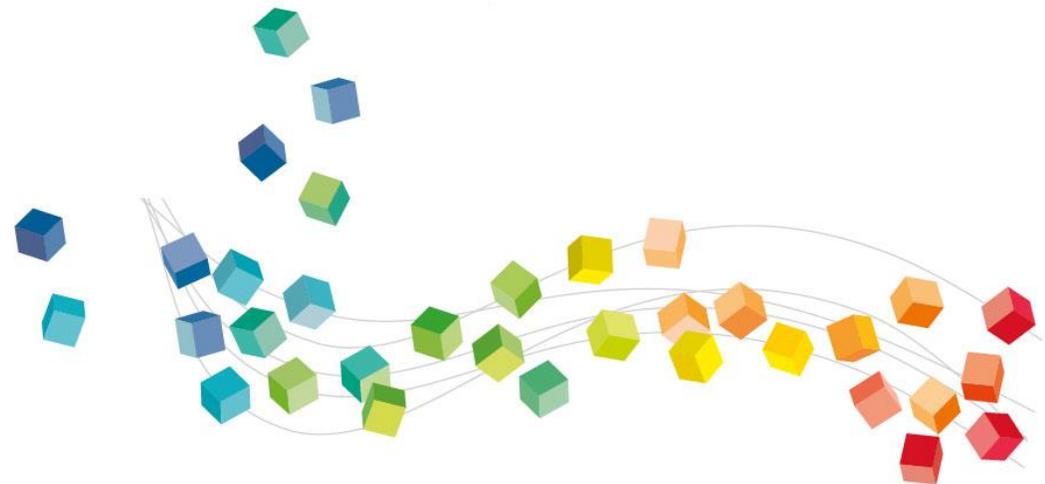


Brain-Switch

Chantal Vander Vorst: chantalvdv@detoxandgrow.com

Marie-Cécile Verbist: mariecverbist@gmail.com



Nous sommes convaincus qu'une meilleure compréhension de qui nous sommes et de notre fonctionnement peut mener à des vies professionnelles plus épanouies, qui trouvent le point d'harmonie entre bien-être et performance.

Dimensions considérées

Neuronale



Relationnelle



Systemique



Niveau individuel

Individuel



Relationnel



Organisationnel



Gestion des Modes Mentaux

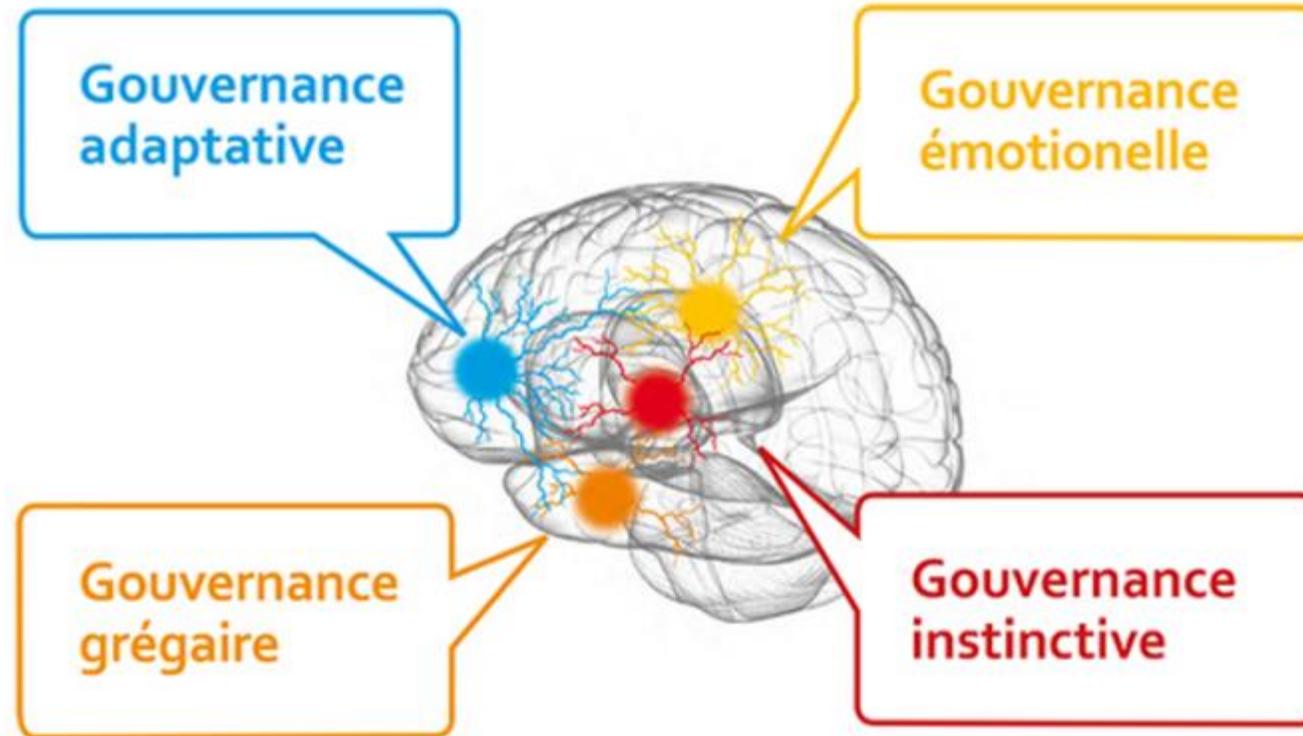
Objectifs généraux

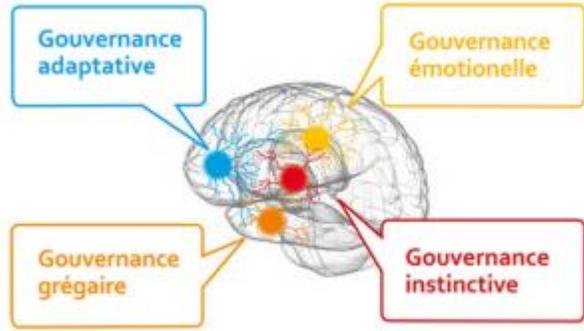
- Distinguer les 4 gouvernances du cerveau
- Comprendre la signification neuroscientifique du stress
- Reconnaître les 6 dimensions du Mode Mental Automatique et du Mode Mental Adaptatif
- Savoir utiliser quelques outils de Gestion des Modes Mentaux
- S'exercer à la bascule

Nos multiples visages



Gouvernances



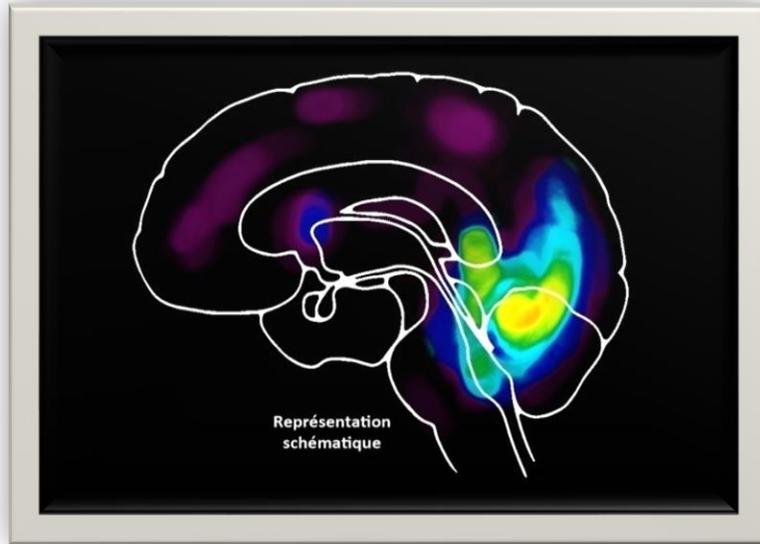


Comportements
CORPS - ACTION

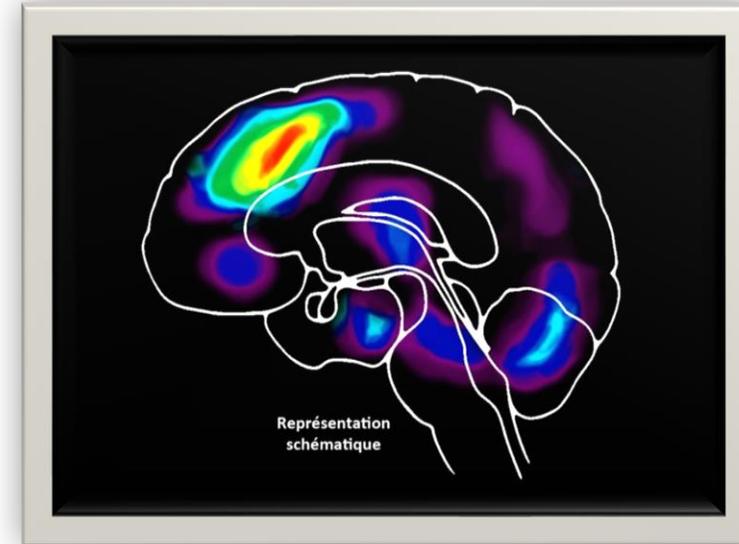
Emotions
RESSENTI

Pensées
MENTAL

Mode mental automatique et adaptatif



Automatic Mode



Prefrontal Mode

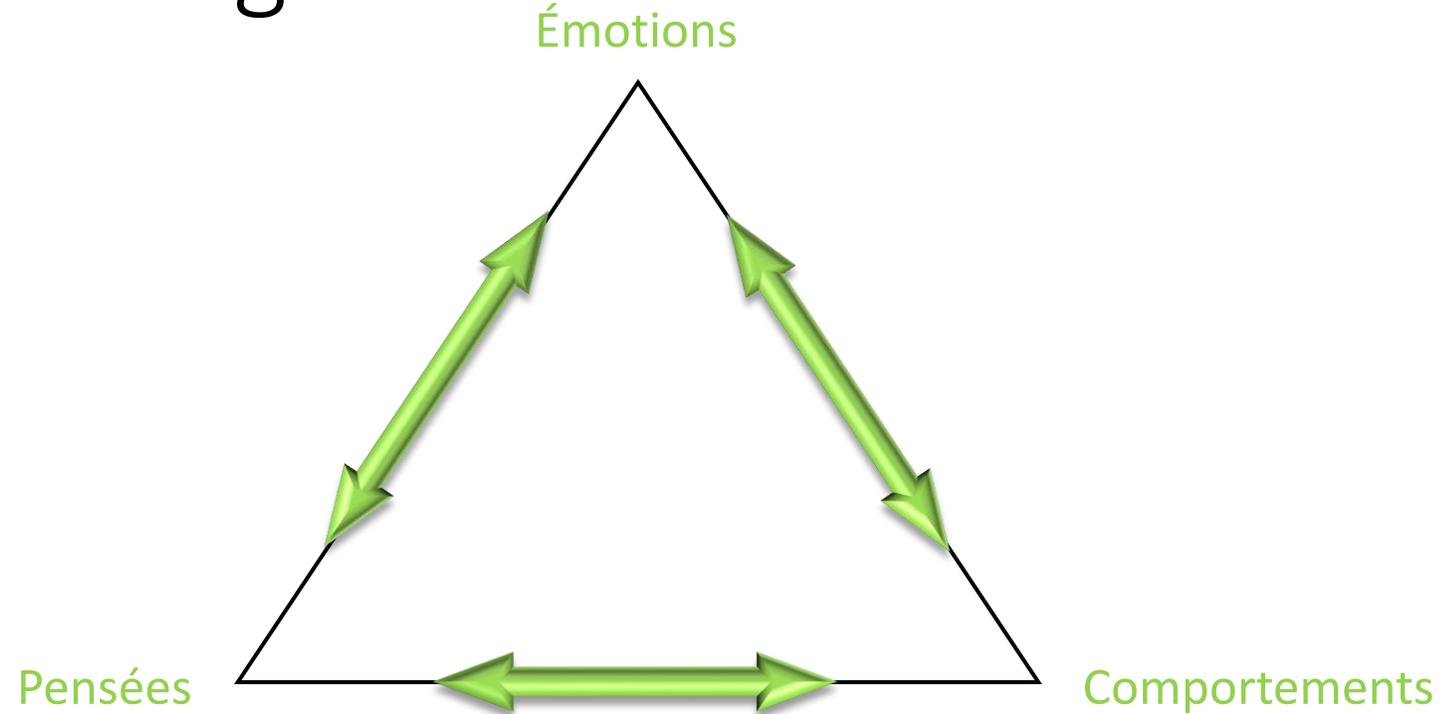
Posner, M. & Raichle, M. (1998). The neuroimaging of human brain function. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 95(3), 763-4.

