

La résolution des conflits internes

Le modèle des parties (parts)

La Pratique Neuro-Linguistique, c'est l'art de la communication

On apprend en faisant, en s'amusant et on intègre pour la vie 😊

RENSEIGNEZ VOUS auprès d'Angélique GIMENEZ et Cécile LAGOUCHE

www.anvisage.fr et <https://dieteticienne-nutritionniste-lyon-caluire.com/>



Conflit

Comment ce mot résonne pour vous ? EXERCONS NOUS ENSEMBLE ☺

- Votre définition
- Vos mots et vos expériences, une représentation dessinée ?
- A propos de quoi, de qui ?
- Les plus grands sujets de « conflit »
- Graduons les « mots » et leur poids/ portée...
- Et « l'inverse du conflit »? Que direz-vous ?

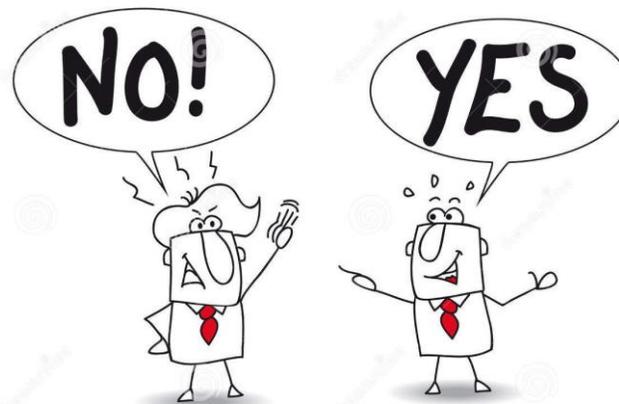


Conflit

Comment ce mot résonne pour vous ?



Incompréhension / bisbille / Dissonance



Désaccord / Opposition / Incompatibilité

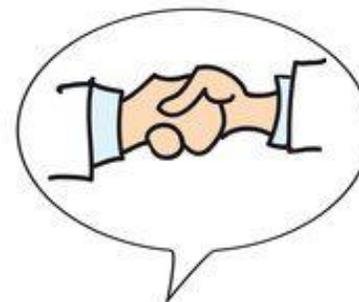


Dispute / Affrontement / Violence

Résolution de conflit

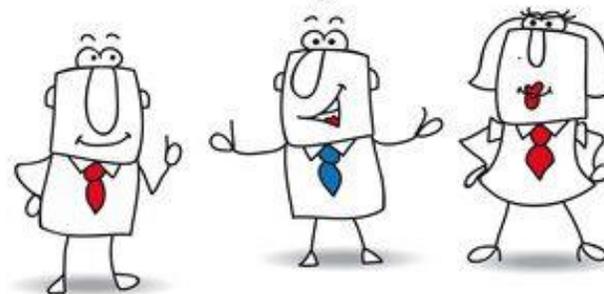
Compréhension

Accord Concordance



Entente Coopération

Bienveillance



Conciliation / Alliance / Compatibilité



Conflit interne



Choisir ⇔ Renoncer



Choisir => selon quel(s) critères ?



