



12 valeurs partagées par la communauté PNL

Contenus et processus d'émergence

Au sein de groupes, d'organisations et de systèmes sociaux, les valeurs constituent un type de cadre de travail immatériel qui entourent toutes les interactions des personnes au sein du système considéré. Les valeurs, ainsi que les croyances associées, déterminent comment des communications seront interprétées et le sens que l'on donnera aux événements. Elles sont donc un des éléments clés de la motivation et de la constitution d'une culture. Les valeurs et croyances partagées sont donc la colle qui maintient la cohésion d'une organisation efficace, d'une communauté ou d'une équipe. Les conflits de valeurs sont la source de dissensions et de dysharmonies.

Beaucoup pensent encore que la PNL n'est qu'un ensemble de techniques et de modèles, un genre de boîte à outils sans cœur. Toutefois les principes, concepts et outils de la PNL présupposent certaines valeurs qui constituent la base de l'engagement émotionnel des personnes impliquées dans le développement et l'utilisation de la PNL. Les praticiens de la PNL, les enseignants et les directeurs d'instituts de formation partagent une série de valeurs sous-jacentes qui servent de fondation tant à leur implication dans la communauté PNL qu'à leur enthousiasme à partager les puissants bénéfices de la PNL avec d'autres personnes. L'un des buts de la dernière réunion à Santa Cruz était d'identifier les valeurs clés qui relient la communauté PNL dans son ensemble afin de rendre plus manifestes les principes éthiques de la pratique de la PNL. Un peu plus de 110 personnes ont participé à ce « Millenium Project ». Formateurs et fondateurs ou dirigeants d'instituts de formation pour la plupart d'entre eux, venant de 26 pays différents représentant une partie non négligeable de la planète.

En suivant un processus de groupe mis au point par Robert Dilts, pour faire émerger des valeurs communes dans de grandes organisations, les participants ont été divisés en sous-groupes de 4-5 personnes.

- Chaque membre de groupe partage avec les autres ses valeurs clés, en particulier celles qui sont reliées à sa « mission » ou son attirance pour la PNL. En d'autres mots, il répond à « Pourquoi suis-je personnellement impliqué dans la PNL? », « Pourquoi la PNL est importante? », « Quelle est la contribution de la PNL dans le monde? ».
- Le sous-groupe fait une liste des valeurs citées par ses membres et recherche des similarités et redondances.
- Les membres identifient les méta-valeurs, à un niveau supérieur, présupposées par les valeurs exprimées. Ils résument leurs découvertes en un ou deux mots, ou une ou deux phrases qui incluent les méta-valeurs exprimées par le groupe

Chaque groupe présente ensuite à l'ensemble des participants ses mots ou phrases qui sont rassemblés en une liste qui est redistribuée à l'ensemble des participants. Chaque participant doit ensuite choisir 7+-2 (pas moins de 5, pas plus de 9) valeurs clés et les ranger par ordre d'importance décroissante. Chacun devait aussi donner l'une ou l'autre équivalence comportementale.

12 valeurs principales (et leurs indicateurs comportementaux) émergèrent de ce processus. La liste ci-après vous les présente selon leur ordre décroissant d'importance.

- **Efficacité/Utilité:** Etre pragmatique et orienté objectif. Chercher ce qui fera la différence. Se focaliser sur les applications concrètes, pratiques. Utiliser toutes les ressources disponibles pour atteindre le but. Agir et penser en gardant la finalité en tête. Rencontrer les besoins d'une manière orientée objectif et testable. Découper en étapes concrètes faisables et testables.
- **Intégrité:** « Faire ce que l'on dit ». Avoir une congruence entre langage et action. Avoir un alignement entre nos croyances et valeurs et nos comportements. Agir en fonction de nos croyances centrales. Intégrer l'ensemble des aspects qui nous constituent. Etre conscient

de notre propre processus interne ainsi que des croyances qui nous animent et de nous conduire de manière congruente avec celles-ci. Etre sincère à propos de nos actions.