Fernandez-Duque, D. & Posner, M. (2001). Brain Imaging of Attentional Networks in Normal and Pathological States. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 23, N°01, 74-93

Les Pensées Alternatives

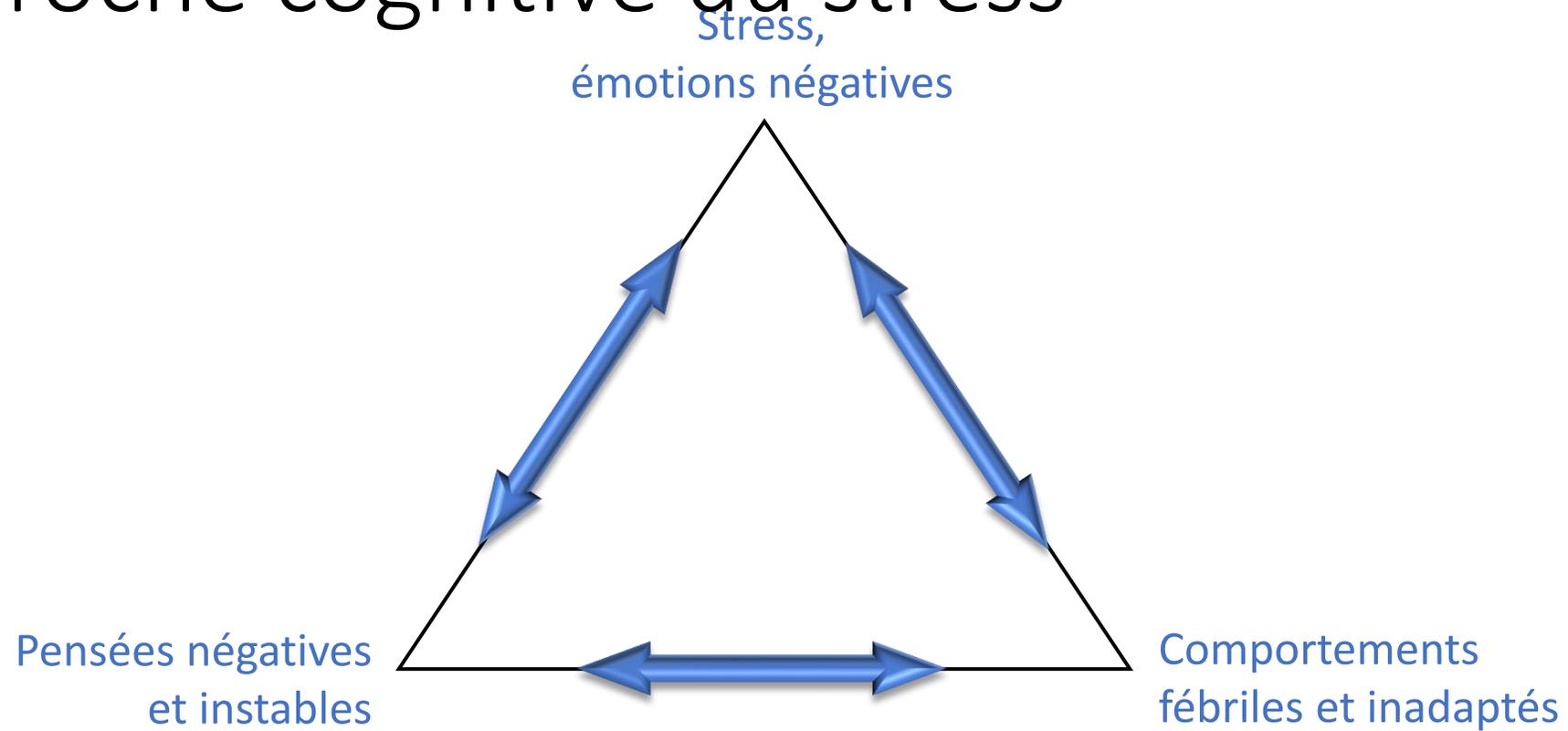
Situation perçue comme négative et stressante	Pensées associées, automatiques (stressantes)	Ressenti	Pensées alternatives rationnelles (calmantes)	Ressenti

L'approche cognitive du stress



La pensée, l'émotion et les comportements
sont immédiatement interdépendants

L'approche cognitive du stress

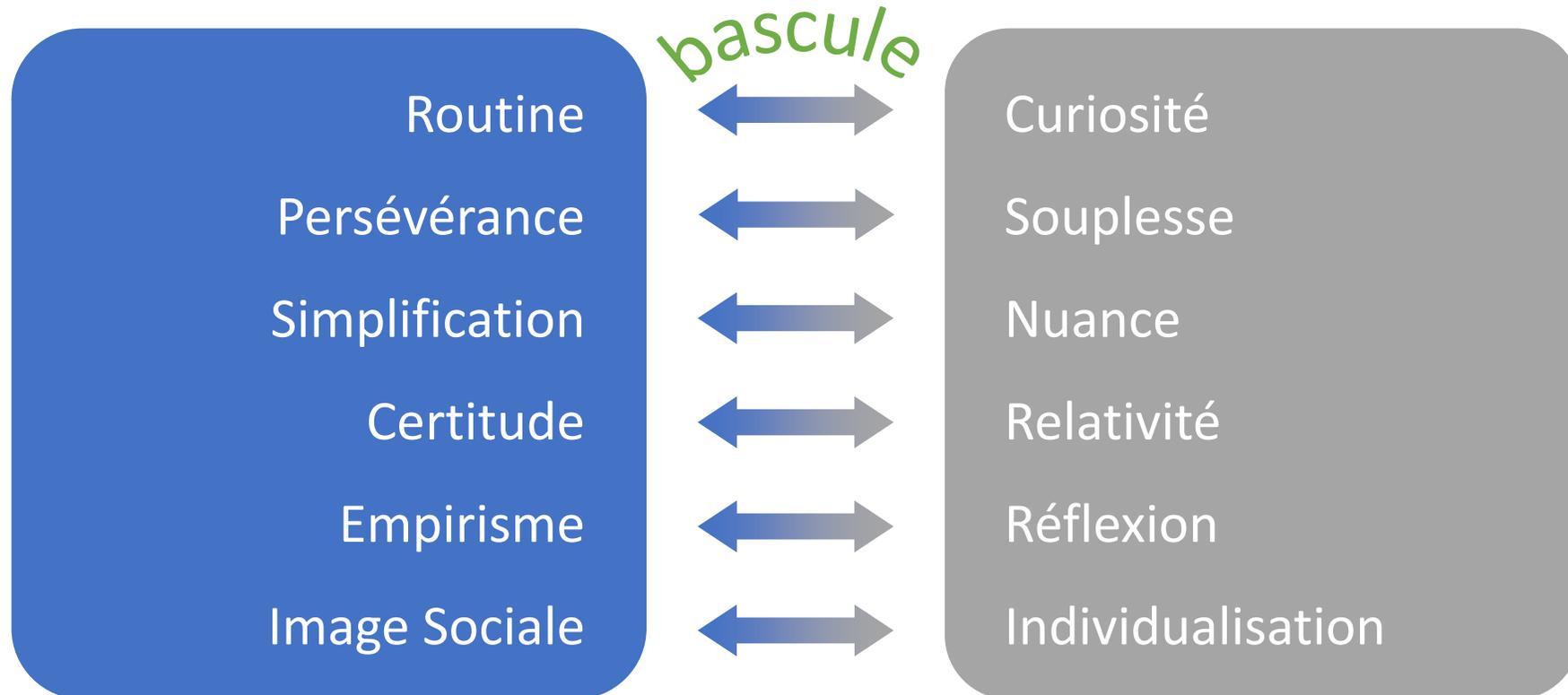


Le stress est un marqueur
de la pensée irrationnelle...

La Gestion des Modes Mentaux (GMM[®])

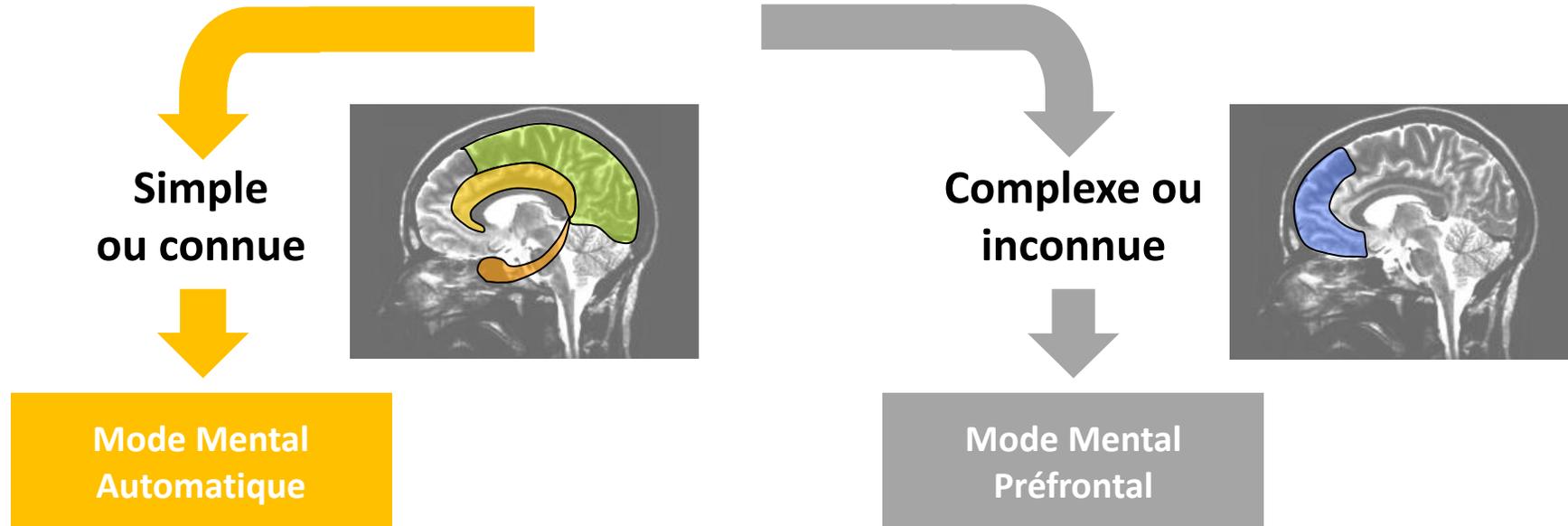
MM Automatique

MM Créatif



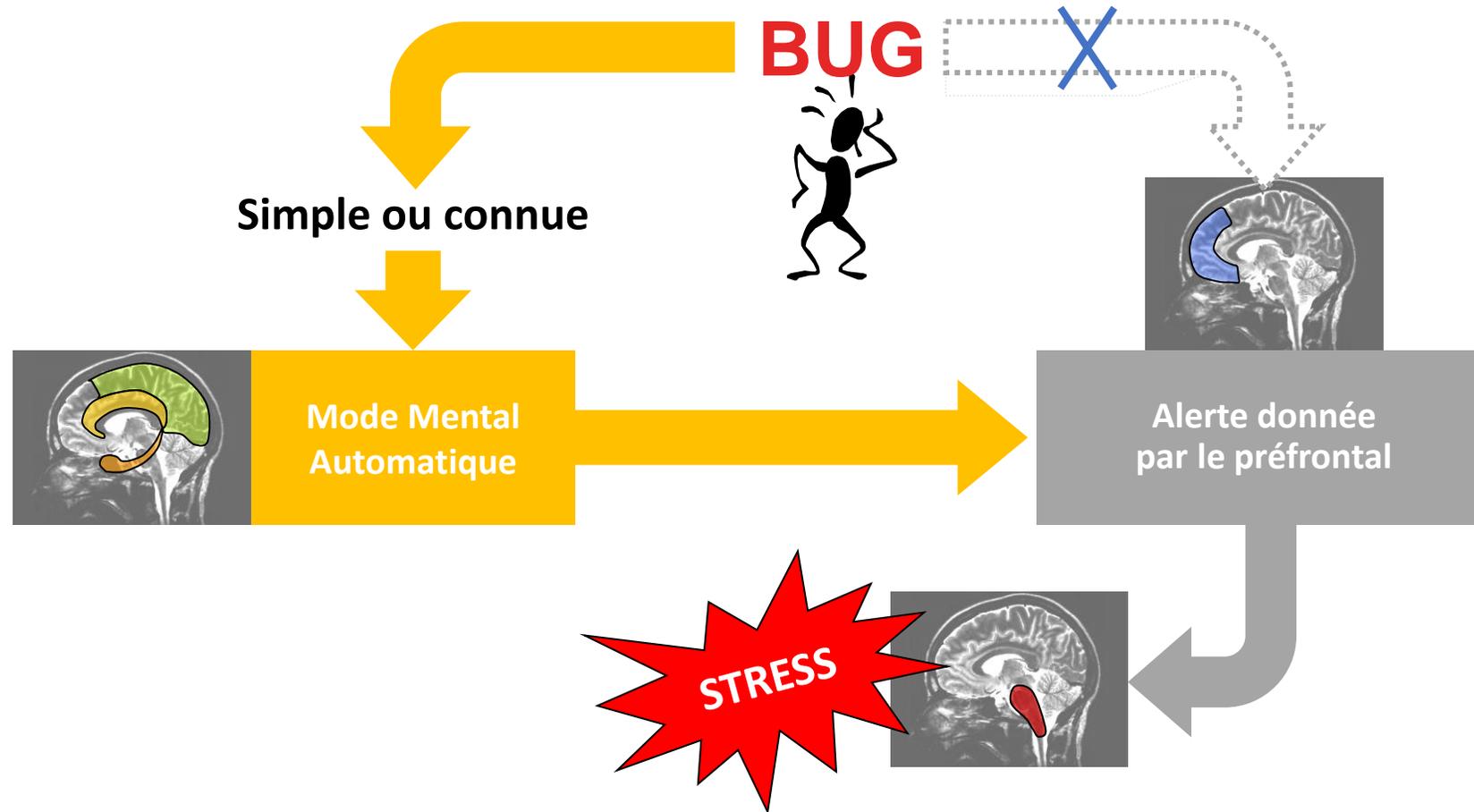
Casting cérébral

Situation perçue comme...
(Posner et al., 1994)



Et Le stress ... que nous indique-t-il ?

