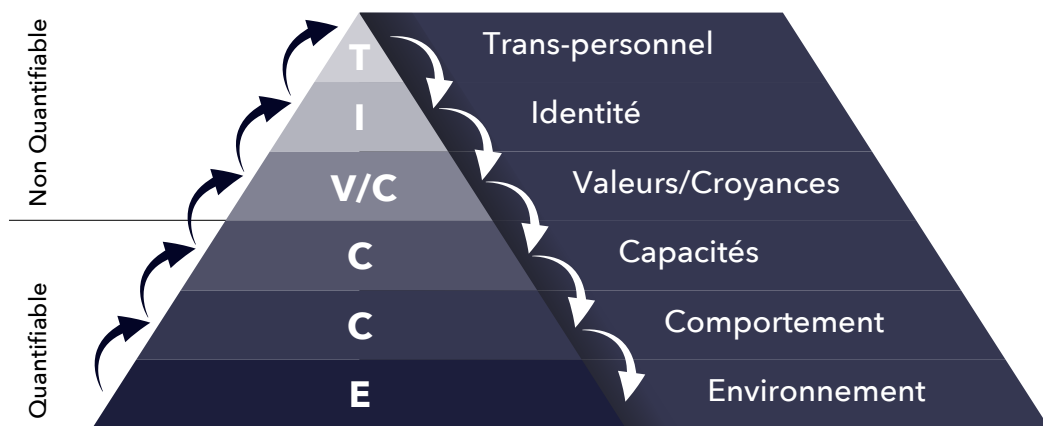


## 01 DÉFINITION OBJECTIF

Il s'agit d'un protocole spatial utilisé en PNL, appelé également **les niveaux logiques**.



### LES OBJECTIFS DE LA PYRAMIDE

#### 1. Analyser

Ce modèle a pour objectif de permettre **d'analyser avec précision les situations et les comportements des individus** en associant à chaque information l'un des six niveaux logiques présentés ci-dessus.

Cette analyse sert à éviter les raccourcis cognitifs hasardeux, les conclusions hâtives, les jugements définitifs.

› Par exemple, «Il ne fait rien donc c'est un fainéant» crée un lien logique fort (relation de causalité) entre **un comportement** (ne rien faire) et un qualificatif qui se rapporte à **l'identité** (fainéant).

› Pourtant l'identité d'une personne ne peut être déduite de son comportement dans un contexte donné.

#### 2. Développer une vue globale

**Une autre utilisation possible** du modèle des niveaux logiques est de développer une vue plus globale d'un problème. Lorsqu'une situation problématique est analysée, ce modèle invite à cerner le ou les niveaux où se situe le problème. Pour le résoudre, une solution au niveau supérieur est souvent nécessaire (il y a une hiérarchie entre ces niveaux).



## 02 CAS D'UTILISATION

Accompagner un coaché qui est en difficulté à des niveaux de la pyramide (environnement, comportement, capacités) qui l'empêchent d'atteindre son objectif

### En travaillant sur le niveau supérieur ou inférieur

- › Plus je m'entraîne, meilleur je deviens (**le comportement agit sur les capacités**)
- › Plus je suis capable de, plus je le fais volontiers (**les capacités agissent sur le comportement**) .
- › Si j'augmente **ma capacité**, ma mise en œuvre de compétences (**comportement**), **mon environnement** change.

### En fissurant les croyances qui desservent le coaché

Quand il y a un blocage au niveau du comportement, ou au niveau des capacités,

Le coach

- › peut **se référer aux valeurs** (sans y toucher) et
- › travaille **sur les croyances**. En effet, nos croyances alimentent nos valeurs. On peut donc agir sur les croyances.

## 03 DESCRIPTION DE L'OUTIL

### LES DIFFÉRENTS NIVEAUX

Il existe 6 niveaux dans la pyramide

- › Les 3 premiers niveaux sont **quantifiables (environnement, comportement, capacités)**
- › Les 3 suivants sont **non quantifiables (valeurs/croyances, identité, transpersonnel)**

Chaque niveau impacte celui d'au-dessus et impacte celui d'en dessous. Tout problème doit être résolu au niveau supérieur.

### Exemple

**Mon comportement impacte l'environnement** (si je suis fâché, mon public change)

**Mon environnement impacte mon comportement**

- › seul dans une salle d'attente, je suis cool et peux mettre les pieds sur la table, deux personnes arrivent et je me redresse
- › Nos enfants sont plus difficiles chez soi qu'à l'extérieur.

### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES & RAPPELS SUR LES VALEURS ET CROYANCES

#### Informations sur les valeurs

1. En PNL, **les valeurs sont des drivers** installés dans la petite enfance. Ils guident nos choix de vie. On passe notre vie à nourrir notre système de valeurs

Ex: performance / sécurité / partage / famille / argent / amour / liberté / spiritualité

2. **Le système de valeurs est quasiment fixe**. Avec le travail sur soi, il peut y avoir des changements d'ordre de valeurs mais pas des changements fondamentaux.



3. En coaching, il est important **d'être vigilant au système de valeurs** du coaché car toute notre vie, on agit en fonction de ce qui nourrit le critère principal. Les gens choisissent les options/ actions/ boulot pour nourrir leur système de valeurs

› On choisit un boulot où on peut être disponible pour les enfants si la valeur famille est importante.

› Lors des vacances, pour Madame, la valeur bien-être est importante, souhaite un jour « off ». Monsieur dont la valeur performance est importante, souhaite ne pas perdre de temps

### INFORMATIONS SUR LES CROYANCES

1. **On crée et on détruit des croyances tous les jours.** Les croyances naissent à la fois du nombre d'expériences et de l'intensité de l'expérience.

2. **Notre système réticulé activateur (SRA) agit dans la validation des croyances.** Les croyances alimentent et « désalimentent » les valeurs.

3. Il existe **deux types de croyances**

› a Il y a des croyances qui nous aident: « J'ai du bol ». Cette croyance est ressource.

› b Une croyance qui nous dessert: « Je crois que je suis nul ».

- **mes capacités** chutent;

- **mon comportement** n'est plus positif;

- **mon environnement** n'est plus ok et je renforce alors la croyance. On parle de croyance auto validante (ici en négatif).

### COMMENT ON CRÉE SA RÉALITÉ

Quand on fait plusieurs associations : 1 environnement, 1 comportement, 1 résultat, on les joint. C'est comme cela que se crée alors la réalité (en fonction de comment la personne regarde la vie). **Notre rôle de coach est de faire changer la vision des coachés** s'ils sont bloqués à un des niveau de la pyramide.

## 04 MISE EN PRATIQUE

Exemple 1 : Entraînement de la course à pied.

› J'augmente **ma capacité**

› Je cours davantage et change **mon comportement**

› Je suis moins fatigué et cela a un impact sur **mon environnement**

Exemple 2 : si un collaborateur ne fait pas ce que je demande

La question principale à me poser

› Est-ce qu'il sait le faire (**capacité**)?

› Sinon il utilise des stratégies d'évitement (**comportement**) et entre en résistance (ce qui a un impact sur **l'environnement**).

Exemple 3 : valeur intégrité chez un vendeur

**Comportement/capacité** : vente

**Croyance** : « vendre c'est arnaquer »

› Je peux alors **changer la croyance** et la remplacer par exemple par « vendre c'est aider les éleveurs ».

› Je renforce en même temps la valeur intégrité.



## 05 QUESTIONS TYPES À FORMULER AU COURS D'UN COACHING

### QUESTIONS À POSER AU COACHÉ

#### Comportement influence environnement

- › Qu'est-ce qu'il faut que je fasse pour que cela donne envie de changer (l'environnement)?

#### Capacité influence comportement

Si un collaborateur/un enfant/un coaché ne fait pas ce qui lui est demandé, le coach demande au coaché (collaborateur, parent, accompagnant)

- › Est-ce qu'il sait le faire ?
- › Est-ce qu'il sait comment faire ?

Le collaborateur/ l'enfant/ le coaché qui ne sait pas cherche des stratégies d'évitement

#### Pour connaître le système de valeur de la personne

- › **Se demander où** elle dépense le plus temps, argent, énergie ?
- › Observer les réponses aux questions, le focus.
  - Si la demande est «Est-ce qu'on pourrait avoir un jour où il ne se passe rien» (**valeur bien-être**).
  - Si la réponse à la question «Est-ce qu'on pourrait avoir un jour où il ne se passe rien» est : on perd du temps (**Valeur performance**).

### QUESTIONS À SE POSER EN TANT QUE COACH

- › Qu'est-ce qui fait que les gens sont autant attachés à leur système de croyances ?  
**Parce que c'est proche de l'identité.**
- › **Comment agir au niveau des valeurs (qui sont quasi immuables) ?**
- › **Comment ses croyances alimentent ses valeurs ?**
  - comment vendre peut accompagner des éleveurs à développer leur business ?
  - valeur : engagement, intégrité.