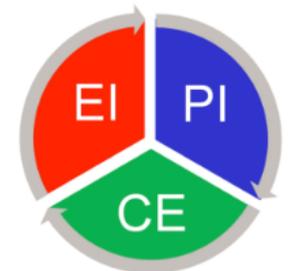
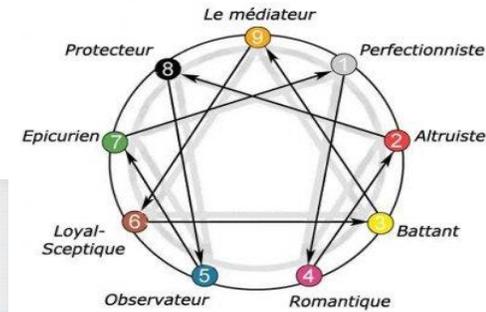
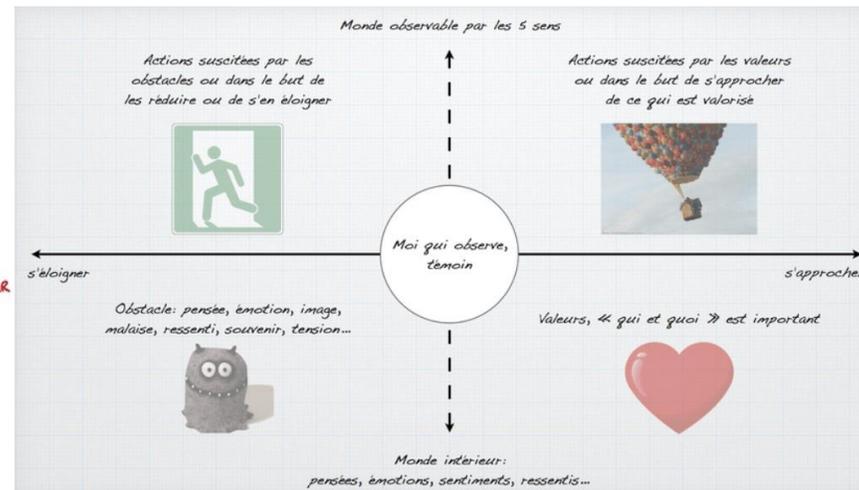
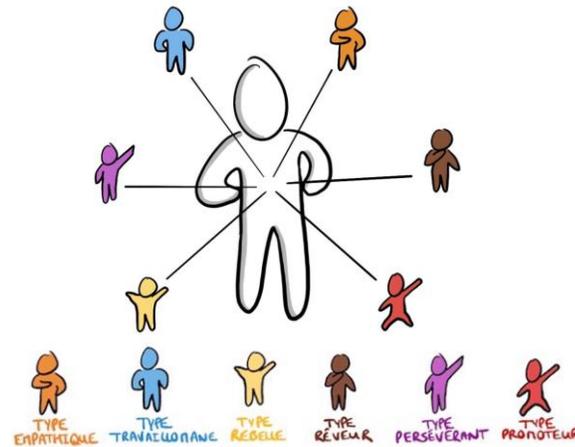
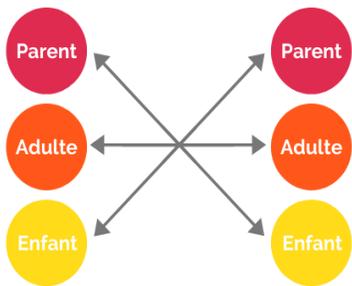
Descendre dans des niveaux plus profonds (valeurs) aide souvent à faire un choix.



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Le modèle des parts (ou parties) est utilisé en PNL et dans d'autres approches thérapeutiques (AT, PCM, ACT, Ennéagramme...).

Il postule sur l'existence de plusieurs parties intrapsychiques (même intrinsèques car certaines sont engrammées tôt dans les mémoires implicites-somatiques) co-existantes chez une même personne, ayant ses caractéristiques propres : croyances, valeurs, émotions et générant des comportements souvent répétitifs adaptés ou non aux différentes situations.



Résolution de conflit interne : le modèle des parties



Le modèle des parties est utilisé en PNL, du fait de son efficacité et de son utilité. La notion de parties est très utile pour dialoguer avec un aspect particulier de notre expérience, par exemple lorsqu'un sujet se plaint d'un conflit interne (conflit entre deux parties) ou quand il n'arrive pas à réaliser quelque chose (une partie s'oppose aux actions d'une autre partie).

