



MODÈLE POTENTIEL POUR REHAUSSER SA CONFIANCE ET SON ESTIME

(ou tout autre qualité que vous voulez développer)

En PNL (programmation neurolinguistique), la modélisation est le processus par lequel un individu cherche à reproduire un modèle d'excellence humaine. La PNL est née de la modélisation, par Richard Bandler et John Grinder, au début des années 1970, de trois principaux modèles : Fritz Perls, Virginia Satir et Milton Erickson. Bandler et Grinder voulaient comprendre comment ces trois thérapeutes réussissaient si bien à accompagner leurs clients. En les observant, ils ont constaté que Perls, Satir et Erickson mettaient en oeuvre certains comportements et certaines stratégies qui amenaient leurs clients à évoluer avec un taux de réussite impressionnant. En mettant à jour ces comportements et ces stratégies, Bandler et Grinder ont été en mesure de développer les premiers concepts de la PNL.

De plus, ils ont constaté qu'en reproduisant les comportements de ces thérapeutes de génie, en utilisant leurs processus linguistiques et en reproduisant leurs stratégies, ils étaient capables de rencontrer un taux de succès comparable.

Avec les années et le développement de la PNL et de ses techniques, le concept de modélisation s'est affiné. La notion des niveaux logiques a permis notamment d'étendre le champ de la modélisation aux niveaux des capacités, des croyances, des valeurs, de l'identité, voire de la spiritualité, en dépassant le cadre limité des stratégies comportementales. Les champs d'application se sont également étendus avec l'apparition de la PNL de 2^e puis de 3^e génération : la



modélisation a fait son apparition dans le monde des affaires, de la performance sportive, de la motivation, de l'éducation, ainsi que dans bien d'autres disciplines. Aujourd'hui, les outils de la PNL permettent de modéliser sans limite n'importe quelle compétence humaine.

La modélisation est au cœur même de la PNL; elle en constitue la colonne vertébrale. Elle permet non seulement de mettre à jour des processus de pensée, des valeurs, des croyances, des stratégies et des comportements, mais elle offre en plus des outils de transfert de ces éléments grâce à l'ensemble des techniques qu'elle propose. (Source : Coaching Québec)

Cet exercice a donc pour but de modéliser une personne que vous connaissez directement ou indirectement et qui possède, selon vous, une caractéristique que vous souhaitez développer. Par exemple, elle peut vous sembler avoir de la confiance en elle, avoir de l'estime de soi, avoir du leadership ou toute autre qualité qui est importante pour vous de développer dans l'atteinte de votre objectif.

Il est important de faire par contre la distinction entre le résultat et le processus. Le résultat est **l'effet ressenti par l'autre** comme du charisme, de la confiance ou du leadership par exemple. Si je vous donnais une commande de résultat comme ayez du charisme, soyez confiant, soyez charmant, ayez du leadership, **il vous serait très difficile de l'être sans savoir exactement quels comportements à adopter.**

Le processus est lui une action concrète (comportement) choisie de façon stratégique. Si je vous donnais une commande de processus à partir de comportements concrets, alors là, il vous serait plus facile de réussir la commande. (Source PsyCom 1 de Guillaume Dulude)



Par exemple, si pour vous, une personne qui vous semble avoir confiance en elle (c'est le résultat, l'effet ressenti pour vous) possède ces caractéristiques :

- Parle lentement
- Se tient droite
- Regarde dans les yeux
- Se relève après un échec
- Fait preuve d'humilité et de courage
- Passe à l'action
- S'exprime clairement
- Prends sa place
- Assume ses choix
- Ne juge pas les autres