Situation complexe perçue comme...



L'échelle d'évaluation des Modes Mentaux (EEMM[®])

bascule

MMA						MMP
Stressabilité						Sérénité
Routine						Curiosité
Rigidité						Souplesse
Simplification						Nuance
Certitude						Relativité
Empirisme						Réflexion
Image Sociale						Opinion perso.

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Curiosité

curiosité active

créativité

exploration sensorielle

aventure

découverte

enrichissement

intérêt

esprit d'initiative

Que puis-je apprendre dans cette situation ?

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Souplesse

acceptation

curiosité passive

ouverture d'esprit, tolérance

disponibilité

écoute

réceptivité

absence de préjugés

capacité à rebondir

explorer positivement ce qui dérange

capacité à s'intégrer

Qu'ai-je intérêt à lâcher ?

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Nuance

complexification

remise en cause de l'évidence

subtilité

perception de l'infinie densité
des interrelations en réseau

vision systémique

« sortie du cadre »

Quelles sont les exceptions ?

Et si j'étais plus nuancé-e ?

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Relativité

prise de recul

position d'observateur

désimplification

détachement

dédramatisation

métaphysique

perception de l'infiniment grand,
petit, temporel

questionnement sur le sens des choses
(sans réponse toujours)

Qu'en penserais-je dans 10 ans ?

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Réflexion

rationalisation

curiosité intellectuelle

intérêt spontané pour la logique,
les relations de cause à effet,
la compréhension plus que
le résultat immédiat

questionnement sur le comment

sensation que « tout peut se comprendre »

Et si je cherchais de 5 à 10 options différentes ?

Les dimensions du Mode Mental Adaptatif

Individualisation

opinion personnelle ni soumise ni réactionnelle
individualisation de soi, des autres, des choses
insensibilité spontanée à la honte, à la fierté
perception de soi et du monde
sur les seuls registres des plaisir, esthétique,
fonctionnalité, logique
regard de l'ethnologue, hors du positionnement
hiérarchique, hors du regard "social"

Que dit mon intuition ?

Curiosité ... multisensorialité

- Concentration sur plusieurs sensations en même temps
 - Sons
 - Mouvement de l'air
 - Contact
 - ...
- Passer à une perception globale

Fluidité... l'algue

- Surfer sur la réalité
- Tout en restant soi-même
- S'appuyer sur la réalité
comme un pilier pour évoluer

Nuance... le Pack Aventure

Valeur		Anti-valeur	
Avantages	Limites	Autres regards	Inconvénients
Valeur + anti-valeur :			

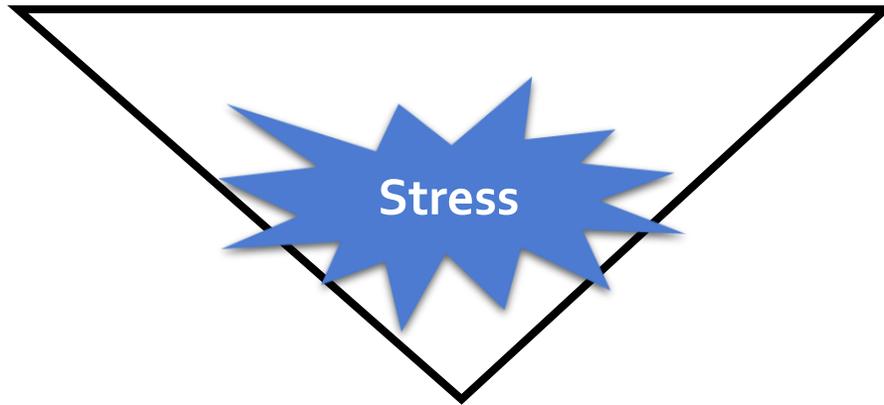
Relativité ...

- Dans 1 mois
- Dans 6 mois
- Dans 1 an
- Dans 5 ans
- ...

- Dépasser les certitudes : **!** → **?**

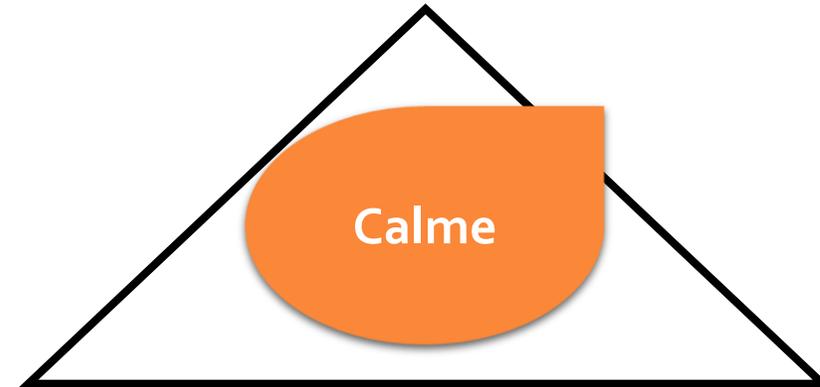
La pyramide moyens/exigences

Une large « tête »
d'exigences...



Une base étroite
de moyens mis en œuvre

Une petite « tête »
d'exigences...

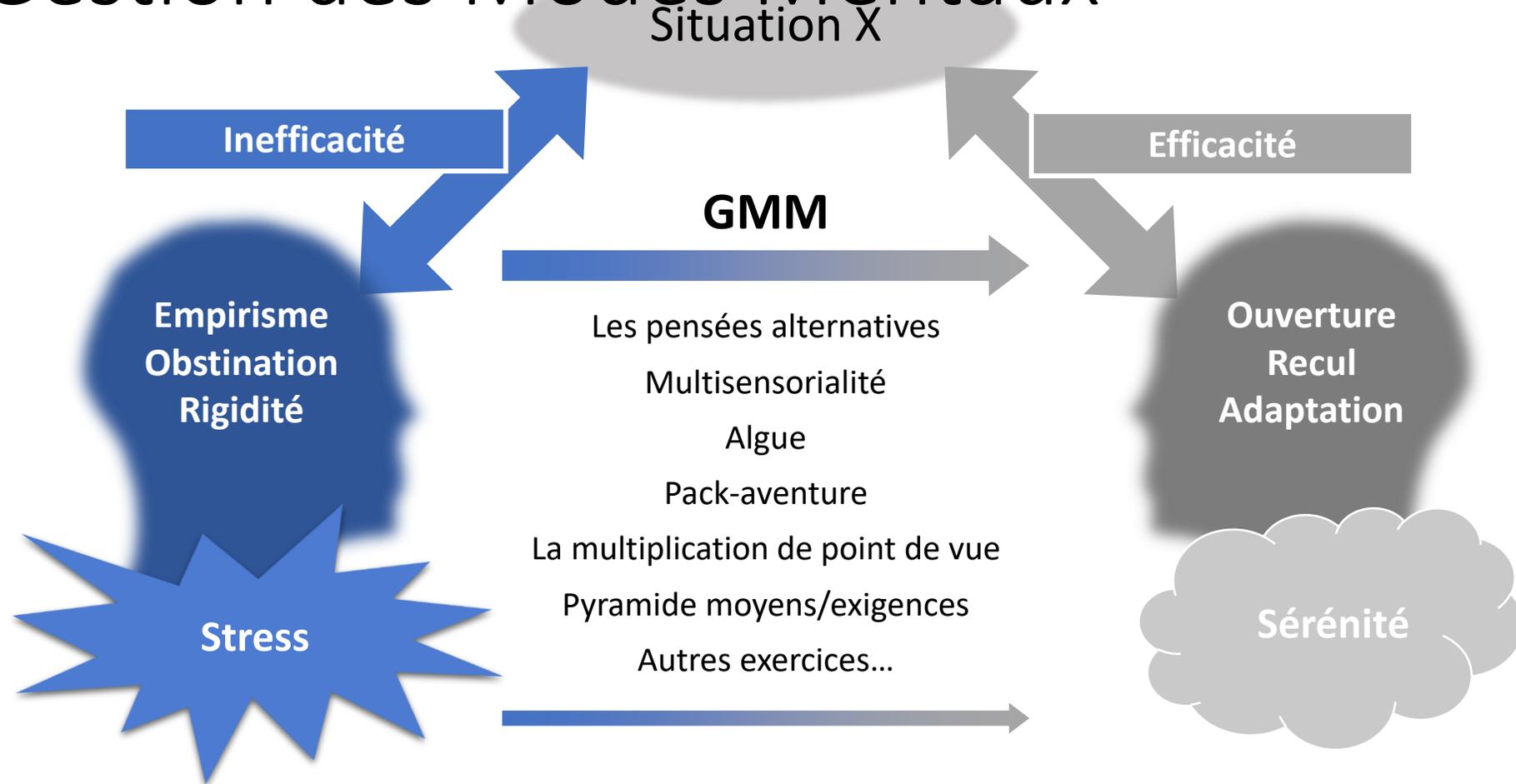


Une large base
de moyens mis en œuvre

La pyramide moyens/exigences

Situation qui me pose problème ou projet, souhait	Mes exigences	Les moyens que je me donne

La Gestion des Modes Mentaux



Personnalités et motivations

La motivation profonde

- Mieux comprendre nos motivations profondes et nos motivations conditionnées
- Intégrer l'origine du tempérament
- Saisir la dynamique comportementale spontanée
- Comprendre les contenus des personnalités secondaires

Exploration guidée

1. Qu'est-ce qui vous motive ?
2. Qu'aimez-vous faire avec plaisir, sans exigence de résultat ?
3. Quelles sont les valeurs qui représentent pour vous un idéal de vie ?
4. Quel type d'activités faites-vous par raison ou obligation ?
5. Qu'est-ce que vous ne supportez pas?
6. Qu'est ce qui génère, chez vous, une réelle intolérance et que vous ne feriez jamais si vous le pouviez ?

Diagnostic différentiel

Motivations primaires

- Se fixent tôt (entre 0 et 3 mois)
- Sont persévérantes et indestructibles

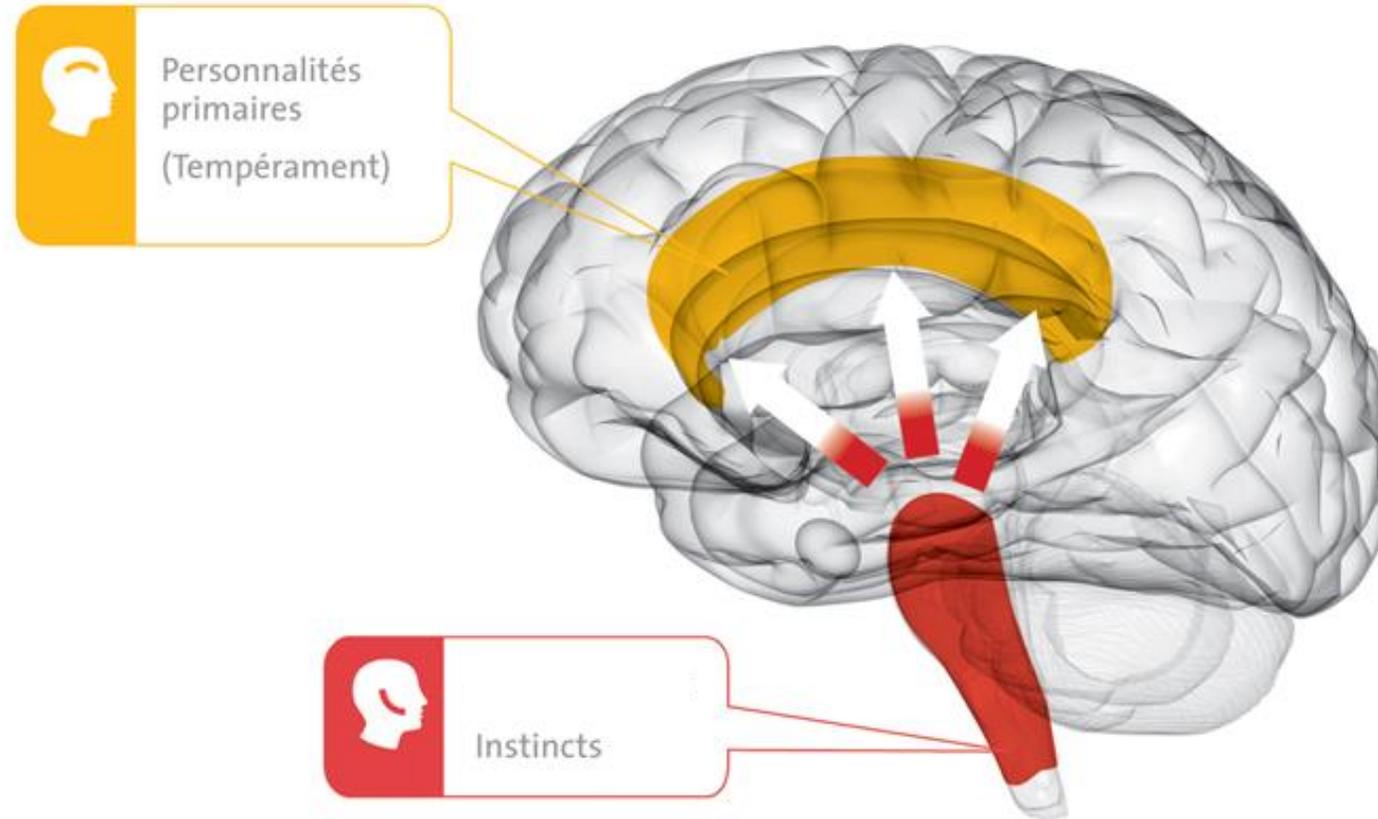
Elles constituent notre nature profonde et sont à la base de nos motivations intrinsèques.