Expressions courantes :

- « *La part sensible* », « *La partie qui fait X* », « *la partie qui juge* », « *la partie qui a peur* »...
- « *D'1 part... D'autre part...* », « *D'1 côté... De l'autre* », « *à la fois...* »



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Le modèle des parties est un modèle pragmatique, une carte-représentation mentale rendue « pratique » (par l'usage des mains ou de places) pour décoder ce qui se passe en nous et chez les autres et nous permettre également d'atteindre nos buts. Les parties n'existent pas « matériellement »; elles ont une représentation interne neurocognitive et sensorielle pour le sujet. Elles cohabitent et s'expriment aux travers d'une personne humaine qui vit, souffre, est heureuse, travaille, communique, avec son corps, son esprit et son cœur à travers les âges et les expériences.



Cette approche « parcellaire » (forme de morcellement et de découpage à petite échelle) ne réduit pas l'humain. Elle permet au contraire de s'affranchir des oppositions et d'inclure toutes les parties d'un humain dans un tout dont il faut simplement agencer les liens entre « parties ». Comme usuellement en PNL, on ne « jette rien », pas même des parts de soi qu'on n'aime pas !

On garde tout, avec ce que **chaque part offre** et on recadre le tout et les parties via « les parties ».



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Le conflit interne peut se manifester par un EI (K1 ou K2) : angoisse, malaise ou peut-être colère contre moi ou les autres ou état de confusion.

Le conflit interne peut se manifester aussi au niveau du CE :

- ✓ J'aimerais beaucoup m'exprimer dans un grand groupe, une part de moi estime que c'est important, j'en ai envie, **mais** c'est comme si une autre part m'empêchait de le faire en me disant : « tu vas être ridicule, ce n'est pas intéressant »...et, du coup, je me tais...
- ✓ Quand on me demande un service ou qu'on me propose une sortie, je dis oui facilement, **mais** rapidement, je sens que ce n'est pas juste, que j'aurais préféré dire non. Alors, il y a une bagarre à l'intérieur de moi : la part du oui se défend, celle du non aussi.



➤ *Quand beaucoup de « mais » ou de « ou » dans la linguistique => reflet de conflits internes ++*



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Le conflit interne peut se manifester par un EI (K1 ou K2) : angoisse, malaise ou peut-être colère contre moi ou les autres ou état de confusion.

Le conflit interne peut se manifester aussi au niveau du CE :

- ✓ J'aimerais beaucoup m'exprimer dans un grand groupe, une part de moi estime que c'est important, j'en ai envie, mais c'est comme si une autre part m'empêchait de le faire en disant : « tu vas être ridicule, ce n'est pas intéressant... »
coup, je me tais...
- ✓ Quand on me demande un service ou qu'on me propose une sortie, je dis oui facilement, **mais** rapidement, je sens que ce n'est pas juste, que j'aurais préféré dire non. Alors, il y a une bagarre à l'intérieur de moi : la part du oui se défend, celle du non aussi.

Attention au MAIS:
-révélateur de conflit
→ Usage à limiter!!!



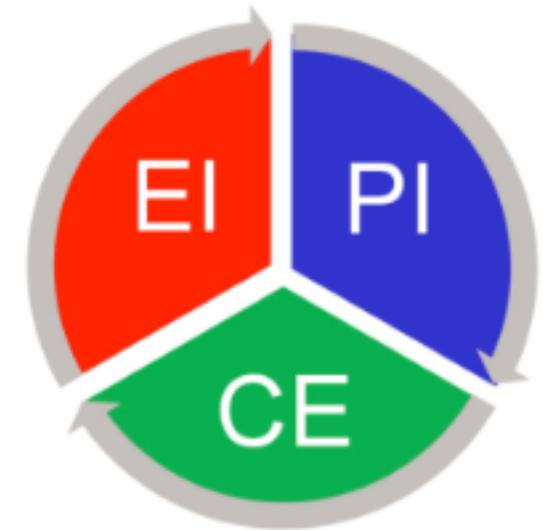
➤ *Quand beaucoup de « mais » ou de « ou » dans la linguistique => reflet de conflits internes ++*



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Le conflit interne peut être inconscient

