

Préparation à l'Examen Final ESI

Professeur Cherti

1 Question A - Intelligence Émotionnelle

Définition

L'**intelligence émotionnelle** est la capacité à reconnaître, comprendre, utiliser et réguler ses émotions ainsi que celles des autres afin d'agir de façon consciente, efficace et constructive. C'est savoir gérer son monde intérieur pour mieux réussir dans sa vie personnelle, académique et professionnelle.

1.1 Les 5 Piliers de l'IE

1. **Conscience de soi**
2. **Maîtrise de soi** (Autorégulation)
3. **Motivation**
4. **Empathie**
5. **Compétences sociales**

1.2 La Méthode STOP Émotionnel

Le STOP émotionnel est une technique simple pour empêcher une émotion négative de prendre le contrôle.

Lettre	Signification	Action concrète
S	Stop	Je m'arrête, je ne réagis pas tout de suite
T	Take a breath	Je respire profondément
O	Observe	J'observe ce que je ressens et pense
P	Proceed	Je choisis consciemment ma réponse

Exemple

Sans STOP : Mauvaise note → colère → découragement → abandon

Avec STOP : Mauvaise note → pause → respiration → analyse → plan d'amélioration

1.3 L'Autorégulation Émotionnelle

Définition

L'**autorégulation** est la capacité de contrôler ses réactions émotionnelles afin de rester aligné avec ses objectifs, ses valeurs et la situation réelle. Ce n'est pas supprimer ses émotions, c'est les piloter intelligemment.

Exemple : Étudiant stressé avant présentation

Réaction impulsive : Évite la présentation → note faible → perte de confiance

Avec autorégulation :

1. Il reconnaît son stress
2. Il respire 2 minutes
3. Il reformule : "Ce stress signifie que ce moment est important"
4. Il se concentre sur sa préparation
5. Il passe à l'action avec calme

Résultat : Plus de contrôle → meilleure performance → confiance renforcée

2 Question B - Programmation Neuro-Linguistique Générative

Définition PNL Générative

La PNL Générative est une approche de développement humain qui vise à activer les ressources profondes de la personne afin de produire des changements durables au niveau des comportements, des émotions, de l'identité et du sens. Elle génère de nouvelles capacités internes (confiance, clarté, motivation, créativité...).

2.1 Bienfaits Comportementaux

Comportementaux & Relationnels :

- Amélioration de la communication
- Développement de l'assertivité
- Meilleure gestion des conflits
- Renforcement du leadership
- Relations plus harmonieuses

Émotionnels :

- Diminution du stress et de l'anxiété
- Stabilité émotionnelle
- Renforcement de la confiance en soi
- Motivation durable
- Sentiment de maîtrise personnelle

2.2 Présupposés de la PNL Générative

Les présupposés sont des croyances de base qui guident toute la pratique de la PNL.

Présupposé	Explication
La carte n'est pas le territoire	Nous ne réagissons pas à la réalité mais à notre représentation de celle-ci
Chaque personne possède les ressources en elle	Les solutions existent déjà dans l'individu
Il n'y a pas d'échec, seulement du feedback	Chaque résultat est une information pour progresser
Le sens de la communication est dans la réponse obtenue	Si ça ne fonctionne pas, il faut ajuster sa manière de communiquer
Toute personne agit selon la meilleure option disponible	Les comportements ont toujours une intention positive

2.3 «La carte n'est pas le territoire»

Principe : La réalité extérieure (territoire) est neutre, mais chacun la perçoit à travers sa propre carte mentale : expériences, croyances, émotions, culture.
Deux personnes vivent la même situation, mais n'en tirent pas la même interprétation → donc pas la même réaction.

Bénéfices personnels :

- Moins de conflits internes
- Plus de tolérance et de compréhension des autres

- Diminution du stress émotionnel
- Amélioration de la confiance en soi

Bénéfices professionnels :

- Communication plus efficace
- Leadership plus humain
- Meilleure gestion des désaccords
- Esprit ouvert face aux différences
- Prise de décision plus rationnelle

3 Question C - Le Recadrage en PNL

Cadre de Perception

Le **cadre de perception** est la manière dont une personne interprète une situation à travers ses croyances, émotions, valeurs et expériences. Ce n'est pas la situation elle-même qui crée le problème, mais le sens qu'on lui donne.

Le Recadrage

Le **recadrage** est une technique de la PNL qui consiste à changer le cadre de perception d'une situation afin de modifier les émotions, les comportements et les résultats. On ne change pas les faits, on change le regard porté sur les faits.

