....	105
2.2. Principes retenus	107
2.3. Conditions stratégiques pour susciter la motivation	110
L'axe affectif, existentiel : stratégie d'organisation mentale.....	112
L'axe cognitif : les moteurs de l'action	113
2.4. Mise à jour de la stratégie de réussite	114
Chapitre 3 : Techniques associatives	116
3.1. Les ancrés	116

3.2. Démarche pour conduire un ancrage	118
3.3. Auto ancrage	119
3.4. Installation de l'objectif	119
3.5. Cercle de l'excellence	120
3.6. Désactivation d'ancre	122
3.7. Résolution de crises sur ancrages spatiaux	124
Chapitre 4 : Techniques dissociatives	126
4.1. Caractéristiques.....	126
4.2. Modélisation	127
Résumé des étapes du processus de modélisation.....	127
Le processus de modélisation pour l'apprentissage	128
4.3. Mise au point d'un projet.....	128
4.4. Générateur de comportement.....	129
4.5. Préparation d'un entretien.....	130
4.6. Voyage en ballon au-dessus de Disneyland	131
4.7. Dissociation par désactivation d'ancre sur l'espace-problème posé au sol.....	133
4.8. Multidissociation V/K	134
Chapitre 5 : Recadrages de la carte du monde.....	137
5.1. Sortes de recadrages	138
5.2. Le modèle des parties	139
5.3. Démarche pour guider le recadrage en six pas (ou six points)	141
5.4. Négociation entre parties conflictuelles	143
5.5. La métaphore	144
Les types de métaphores	147
Construire une métaphore	149
Chapitre 6 : Utilisations des submodalités.....	152
6.1. Présentation du concept	153
6.2. Outils de changement	154
Chevauchements des submodalités critiques	154
Changement de croyance par variation des submodalités critiques	155
<i>Swish</i>	158
<i>Swish</i> en huit images	159
Poursuite d'objectifs avec les symboles mouvants	160
Stratégie de métacognition	162

Grand <i>swish</i> pour générer le changement par modification du dialogue interne	164
Chapitre 7 : Exploitation des niveaux logiques	166
7.1. Situation des niveaux logiques de résolution de problème.....	169
7.2. Alignement des niveaux logiques d'apprentissage	171
7.3. Installation de l'excellence personnelle	171
7.4. Résolution de problèmes par transfert des réponses-ressources...	174
7.5. Changements de croyances.....	176
7.6. Changements de croyance avec la synesthésie sensorielle.....	178
7.7. Réconciliation des croyances sur la ligne du temps	179
7.8. Changement de croyance sur ancrages spatiaux.....	180
7.9. Changements de croyances par recadrages divers.....	182
7.10. Un exemple d'application : les niveaux logiques d'un groupe : le couple.....	183
Chapitre 8 : Outils combinés.....	187
8.1. Élaboration d'une ressource collective par synchronisation	188
8.2. Alignement d'objectifs dans le temps.....	189
8.3. Métaphore de vie sur la ligne du temps	191
8.4. Optimisation des épreuves	193
8.5. Changement d'expérience d'empreinte	194
8.6. Transformations essentielles.....	196
8.7. Stratégie de créativité	197
Chapitre 9 : Le praticien en apprentissage.....	202
Quatrième partie : Compléter la connaissance du fonctionnement spécifique du coaché.....	209
Test 1 : Système sensoriel dominant pour la perception.....	210
Test 2 : Système sensoriel dominant pour l'analyse de l'information.	214
Test 3 : Métaprofil de perception	218
Test 4 : Métaprofil d'analyse	228
Test 5 : Métaprofil de motivation.....	245
Outil 6 : Phrases utiles pour activer la motivation.....	253
Outil 7 : Grilles de <i>coaching</i>	255
Outil 8 : Répertoire des recherches sur la motivation au XX ^e siècle...	259
Lexique.....	260
Bibliographie de référence	267