Moivations secondaires

- Se fixent plus tardivement (de 3 mois à l'âge adulte)
- Sont réversibles

Elles constituent notre nature réactive et sont à la base de nos démotivations.

Des EFI instinctifs à la dynamique spontanée



Zoom sur : personnalités en Activation

« Le philosophe »

POSITIVITÉ ET REcul

Epicurisme

Curiosité pour toutes choses

Goût de la nature

Optimisme, pensée positive

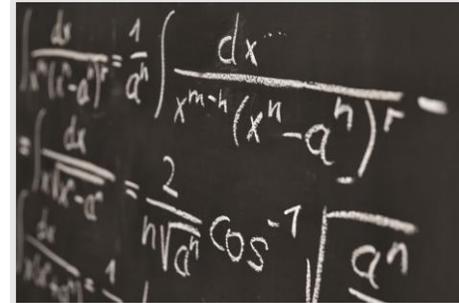
Insouciance, calme

Souplesse, adaptation



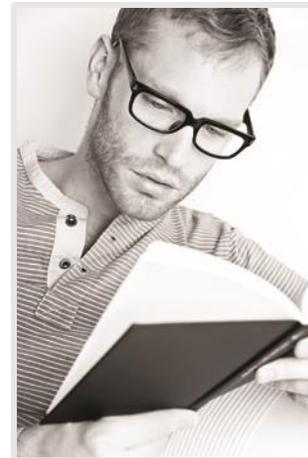
Zoom sur : personnalités en Activation

« Le novateur »



AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉ

Réflexion, logique
Théorisation, modélisation
Respect des autres et de la vie
Responsabilisation
Innovation, initiative,
Vision globale



Zoom sur : personnalités en Fuite

« L'animateur »

MOUVEMENT ET CRÉATIVITÉ

Jeu, rire, humour léger

Liberté, aventure, voyages

Sensations fortes

Diversité (activités, relations)

Provisoire, éphémère

Créativité débridée



Zoom sur : personnalités en Fuite

« Le gestionnaire »

GESTION ET SÉCURITÉ

Economie gestion, épargne
Prévoyance, prévision
Aménager, ranger, bricoler
Accumuler, collectionner
Intimité, confort
Alimentation saine, sommeil



Zoom sur : personnalités en Lutte

« Le stratège »

LEADERSHIP ET CONVIVIALITÉ

Art de vivre

Synergie, paix, harmonie

Vie sociale et mondaine

Hierarchie

Loyauté

Leadership

Organisation, coordination,

Stratégie, prise de décision



Zoom sur : personnalités en Lutte

« Le compétiteur »

INITIATIVE ET COMPÉTITION

Combativité
Persévérance, défi
Autorité
Ambition
Esprit de dépassement de soi
Esprit critique
Originalité personnelle



Zoom sur : personnalités en Inhibition

« Le participatif »

AFFECTIVITÉ ET SYNERGIE

Affectivité
Contact chaleureux
Sensualité
Intimité, douceur, gentillesse
Environnement à échelle humaine
Travail en équipe
Encouragement, soutien



Zoom sur : personnalités en Inhibition

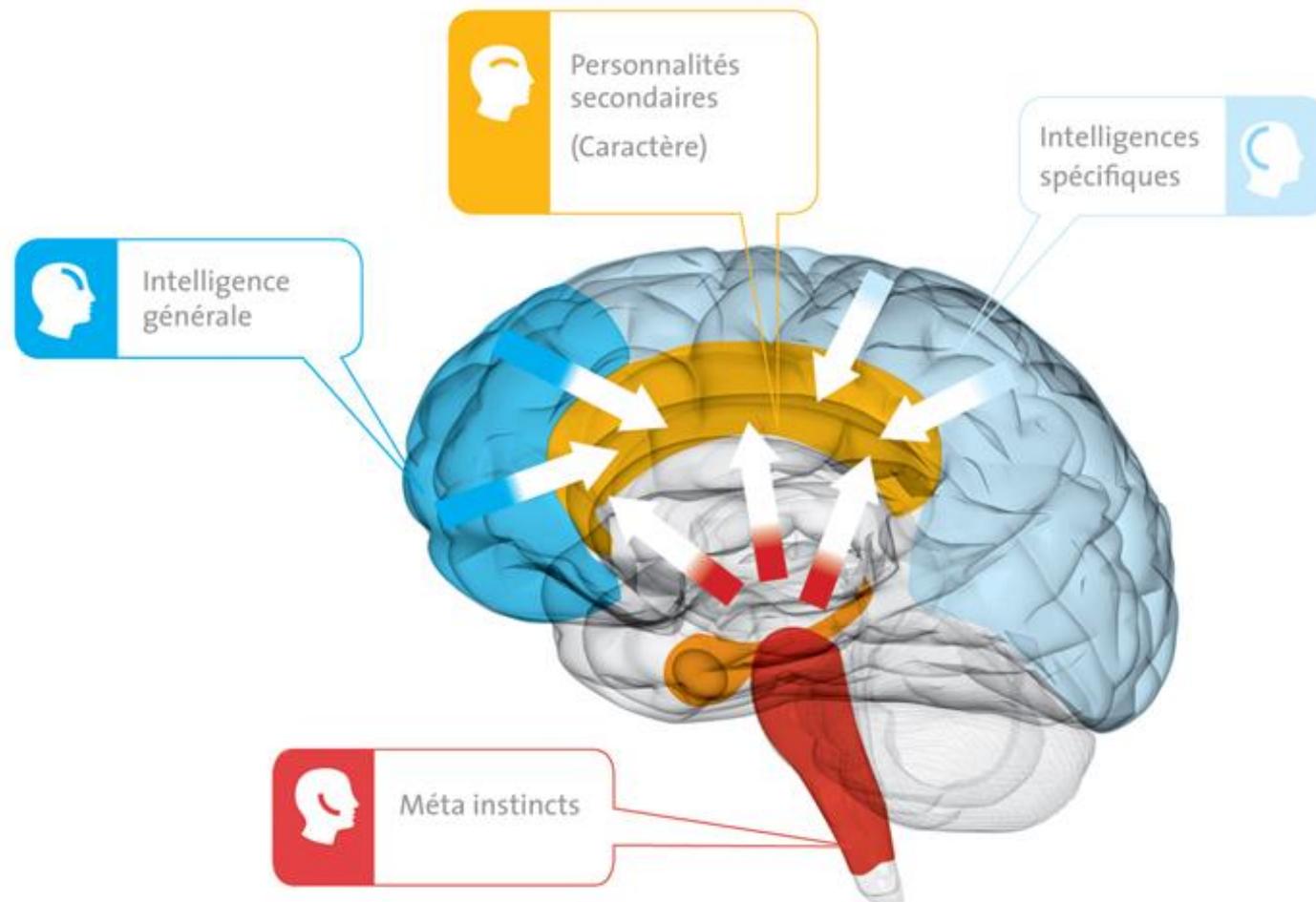
« Le solidaire »

ALTRUISME ET SOCIAL

Plaisir de faire plaisir
Disponibilité, serviabilité
Tolérance, pardon
Utilité
Modestie
Exigence envers soi-même
Simplicité esthétique



Définition de la dynamique secondaire



Contenu de la dynamique secondaire

Structure de personnalité	Ce que l'on n'aime pas jusqu'à le fuir
Philosophe	Le pessimisme, l'arbitraire, les obligations, la complexité, les conflits, la maladie, le manque de recul
Novateur	L'irrationalité, l'irresponsabilité, la frivolité, l'irréflexion, l'image sociale, l'orgueil, la prétention, le solennel
Animateur	La routine, l'immobilisme, la sécurité, l'engagement, le sérieux, le conventionnel, le planning, la rigueur, le long terme
Gestionnaire	L'incertain, le risque, le désordre, l'insécurité, le précaire, les dépenses, l'aventure, l'imprévoyance, l'irréparable, le futur
Stratège	La vulgarité, la brutalité, la mesquinerie, les cris, la trahison, le mauvais goût, la provocation, la haine, la marginalité.
Compétiteur	La faiblesse, la lâcheté, l'indécision, la passivité, la perte de temps, le conventionnel, le banal, l'optimisme irrationnel.
Participatif	La solitude, les séparations, l'autonomie, les déceptions, la violence, l'inconfort, la précision, la technologie, l'expertise
Solidaire	L'égoïsme, le nombrilisme, l'intolérance, la vanité, la prétention, la violence, l'arrivisme, le luxe

Evitements et compensations

Evitements et compensations - Objectifs généraux

- Comprendre l'origine de nos comportements d'évitement
- Saisir le lien existant entre eux et les comportements de compensation...
- ... et le lien existant entre ces derniers et les douleurs morales.