- ✓ « moi, ce qui me plait, c'est d'agir : il n'y a que ça de vrai. D'ailleurs, je suis très critique par rapport aux gens qui perdent tout leur temps à réfléchir. »
- ✓ « moi, tout ce qui touche au corps, ça me bloque »
- ✓ Vision du monde en noir ou blanc
- ✓ Malaises ou maladies : la personne s'épuise à résoudre le conflit inconscient.
- ✓ Addictions
- ✓ Clivage entre : VAKOG i (se retrouver) et VAKOG e (se relier à l'autre) : une part plus intérieure et une part plus extérieure



- La personne peut être dans une psychologie et une physiologie clivée (clivage = 2 attitudes contradictoires dans la personne qui divisent et séparent) parce que la personnalité est tiraillée, pas intégrée.
- Le sens du modèle, c'est de mettre au jour le clivage inconscient, d'aider le sujet à se réapproprier consciemment ce qui est inconscient.



Résolution de conflit interne : le modèle des parties



- Ce qui caractérise un conflit interne, c'est l'**opposition non conscientes de valeurs et/ou croyances**, c'est-à-dire les présupposés par lesquels une personne oublie, dévalorise, hait une partie d'elle alors qu'une autre partie est systématiquement privilégiée (la haine, la dévalorisation sont projetées sur les autres et parfois la personne croit que tout va bien !)

- Ce modèle permet à la personne de contacter à égalité toutes les parts d'elle en les acceptant autant l'une que l'autre.

Dans ce modèle, nous allons permettre aux 2 parts de soi d'exister en même temps, de se reconnaître mutuellement pour ensuite faire alliance si elles le souhaitent.



Une résolution de conflit interne, c'est une création et non un compromis : la création d'une véritable acceptation mutuelle des différentes parts de soi qui pourra ensuite permettre à la personne de créer une **3eme voie (Milton Erickson)** et de développer son acceptation des différentes cartes du monde chez autrui.



Le modèle des parties

I- Identifier et reconnaître les parts

- a) Identifier les 2 parts : une dans chaque main (en miroir)
- b) Faire émerger l'IPI
- c) Stimulation VAKOG => main + regard bienveillant
- d) Nommer la part plus finement
- e) Ancrer dans la main
- f) Découverte et reconnaissance mutuelle en douceur : les 2 mains se regardent

Une part puis l'autre.

Temps équivalent

(si temps + important pour une part le verbaliser et remercier l'autre pour sa patience)



II- Négociation et réconciliation

- a) Mettre en route un dialogue animé entre les 2 mains : IPI, croyances
- b) Trouver les points d'alliance, de raccordement, de complémentarité des 2 parts + rappeler « C'est pour toi ! »
- c) Représentation VAKOG de cette alliance + 2 mains moteur (mouvement qui se rapproche)
- d) Vérification écologie de tous les parts et du sujet
- e) Rassemblement des 2 mains en un geste d'alliance ou de collaboration + Induction que ça va encore s'intégrer
- f) Pont vers le futur + engagement de prendre soin de cette alliance



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Les présupposés utilisés dans ce modèle

Toute personne a en elle les ressources nécessaires pour parvenir à son objectif

=> On va trouver une solution car chaque partie a en elle les ressources

Nos limites sont la représentation de nos limites

Soit une partie... soit l'autre : c'est la représentation des parts de soi qui nous limite => ouvrir le champ des possibles !

Le corps et l'esprit font partie du même système, du même programme

Une personnalité intégrée est une personnalité neurophysiologiquement intégrée (pas seulement dans sa tête)

On ne peut pas ne pas communiquer avec une part de soi

Les malaises et maladies sont une communication qu'il y a une part de soi qui réclame reconnaissance.

Tout comportement est généré par une intention positive de l'inconscient

-> Pas de part qui cherche à faire du mal, à saboter ! => Chaque partie a son IPI.



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Les outils

➤ Le rapport analogique et digital : synchronisation en miroir + reformulation !