Exemple Concret : L'exposé raté

Cadre de perception négatif :

Fait : L'exposé ne s'est pas bien passé
Interprétation : "Je suis nul"
Émotion : Découragement, honte
Comportement : Abandon, évitement
Résultat : Baisse de motivation

Recadrage - Cadre de perception positif :

Fait : L'exposé ne s'est pas bien passé
Nouvelle interprétation : "J'ai découvert ce que je dois améliorer"
Émotion : Motivation, espoir
Nouveau comportement : Entraînement, préparation
Nouveau résultat : Progrès et confiance

Formule du recadrage :

Même situation → nouvelle signification → nouveaux résultats
Le recadrage ne change pas les faits, il change la manière de les comprendre, et donc la manière d'y répondre.

4 Question D - Les Métaprogrammes

Définition

Les **métaprogrammes** sont des filtres mentaux inconscients qui déterminent comment une personne perçoit l'information, la traite, prend des décisions et agit. Ils expliquent pourquoi deux personnes, face à la même situation, réagissent différemment.

4.1 Fonctionnement

Information → Métaprogrammes → Interprétation → Décision → Action

Ils influencent :

- ce à quoi nous faisons attention
- ce que nous évitons
- comment nous décidons
- comment nous communiquons

Exemple : Orientation vers l'objectif vs évitement du problème

Situation : Deux étudiants doivent préparer un projet important.

Étudiant A - "Vers l'objectif" (Aller Vers) :

- Pensée : "Je veux obtenir une excellente note"
- Motivation : ambition
- Émotion : enthousiasme
- Comportement : planification, engagement

Étudiant B - "Évitement du problème" (S'éloigner de) :

- Pensée : "Je veux éviter l'échec et les critiques"
- Motivation : peur
- Émotion : stress
- Comportement : procrastination, hésitation

4.2 Impact de la connaissance des métaprogrammes

Sur soi :

- Meilleure compréhension de ses réactions
- Adaptation de sa méthode de travail
- Réduction du stress et des conflits internes
- Amélioration de la performance

Sur autrui :

- Communication plus efficace
- Motivation mieux ciblée
- Relations plus harmonieuses
- Leadership plus intelligent

5 Question E - Systèmes de Représentation

Définition

Les **systèmes de représentation** sont les canaux sensoriels que le cerveau utilise pour recevoir, coder, stocker et rappeler l'information.

5.1 Les 5 Systèmes Principaux

Code	Système
V	Visuel
A	Auditif
K	Kinesthésique
O	Olfactif
G	Gustatif

Dans la pratique, V - A - K sont les plus dominants.

5.2 1. Système Visuel (V)

Description : La personne pense en images, couleurs, formes, scènes.

Points forts :

- Comprend vite avec schémas, slides, tableaux
- Vision globale
- Créativité élevée
- Bonne mémorisation par images

Points faibles :

- Peut perdre le détail
- Sature facilement visuellement
- Difficulté avec des explications longues sans support

Langage typique : "Je vois", "c'est clair", "je visualise", "ça me paraît flou"

5.3 2. Système Auditif (A)

Description : La personne pense en sons, mots, dialogues, rythmes.

Points forts :

- Excellente mémoire verbale
- Sensibilité à la communication
- Capacité d'argumentation et de débat
- Apprentissage par explication orale

Points faibles :

- Sensible au bruit
- Peut trop analyser
- Difficulté avec le visuel complexe

Langage typique : "J'entends", "ça sonne bien", "dis-moi", "c'est logique"

5.4 3. Système Kinesthésique (K)

Description : La personne pense en sensations, émotions, mouvements, vécu corporel.

Points forts :

- Intelligence émotionnelle élevée
- Apprentissage par l'action
- Forte intuition
- Excellente connexion à soi et aux autres

Points faibles :

- Prise de décision plus lente
- Difficulté avec l'abstraction
- Sensible au stress émotionnel

Langage typique : "Je ressens", "ça me touche", "c'est lourd/léger", "j'ai l'impression"

5.5 4. Système Olfactif (O)

Point fort : Mémoire émotionnelle très profonde, déclencheur puissant de souvenirs

Point faible : Peu exploité consciemment, difficile à verbaliser

5.6 5. Système Gustatif (G)

Point fort : Ancrage émotionnel très fort, stimulation sensorielle intense

Point faible : Usage limité dans la communication quotidienne

Enjeux en PNL Générative :

Quand vous connaissez le système dominant de quelqu'un, vous pouvez :

- Adapter votre communication
- Renforcer la motivation
- Créer un rapport de confiance
- Accélérer l'apprentissage
- Générer de nouveaux comportements durables

6 Question F - Les 6 Niveaux Logiques de Robert Dilts

Principe

Les niveaux logiques décrivent comment le changement humain se structure : du plus visible (environnement) au plus profond (sens/mission).