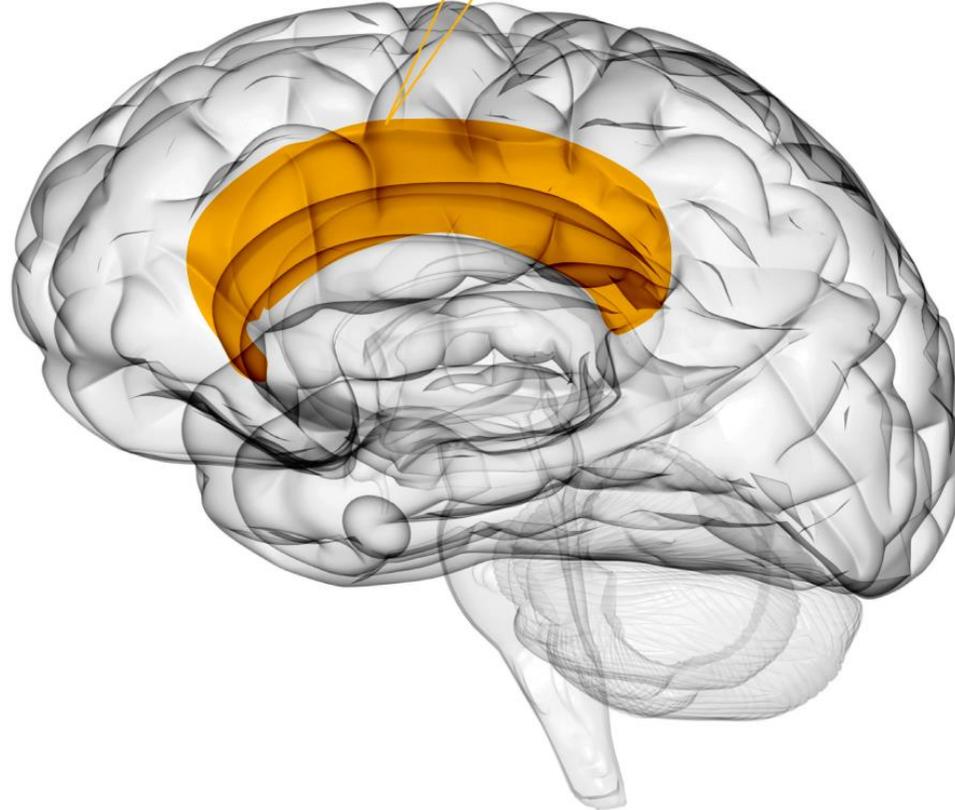
Une origine conditionnées



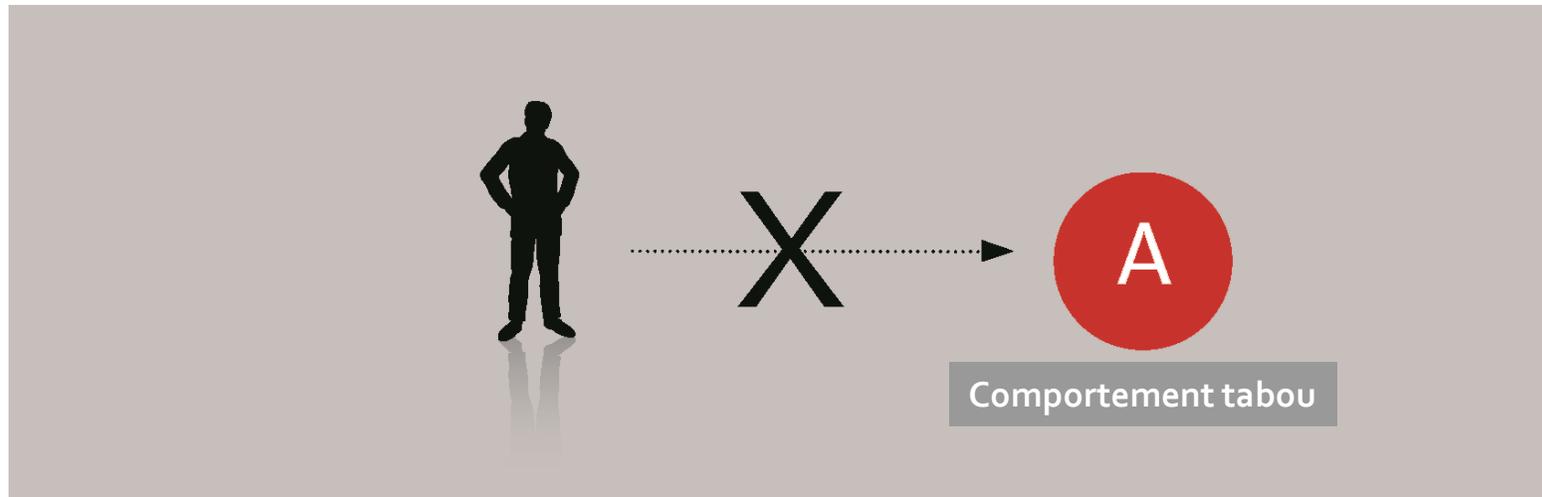
Comportement hypofonctionnel (hypo)

Comportement hyperfonctionnel (hyper)

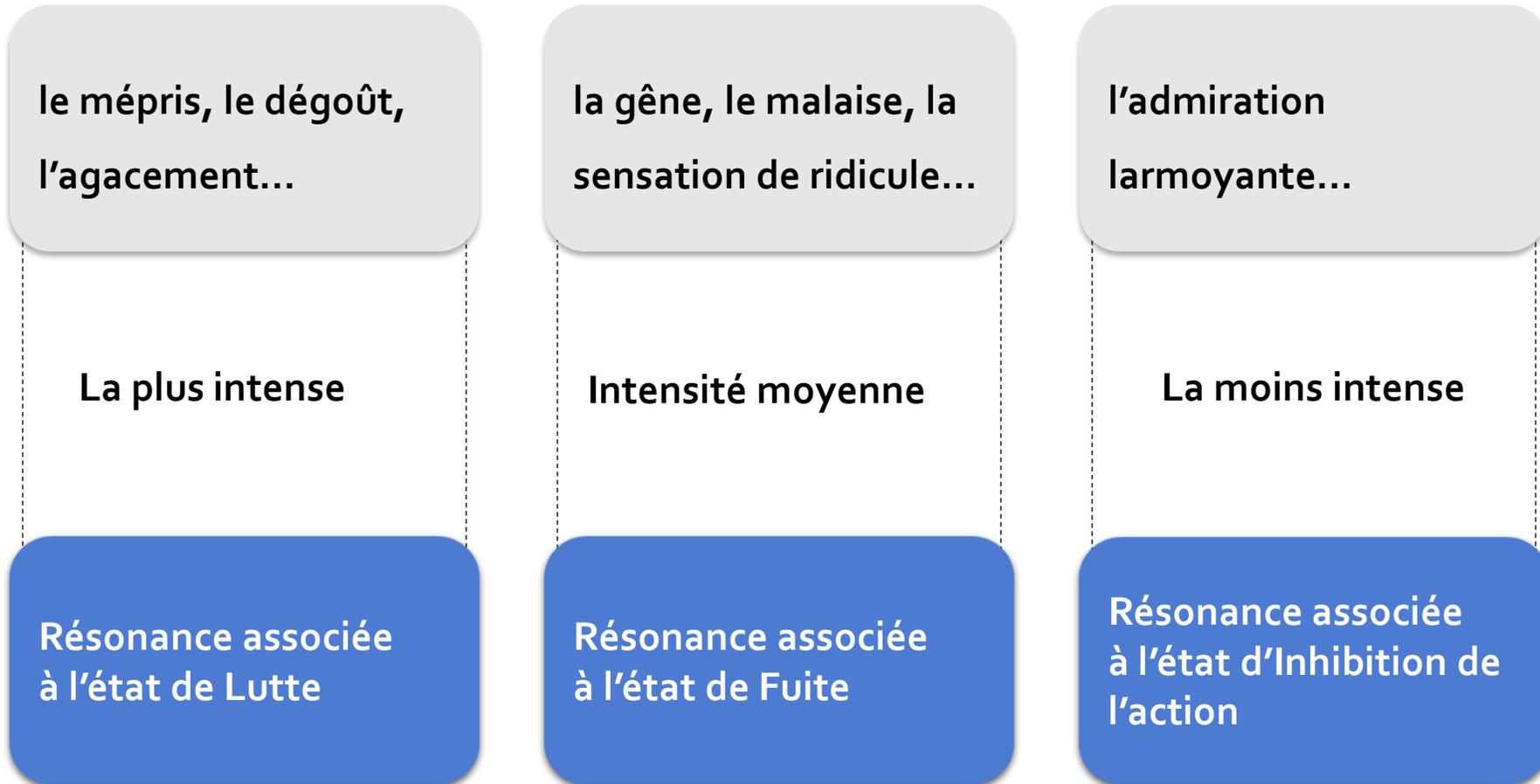
Répression d'hyper



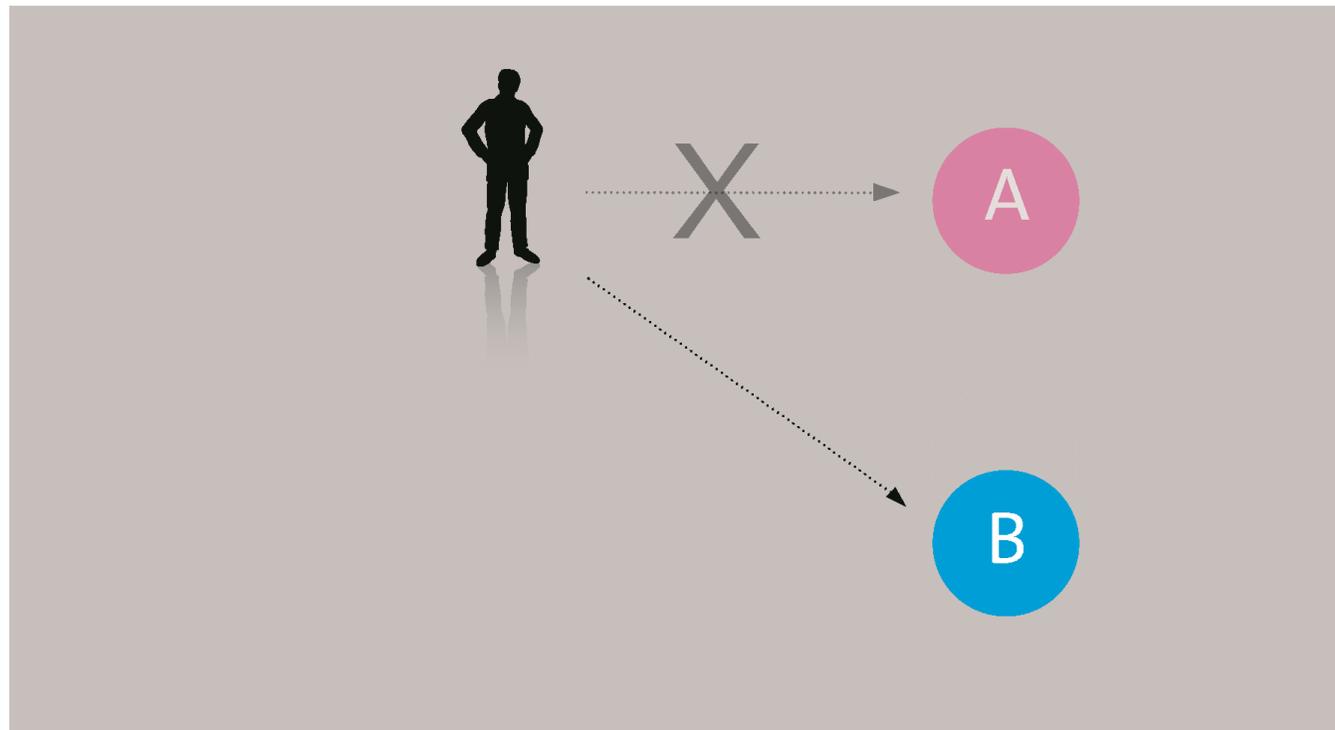
Naissance d'un tabou



Hypo - Diagnostic de résonance



Lien entre « hypo » et « hyper »



Retrouver « l'hypo de l'hyper »

Saturation

Demander à la personne ce qui serait différent dans ses pensées, ses actions et sa vie en général si elle obtenait tout ce qu'elle attendait de son Hyper.

Quelle liberté supplémentaire lui serait donnée ?

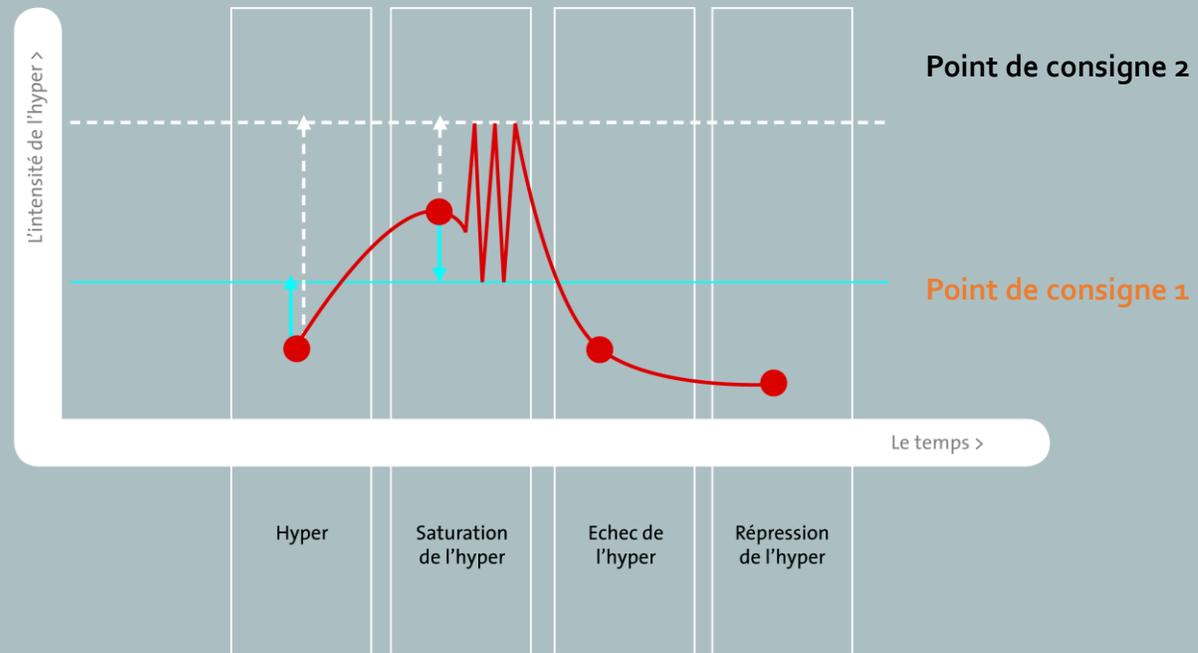
Sevrage

Demander à la personne quels seraient les changements dans ses pensées, ses actions et sa vie en général si son Hyper n'existait pas.

De quels plaisirs serait-elle privée ?

L'autorégulation double

La vie d'un hyper



Traitement de l'hypo



Mini-questionnaire de Résonance

Exemples de situations	Qualifiez l'attitude	Grotesque	Bêtise	Ridicule	Autre
X prend la parole en public et dit une énormité : il ne sait visiblement pas de quoi il parle.					
X raconte une blague qu'il/elle trouve très drôle... mais qui ne fait rire que lui /elle.					
Au restaurant, un homme éructe bruyamment à la table voisine.					
X raconte à qui veut l'entendre à quel point il/elle est beau/belle et intelligent(e).					
Un homme roule des mécaniques et fait des clins d'œil bien appuyés à toutes les femmes qu'il croise.					
X sent mauvais, a une mauvaise haleine, titube...					