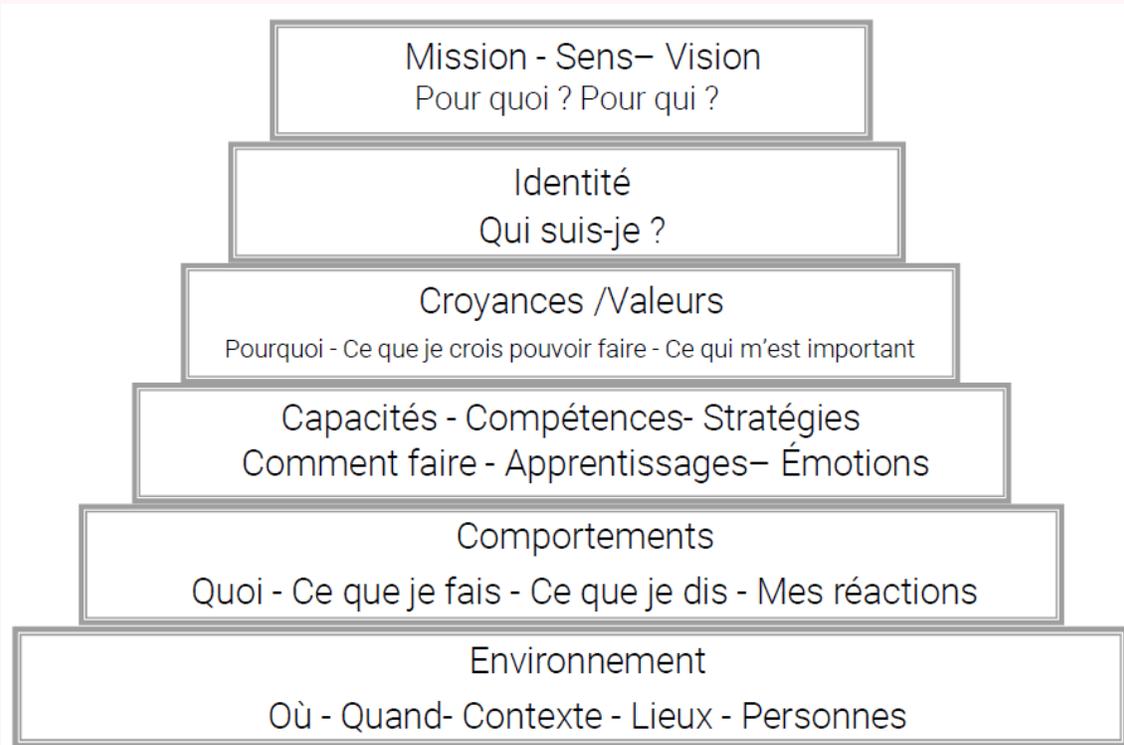
Il vous sera plus facile de reproduire les comportements (processus) que de démontrer de la confiance en soi sans reproduire les actions concrètes de cette personne. Bref, l'important est de se concentrer sur les comportements du modèle.

Exercice :

1- Pensez à une personne que vous connaissez directement ou indirectement et que vous pourriez dire qu'il ou elle a la qualité ou caractéristique désirée.

Exemple : Barack Obama a de la confiance en lui pour moi.

En utilisant le tableau des niveaux logiques, nous allons modéliser cette personne. Les questions plus bas ne sont peut-être pas toutes pertinentes pour modéliser la personne en question. Ne tenez compte de celles qui le sont pour votre situation.



2- **ENVIRONNEMENT** : Cette personne fréquente quel genre de personnes ? Quels lieux fréquente-t-elle ?

Quel genre de personne devrez-vous fréquenter ? Arrêter de fréquenter ? Quels lieux devrez-vous fréquenter ? Et arrêter de fréquenter ?

(Nous allons revenir à l'étape des comportements à la fin de l'exercice)

3- **COMPÉTENCES** : Quelles formations cette personne a-t-elle reçues ? Quelles sont ses compétences ? Ses stratégies ? Quels sont ses talents ? Quelles émotions vit-elle dans X circonstances ?



Comment pose-t-elle X actions ? Comment voit-elle la vie ou X situation ?

Quelles formations, connaissances ou compétences devrez-vous acquérir ? Quelles stratégies devrez-vous mettre en place ? Comment pouvez-vous favoriser X émotions dans Y circonstances ou situation ? Comment devrez-vous changer votre perception de X situation ou de la vie en général pour favoriser (qualité désirée) ?

- 4- **CROYANCES ET VALEURS** : Que doit-elle croire à propos d'elle-même selon vous pour réussir à (qualité désirée) ? Que doit-elle croire par rapport à X circonstances ? Que valorise-t-elle pour favoriser (qualité désirée) ? Quelles sont ses valeurs ?

Que devez-vous commencer à croire ? Quelles croyances limitantes devez-vous arrêter de croire ? Que devez-vous commencer à valoriser ?

- 5- **IDENTITÉ** : Quelles sont les qualités de cette personne ? Quels rôles tient cette personne ?

Quelles qualités devrez-vous développer ? Quel(s) rôle(s) devrez-vous commencer à tenir ?