Changer en profondeur = intervenir au bon niveau.

6.1 Les 6 Niveaux

Niveau	Question clé	Description	
1	Environnement	Où ? Quand ? Avec qui ?	Contexte extérieur
2	Comportement	Que fais-je ?	Actions observables
3	Capacités	Comment je fais ?	Compétences, stratégies
4	Croyances & Valeurs	Pourquoi je le fais ?	Motivations, règles internes
5	Identité	Qui suis-je ?	Image de soi
6	Sens/Mission	Pour quoi ? Pour qui ?	Contribution, vision de vie

Exemple : Étudiant en difficulté

Situation : Un étudiant veut réussir son semestre.

Niveau	Exemple
Environnement	Il étudie dans une chambre bruyante
Comportement	Il révise peu et se déconcentre
Capacités	Il ne maîtrise pas la gestion du temps
Valeurs/Croyances	Il croit qu'il "n'est pas doué"
Identité	Il se voit comme un étudiant moyen
Mission/Sens	Il veut devenir un modèle pour sa famille

Effet de levier du modèle :

Un changement au niveau supérieur transforme naturellement les niveaux inférieurs.

Quand il change sa croyance → ses capacités progressent → ses comportements s'améliorent → son environnement change.

À retenir : "On ne résout pas un problème au niveau où il est créé, mais au niveau supérieur."

7 Question G - Planification Stratégique Personnelle

Les 3 Axes

La planification stratégique personnelle repose sur trois piliers complémentaires :

Axe	Question clé	Rôle
1. Vision	Où veux-je aller ?	Donne la direction
2. Mission	Pourquoi j'y vais ? Comment je contribue ?	Donne le sens
3. Objectifs stratégiques	Que dois-je accomplir concrètement ?	Donne l'action

7.1 1. La Vision - "Où vais-je?"

C'est l'image de ton futur idéal.

Exemple étudiant : Je veux devenir un ingénieur agroalimentaire reconnu, compétent et utile à mon pays.

7.2 2. La Mission - "Pourquoi ? Pour quoi?"

C'est ton moteur intérieur, ta raison d'agir.

Exemple : Je veux contribuer à la sécurité alimentaire et au développement durable.

7.3 3. Les Objectifs Stratégiques - "Comment j'y arrive?"

Ce sont les grandes priorités concrètes.

Exemple :

1. Réussir mon semestre avec mention
2. Développer mes compétences techniques
3. Obtenir un stage qualifiant
4. Améliorer mon anglais scientifique

À retenir :

Vision donne le cap → Mission donne le sens → Objectifs donnent le mouvement

8 Question H - Soft Skills Prisées en Entreprise

8.1 1. Compétences Personnelles

Soft Skill	Pourquoi elle est recherchée
Intelligence émotionnelle	Gérer ses émotions, comprendre les autres
Gestion du stress	Performance durable
Autonomie	Travail sans supervision constante
Adaptabilité	Réaction positive au changement
Esprit critique	Meilleures décisions
Résilience	Capacité à rebondir
Créativité	Innovation

8.2 2. Compétences Relationnelles

Soft Skill	Utilité en entreprise
Communication efficace	Éviter conflits, améliorer résultats
Travail d'équipe	Collaboration fluide
Leadership	Mobiliser les autres
Empathie	Climat humain sain
Négociation	Gestion des intérêts
Gestion des conflits	Stabilité organisationnelle

8.3 3. Compétences Organisationnelles

Soft Skill	Impact
Gestion du temps	Productivité élevée
Priorisation	Focalisation stratégique
Sens des responsabilités	Fiabilité
Prise d'initiative	Proactivité
Sens de l'éthique	Confiance durable

Exemple important :

Un étudiant compétent techniquement mais sans communication ni gestion du stress aura des difficultés à évoluer, tandis qu'un étudiant moyen techniquement mais fort en soft-skills progresse rapidement.

Bonne révision et bon courage pour l'examen !