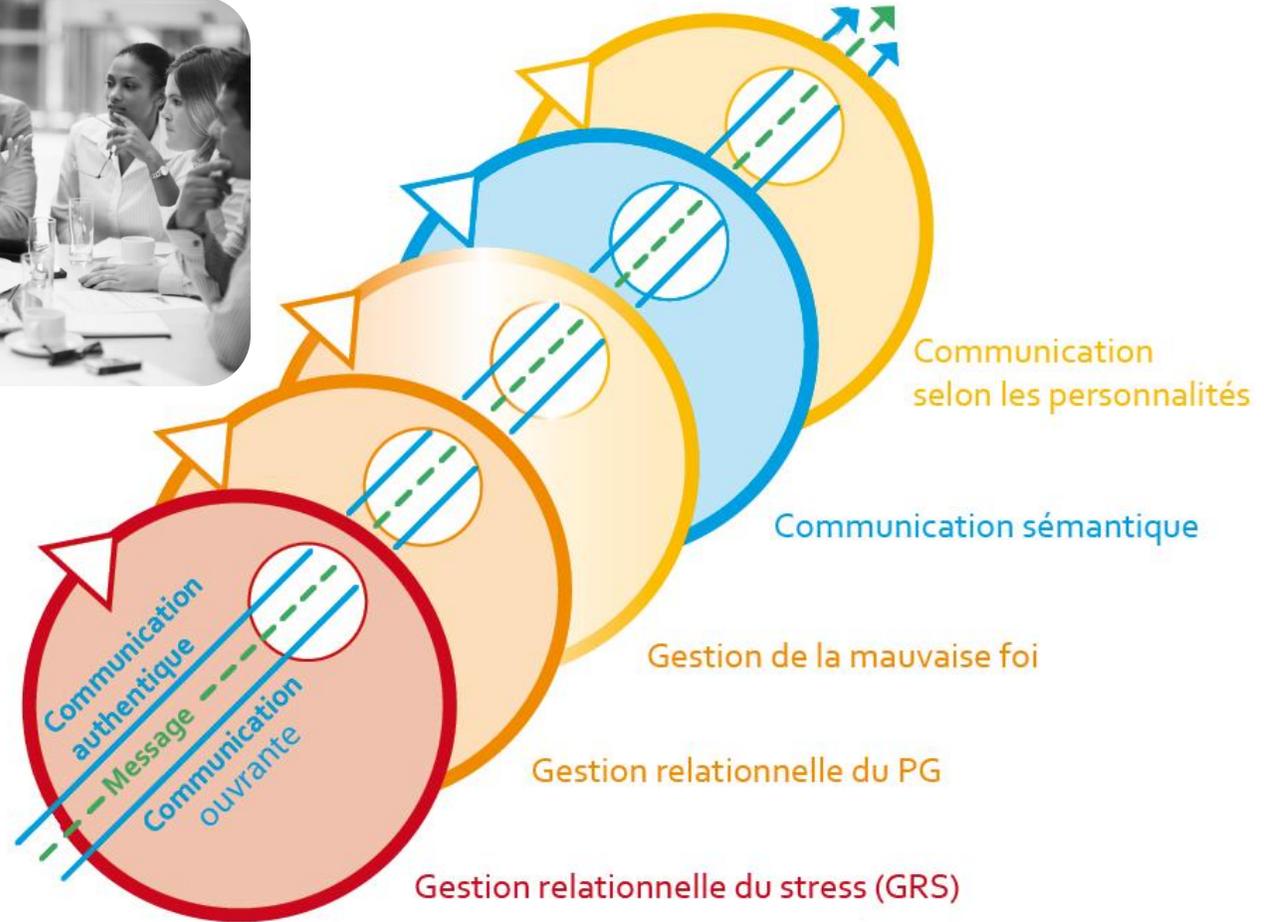
Dimension considérée

Neuronale

Relationnelle

Systemique



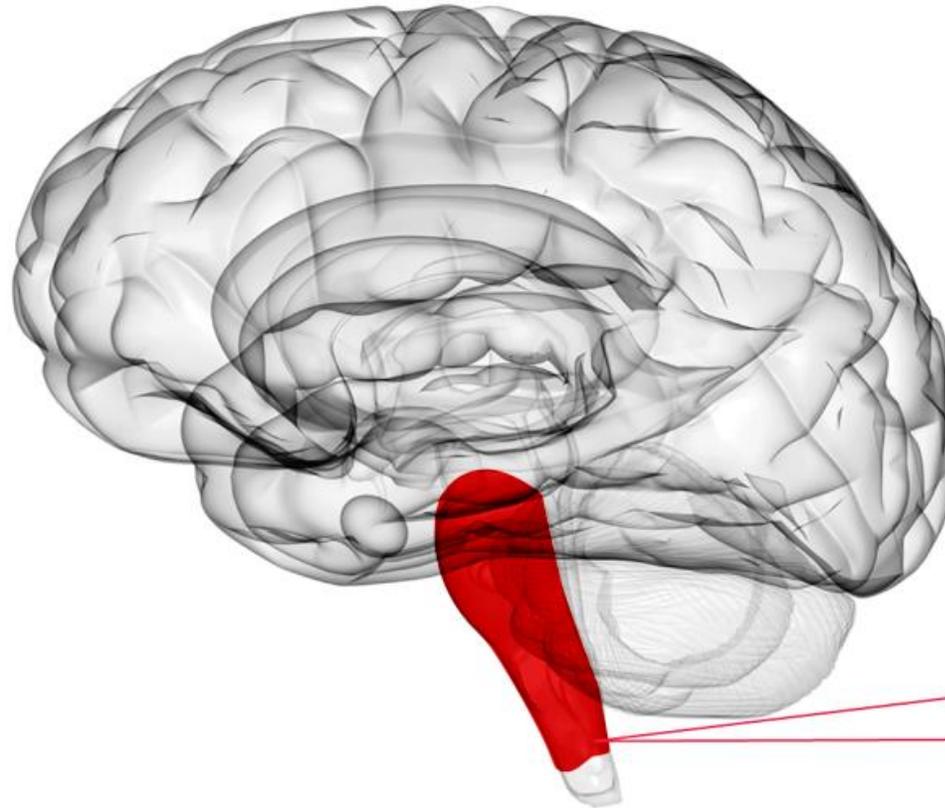


Gestion relationnelle du stress

Objectifs généraux

- Comprendre les étapes du stress
- Adopter une stratégie de gestion du stress
- Diagnostiquer et gérer chaque type de stress

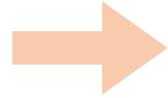
Les Etats Fonctionnels de l'Instinct



- Activation de l'action
- Fuite
- Lutte
- Inhibition de l'action

3 types de stress (Henri Laborit)

CALME



ACTIVATION
of ACTION



Fuite
Peur, anxiété, honte ..



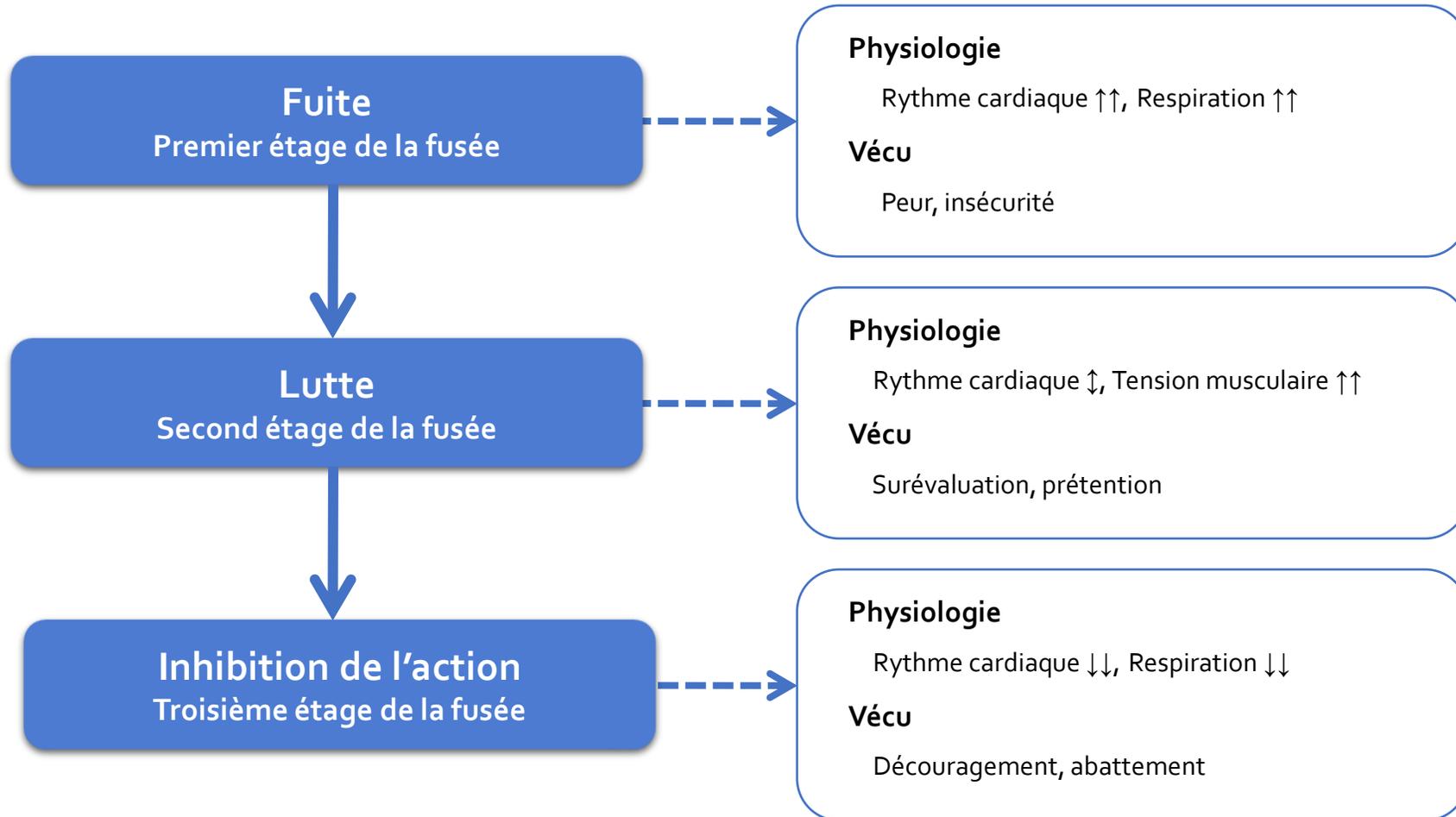
Lutte
Colère, agacement,...



Inhibition
Abattement, ...



Un héritage génétique déterminant



Auto-évaluation du stress

État émotionnel lié au stress	Jamais (0)	Rarement (1)	Souvent (2)	Le + souvent (3)
Dispersion				
Agitation				
Claustrophobie				
Anxiété				
Tension intérieure				
Impatience				
Susceptibilité				
Agressivité, colère				
Inertie				
Découragement				
Désir de protection				
Vision négative				

Stratégie de gestion

Identifier rapidement l'état de stress sous-jacent

Signes physiologiques et micro-comportementaux

Signes macro-comportementaux et cognitifs

Adopter des manières de faire et d'être adéquates afin de retrouver une situation de dialogue

Eviter les attitudes aggravantes

Adopter des attitudes positives **AVEC MODERATION**

Diagnostiquer l'état de Fuite

Objectif instinctif

Echapper à la contrainte

SIGNES FIABLES

Physiologiques

Rougisement
Déglutitions
Sueurs émotives
Respiration rapide

Micro-comportementaux

Regard fuyant, en ligne brisée
Sourire flou, de conciliation



Gérer l'état de Fuite

Attitudes aggravantes



A éviter

Contraindre

Forcer à s'engager (opinion, décision, action) par des questions fermées

Se faire le porte-parole de LA réalité

Juger, moraliser

Agresser

Crier, menacer, sanctionner

Attitudes positives



A adopter avec modération

Se positionner en « complice », qui aide l'interlocuteur à

Organiser ses pensées, les exprimer

Percevoir les enjeux

Chercher des solutions (poser des questions ouvertes)

En

Reformulant ses réponses

Etant convivial et participatif

Diagnostiquer l'état de Lutte

Objectif instinctif

Gagner

SIGNES FIABLES

Physiologiques

Visage parfois empourpré

Micro-comportementaux

Regard fixe et frontal
Tension musculaire des mâchoires, du cou,
des épaules



Gérer l'état de Lutte

Attitudes aggravantes



A éviter

Dominer

Remettre en question les capacités
d'intelligence et d'action

Faire des reproches

Interrompre, mentir, menacer, être injuste,
consoler, nier, infantiliser...

Ordonner

(« Calmez-vous ! Ne vous énervez pas ! »)

Agacer

Etre imprécis, hésitant

Paraître désorganisé, lent...