- **Respect:** Reconnaître et respecter les frontières personnelles. Honorer le potentiel d'une autre personne. Ecouter et de laisser de l'espace pour les besoins et attentes d'autrui. Demander la permission. Maintenir un regard positif inconditionnel sur les autres. Honorer la contribution unique de chacun.
- **Ecologie:** Toujours travailler dans le cadre de l'objectif (bien) défini par la personne. Réagir à nos signaux personnels de congruence. Maintenir une orientation systémique. Considérer les conséquences de nos actions. Respecter les intentions positives. Atteindre des objectifs équilibrés. Chercher à maintenir un équilibre sain parmi les différents systèmes impliqués. Considérer notre impact sur des systèmes plus vastes.
- **Créativité:** Etre des bâtisseurs libres de nos vies. Développer des erreurs bien formulées. Etre ouvert aux possibilités. Ne pas accepter le donné pour acquis. Découvrir de nouvelles questions. Faire de nouveaux modèles. Trouver de nouvelles manières d'atteindre un but. Encourager d'autres à exprimer et partager leurs rêves. Remettre en question la manière dont nous faisons les choses et d'innover de nouvelles possibilités.
- **Amour (universel):** Aller en deuxième position avec les autres (s'installer dans leurs chaussures pour voir le monde de leur point de vue). Se connecter à la source énergétique de l'autre au travers d'une deuxième position profonde. Sentir et manifester de la compassion pour autrui. Accepter les autres pour ce qu'ils sont. Offrir un espace où les choses puissent changer. Nous reconnaître notre valeur ainsi que celle d'autrui. « Voir » et reconnaître le meilleur en chacun. Choisir d'investir dans le bien-être des autres.
- **Liberté:** Avoir des choix. Ajouter des choix. Etre capable de choisir. Permettre aux autres de faire des choix pour eux-mêmes. Communiquer nos pensées et sentiments sans peur de rétribution (punition). Honorer le droit de chacun à suivre son développement personnel.
- **Diversité:** Ne pas être effrayé par la différence. Accueillir le défi de la différence. Voir la valeur dans chaque modèle ou carte du monde. Reconnaître et d'honorer la différence au sein d'autrui. Accepter différents styles. Inclure différentes perspectives. Respecter les différences culturelles.
- **Elégance:** Rechercher le chemin le plus court et le plus simple pour atteindre un objectif. Rechercher la beauté et la simplicité. Agir avec grâce. Choisir les outils et la méthode qui nous permettent d'accomplir le plus avec le moins d'effort.
- **Professionnalisme:** Travailler avec compétence, créativité et joie. Observer avec précision. Editer des standards élevés. Connaître nos limites. Modéliser l'excellence. Etre congruent, clair et compétent à chaque moment où nous représentons l'approche de la PNL. Savoir ce que nous faisons, et faire ce que nous savons faire. Continuer à apprendre.
- **Flexibilité:** Avoir plus de choix comportementaux. Avoir plus d'instruments pour accomplir notre travail. Etre capable de lâcher notre dernière découverte. Avoir différentes manières d'atteindre un objectif. Etre prêt à changer et d'inclure des additions venant d'influences extérieures. S'adapter à des personnes ou situations différentes. Etre capable de nous ajuster à des situations inattendues. Utiliser et réagir de manière adéquate au feedback.
- **Communauté:** Encourager les liens et l'amitié pour des projets futurs communs. Avoir une préoccupation pour le « nous ». Agir en service des autres. Valoriser le cadeau qu'apporte chaque personne. Créer des affiliations et associations qui incluent la grande variété des aspects de l'expression humaine. Nous relier aux autres en tant qu'égaux.

Quelques autres valeurs importantes furent également citées de manière notable:

- **Curiosité:** Etre ravi de ne pas savoir et rester suffisamment longtemps dans cet espace du non-savoir pour faire des découvertes.
- **Humour:** Ne pas se prendre au sérieux lorsque nous traitons de problèmes sérieux. Prendre du plaisir à ce que nous faisons.
- **Authenticité:** Etre nous-même. Partager honnêtement notre expérience intérieure avec autrui.

Il est important de se rappeler que ces valeurs ne sont pas des injonctions éthiques ou des opérateurs modaux rigides (doit, faut). Ils sont plutôt des **principes directeurs** que nous aspirons à mettre en pratique de manière plus consistante dans nos actions personnelles et professionnelles.

En regardant ces valeurs il est évident que certaines portent sur soi. D'autres valeurs portent sur les interactions avec les autres. Certaines sont liées aux objectifs et à l'atteinte de buts. Enfin certaines sont liées aux systèmes plus vastes au sein desquels la personne est en action.

Efficacité, liberté, élégance par exemple, semblent être principalement reliés aux choix et à l'atteinte des objectifs

Intégrité, créativité et flexibilité sont d'abord liés directement à la manière de se conduire

Respect, amour et diversité sont plus liés à nos relations aux autres

Ecologie, professionnalisme et communauté sont liés à nos interactions par rapport à des systèmes plus vastes.

Il est intéressant de remarquer que les quatre éléments autour desquels les valeurs de la communauté PNL se regroupent naturellement sont ceux qui définissent le leadership efficace. Dans son acceptation vaste, le leadership peut être défini comme la capacité de fédérer un groupe de gens dans un processus pour atteindre un but au sein d'un système ou environnement plus vaste. L'expression la plus élevée du leadership est connue comme celle du leadership visionnaire. Le leader visionnaire est celui qui insuffle parmi ses pairs une vision d'un monde auquel ils ont envie de contribuer et d'appartenir.

Comme mentionné précédemment, les valeurs partagées sont les fondations de l'éthique, de la communauté et de la culture. La culture de la PNL — telle qu'elle est exprimée par ces valeurs et ces compétences — est essentiellement une culture du leadership.

La version intégrale de cet article a été publiée dans « Anchor Point » de janvier 2001