- Position face à face, sans bureau
- Animer ses mains en miroir et inviter le patient à faire de même
- Si le patient nous parle à nous, les guider avec notre regard porté sur nos mains quand on reformule
- Si le sujet continue à nous parler, l'inviter à s'adresser à l'autre part et à les faire dialoguer l'une et l'autre => On joue aux marionnettes !

➤ Calibrer

- Calibrer l'analogique : VAKOG + sous-modalités, accès conducteur + stratégie.
- Calibrer le digital : reformuler.

➤ Associer

- Aider le sujet à s'associer à chaque part, y compris physiologiquement et posturalement (en se penchant vraiment). Guider fermement.
- Les ancrages (ancrer chaque main à plusieurs reprises).
- Inductions linguistiques hypnotiques pour guider (marquage, saupoudrage : pour imprimer dans l'inconscient certains mots).



Résolution de conflit interne : le modèle des parties

Les outils

➤ Le langage salutogène

- Ne pas laisser un côté s'exprimer négativement sur lui-même. Il n'y a pas d'alliance possible entre les 2 parts s'il reste des perceptions ou des croyances négatives.
- Cf questionnement IPI : « « Et pourtant, même si tu la juges négativement, cette part de toi, très probablement, cherche aujourd'hui, ou a cherché autrefois, à te donner quelque chose de très important, de très positif. »

➤ Le respect du sujet

- Si difficulté à faire émerger l'IPI d'une part ou de permettre un regard positif sur les 2 parts, mieux vaut s'arrêter là, dire que c'est certainement un peu trop tôt et remercier chaleureusement les 2 parts d'avoir émerger.
- Mieux vaut s'arrêter à la fin de la 1^{er} partie, que de vouloir faire la suite en se dépêchant



Du conflit interne aux conflits externes

Interne ou externe, au fond, c'est la même chose qui se joue :

- ✓ Si nous sommes en conflit entre deux parts de nous, nous entrerons plus aisément en conflit « en miroir » avec les autres qui révèlent l'une ou/ et l'autre part.
- ✓ On peut aussi projeter ses conflits internes sur les autres et penser qu'ils sont le problème !
- ✓ Voir ce qui nous met régulièrement en conflit avec plusieurs autres peut nous mettre sur la piste de nos conflits internes.

Traiter les conflits internes ou externes, dans tous les cas, c'est dégager en nous une posture plus impartiale, une posture « neutre » qui cherche à trouver les points de conciliations et à rassembler les différences.



C'est l'art de communiquer, allier des opposés plutôt que confronter des avis.
C'est la part « pnliste » qui cherche les solutions pour une bonne relation !



Conflits externes

Comment ce mot résonne pour vous ? REFLECHISSONS ENSEMBLE ☺

- Vos mots et vos expériences ?
- A propos de quoi, de qui ? => quels sont les plus grands sujets de « conflits externes » ?
(catégories de tri)
- Avec qui? (Type de relation/ de lien - figure d'autorité/ affectivité...)
- Dans quels lieux- circonstances ? (Environnement- contextualisation)
- Graduons les « mots » et leur poids/ portée...
- Quels outils, quelle posture en PNL pour aider à la résolution de conflit externe ?
- Et pour les éviter ?
- Une (des) idée(s) d'expérience pour s'entraîner la prochaine fois ?

Evaluer le niveau de tension de 1 à 10 au préalable☺)



**Merci à vous
et à chacune des parts d
pour votre attention**



**La Pratique Neuro-
Linguistique, c'est l'art de
la communication**

**On apprend en faisant, en
s'amusant et on intègre
pour la vie😊**

RENSEIGNEZ VOUS auprès
d'Angélique GIMENEZ et Cécile
LAGOUCHE

www.anvisage.fr et
[https://dieteticienne-nutritionniste-
lyon-caluire.com/](https://dieteticienne-nutritionniste-lyon-caluire.com/)