Attitudes positives



A adopter avec modération

Prendre en considération et reconnaître l'autre en étant juste et direct

Etre exact, juste

Partager les responsabilités des erreurs s'il
y en a

Etre simple, direct, logique, concret,
factuel

Prendre en considération

Faire des propositions, agir

Diagnostiquer l'état d'Inhibition de l'action

Objectif instinctif

Rechercher de la protection

SIGNES FIABLES

Physiologiques

Teint pâle
Lèvres grise ou violacées
Oppression thoracique
Sensation de fatigue
Sensibilité à la douleur, aux spasmes

Micro-comportementaux

Regard bas
Visage mou, traits tombants
Voix basse et inaudible en fin de phrase
Soupirs



Gérer l'état d'Inhibition de l'Action

Attitudes aggravantes



A éviter

Abandonner

Forcer à l'action autonome

Nier l'état

Secouer, juger, punir le découragement

Inciter à la volonté, au courage

Complimenter sur les capacités
d'intelligence et d'action

Attitudes positives



A adopter avec modération

Etre empathique, à l'écoute

Consoler, soutenir, protéger

Complimenter sur les capacités humaines

Scénarios relationnels

Mon interlocuteur est en...

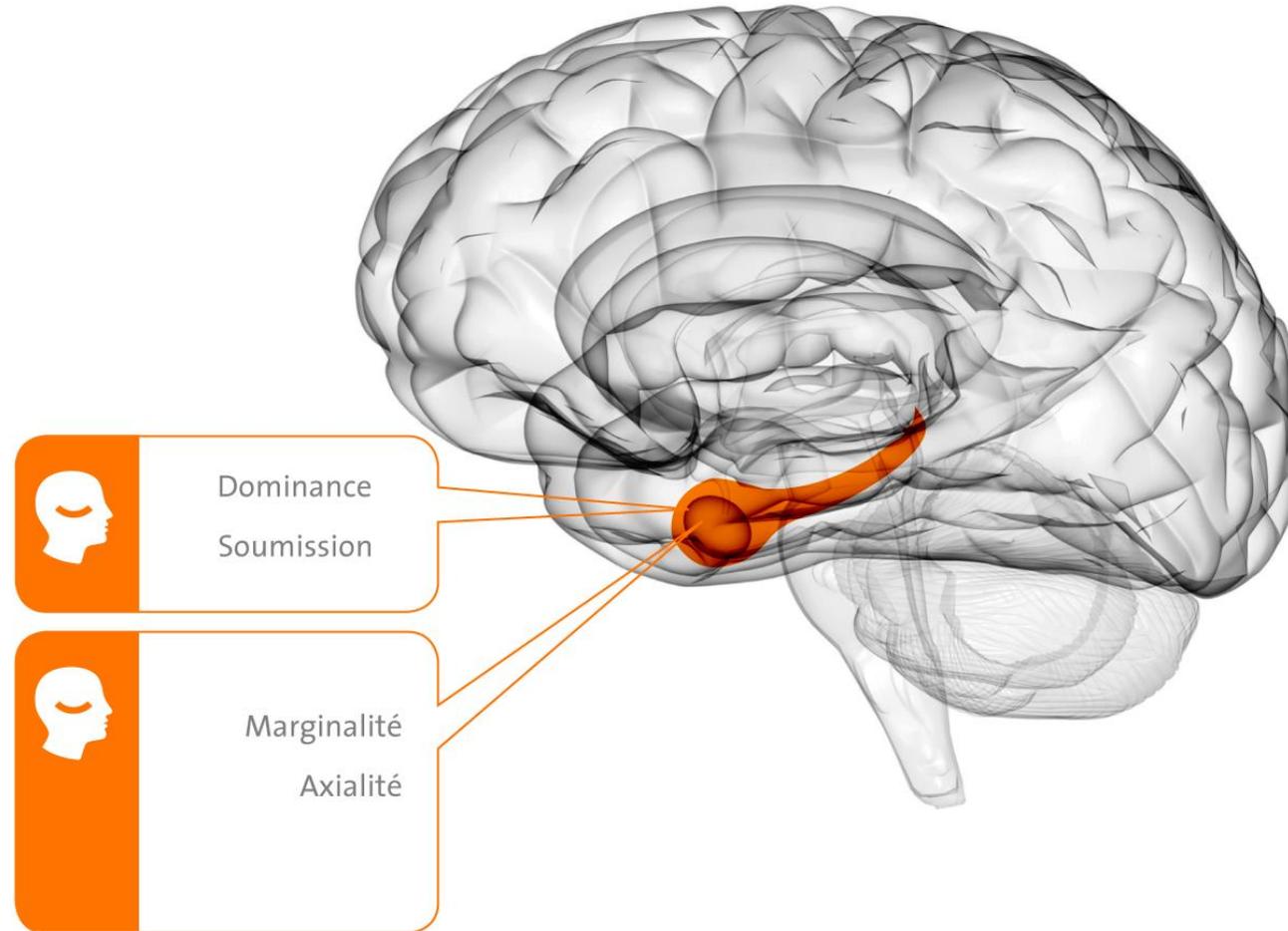
	Fuite	Lutte	Inhibition de l'action
Fuite	On se renvoie les contraintes.	Il s'impatiente, s'exaspère.	Il souffre du sentiment d'abandon.
Lutte	Il éprouve une sensation de peur, d'étouffement, fait des gaffes.	Nous voulons tous deux être reconnus. Nous échangeons des critiques, puis nous emportons.	Lorsque ma Lutte devient brutale, il plonge dans une inertie grandissante.
Inhibition de l'action	Il se sent envahi par mon attente affective et mon besoin de protection.	Il a besoin de réactivité et est agacé par mon inertie.	Aucun n'est en mesure de rassurer ou d'aider l'autre.
Activation de l'action	Je m'interroge ou comprends		

Positionnement grégaire

Objectifs généraux

- Comprendre l'origine et les facteurs de définition du PG
- Reconnaître les 4 types de PG
- Comprendre le mode de fonctionnement du PG
- Gérer le PG dans la relation