- 6- **MISSION/SENS/VISION** : Quelle est la mission de cette personne auprès des autres ? Quelle est sa vision du monde ? Quel sens donne-t-elle à sa vie ? À son travail ? Que souhaite-t-elle réaliser ? Pour quelles raisons contribue-t-elle à son entourage à sa façon ? Qu'est-ce que cela lui apporte ?



Quelle mission devrez-vous accomplir ou entreprendre ? Quel sens donnez-vous donner à votre vie ? À votre travail ? Que devez-vous réaliser ? Comment devez-vous changer votre vision du monde ? Qu'est-ce que ça va vous apporter de contribuer à votre entourage, à la société, à une cause, au monde ?

- 7- **COMPORTEMENTS** : Qu'est-ce qui prouve pour vous que cette personne démontre la (qualité désirée) ? Qu'est-ce qui est observable chez cette personne qui laisse croire qu'elle a la (qualité désirée) ? Notez les critères pour vous par des actions ou comportements concrets.

Exemple : Parle lentement (parler vite démontre de l'anxiété)

Garde la tête haute et les épaules reculées

A été Président des É-U (accepte de grandes responsabilités)

Prend des décisions difficiles

Fait preuve d'humilité

Très respectueux des autres, même lors de différents

- 8- Parmi tous les critères notés, classez par ordre d'importance, les 5 critères les plus indispensables selon vous pour posséder la (qualité désirée).

Exemple :

#1 - Prend des décisions difficiles 4/10

#2 - Parle lentement (parler vite démontre de l'anxiété) 9/10

#3 - Fait preuve d'humilité 5/10

#4 - Très respectueux des autres, même lors de différents 6/10



#5 - Garde la tête haute et les épaules reculées

3/10

9- Sur chacun de ces 5 critères, évaluez-vous de 1 à 10. 10 étant vous maîtrisez avec facilité et satisfaction ce critère et 1 vous ne maîtrisez aucunement ce critère.

10- Pour chacun des 5 critères, faites un entretien de coaching. C'est-à-dire, trouvez 5 options vous permettant de passer à une note supérieure et parmi ces 5 options, vous pouvez en trouver deux complètement farfelues. (Le but derrière des options farfelues est que cela permet de surpasser le facteur critique du cerveau. Souvent, s'autoriser à penser autrement qu'à notre habitude va nous permettre de trouver une option farfelue et de cette option, va découler une option plus réaliste que vous n'auriez pas trouvée en ne sortant pas de votre schéma habituel de pensées).

Exemple : #1 Prend des décisions difficiles

1- Prendre l'avis de mes proches

2- Faire des recherches sur le net pour être mieux informé(e)

3- Accepter le fait que je puisse faire des erreurs

4- Farfelue : faire un tirage au sort

5- Farfelue : demander à un voisin de prendre la décision et agir en ce sens = option plus réaliste est d'assumer mon choix

11- Parmi ces 5 options (pour chacun des 5 critères), laquelle vous paraît la plus facile et agréable à mettre en place et sur laquelle vous



allez vous engager dès maintenant ? Au final, vous aurez une option pour chaque critère, donc 5 pistes à travailler.

Exemple : l'option retenue est en bleu

Pour chacune des 5 options choisies, qu'allez-vous faire concrètement ? Comment ou de quelle façon ? **Quand** ? **Avec** ou **envers** qui ? **Où** ?

Exemple : Au prochain souper familial chez ma mère, lorsque mes proches seront présents, je vais leur parler de mon projet et des choix qui se présentent devant moi pour prendre leur avis et ensuite je déciderai au maximum une semaine après.

12-Au cours des prochaines semaines, passez à l'action et appliquez ces options pour vous aider à passer à une note supérieure pour chacun des 5 critères et réévaluez-vous après un mois. Si vous avez passé d'une note de 5/10 à 7/10 par exemple, félicitez-vous, récompensez-vous et recommencez l'exercice pour trouver d'autres options pour passer de 7/10 à 9/10. Si vous n'avez pas amélioré votre évaluation, ne vous découragez pas, ne vous blâmez pas, essayez une autre option que vous aviez préalablement trouvée.

Pour ce qui est de vos réponses pour les niveaux Environnement, Compétences, Croyances et Valeurs, Identité et Mission, vous pouvez utiliser l'outil Entretien de coaching pour trouver des solutions pour modifier et modéliser ces niveaux ou tout simplement apporter le changement nécessaire, comme arrêter de fréquenter X place ou Y personne.