Le Positionnement grégaire



La hiérarchisation du groupe

Dominant

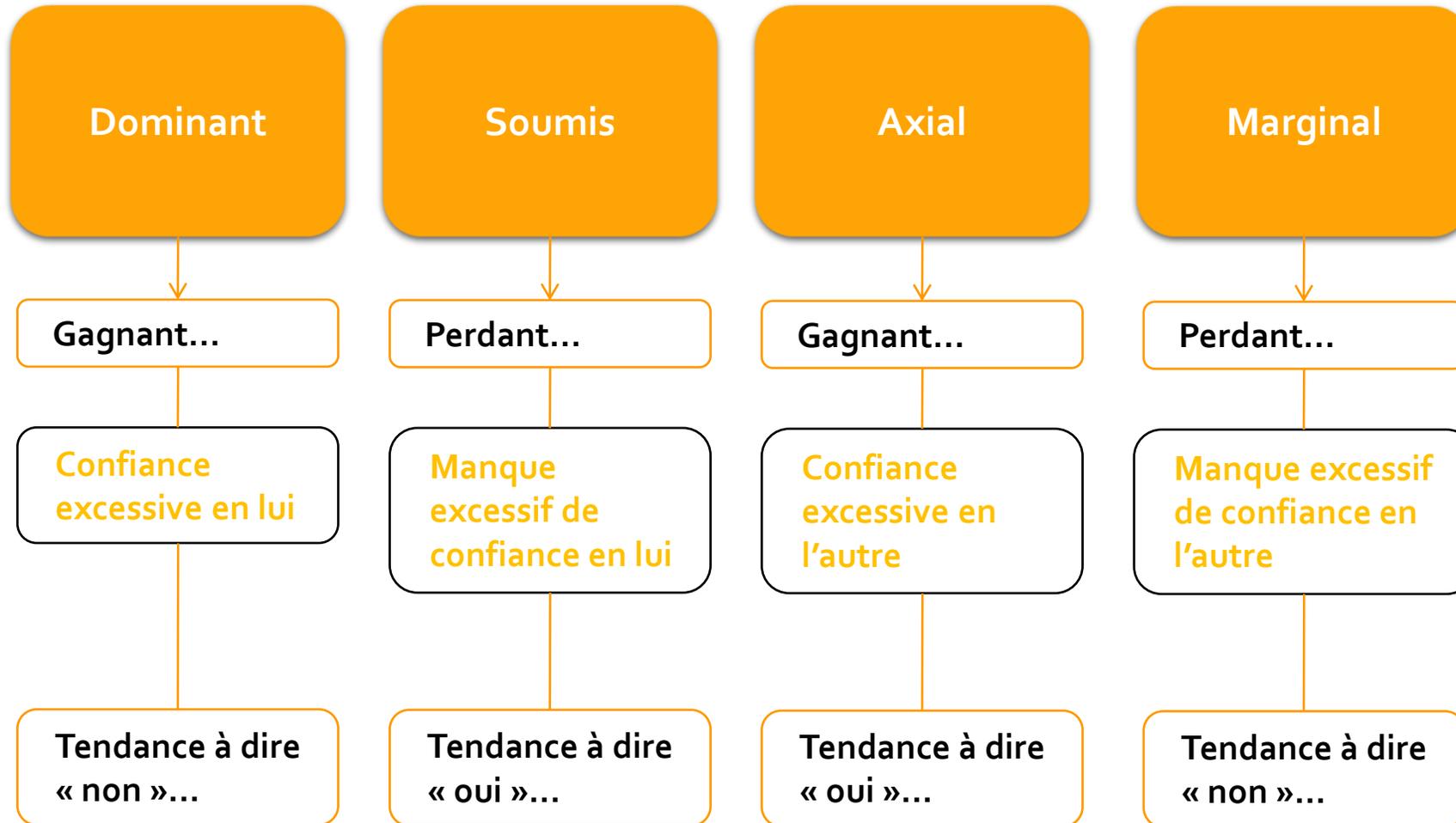
Marginal



Axial

Soumis

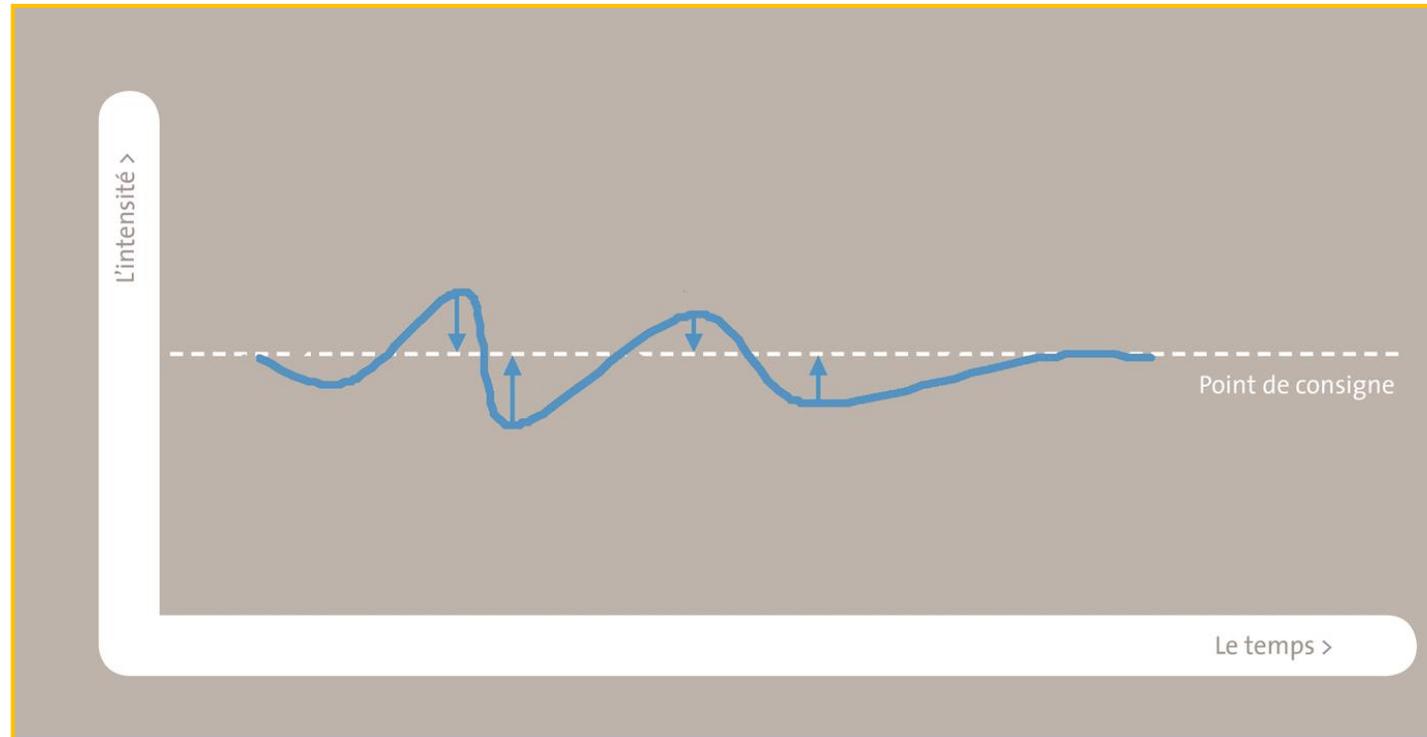
Facteurs de définition du PG



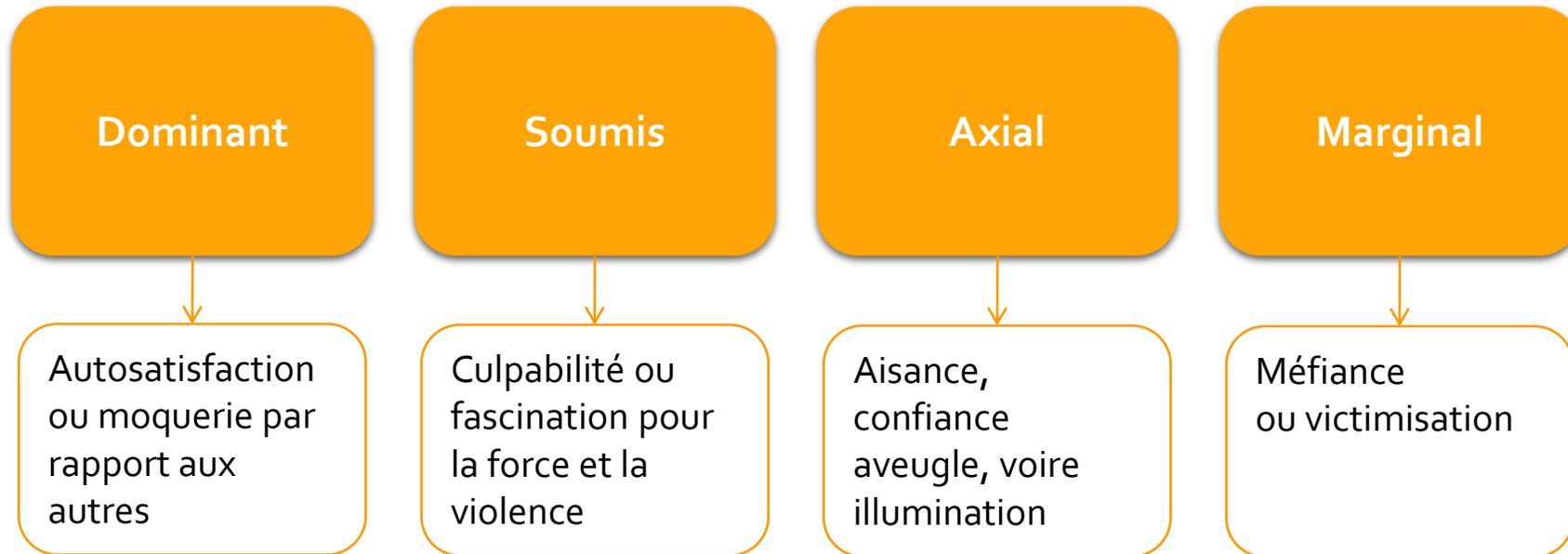
Évaluez votre PG

1. Par rapport votre l'équipe ou votre famille, êtes-vous plutôt affirmé, réservé, médiateur, méfiant ?
2. À votre avis, comment se positionnent les chaque membre du groupe par rapport aux autres, y compris vous-même ?
3. Qu'en pensez-vous ?
4. L'équilibre « grégaire » de votre environnement professionnel ou familial vous paraît-il propice à une bonne motivation collective ? Comment se passent les relations, les tâches collectives ?
5. Sur qui exercez-vous un ascendant ? Par qui êtes-vous impressionné(e) ? À qui faites-vous confiance ? De qui vous méfiez-vous ? Pour quelles raisons ?
6. Quel est votre « diagnostic » ?

Inertie et effet rebond



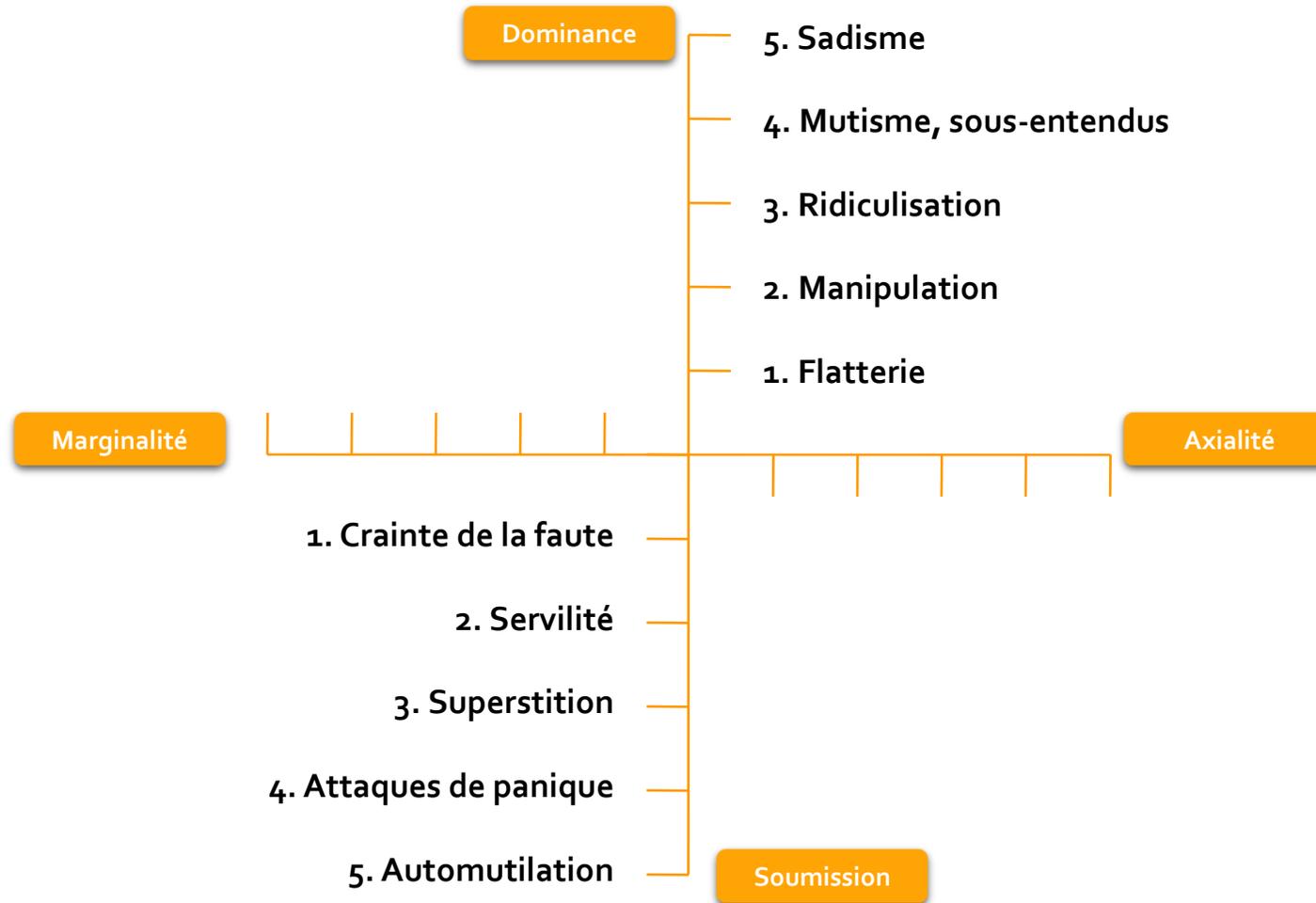
Messages internes d'autorégulation



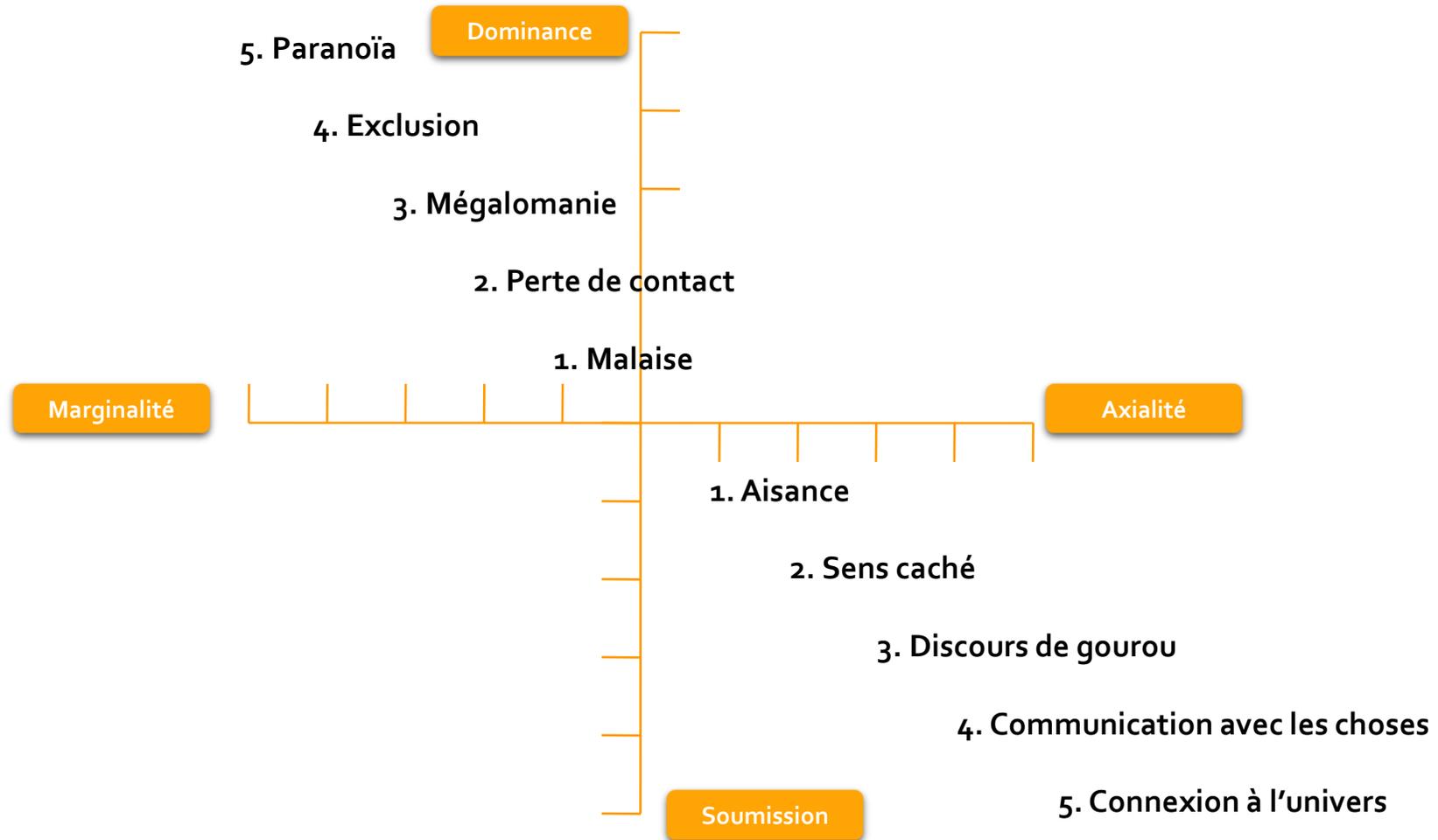
Echelle du positionnement grégaire

Niveau	Caractéristiques communes
Niveau 1	Alibis et actes socialement acceptables (sous-tendus par une impulsion irrationnelle invisible socialement non assumée).
Niveau 2	Alibis et actes irrationnels (sous-tendus par une impulsion irrationnelle visible mais non assumée).
Niveau 3	Affichage social, dans le discours, des « intentions » de l'état.
Niveau 4	Actes impulsifs et peu contrôlables, aux mobiles conscients mais non encore « assumés » socialement.
Niveau 5	Affichage social, dans les comportements, des intentions de l'état, allant jusqu'au pré-délire et délire.

Echelle du positionnement grégaire



Echelle du positionnement grégaire



Gestion relationnelle du PG

À ne pas faire



PG = comportement archaïque

Devenir « paléo »

Etre impressionné

Récompenser

PG = comportement instinctif

Discuter sur les contenus

Essayer de convaincre

PG = système autorégulé

Penser que l'instabilité a disparu.

À faire



PG = comportement archaïque

Se détendre

Rester neutre et objectif

PG = comportement instinctif

Reconnaître les comportements

« Préfrontaliser »

PG = système autorégulé

Renforcer subtilement
les comportements adaptés.

Communication ouvrante

Objectifs généraux

- Mobiliser le mode mental adaptatif et créatif en communication
- Favoriser l'intelligence collective
- Prendre du recul et enrichir le débat de fond
- Développer la sérénité relationnelle

Communication ouvvrante

Curiosité :

- Comment regarder autrement cette situation ?
- Qu'est-ce que je n'ai pas encore vu dans cette situation ?

Souplesse :

- À quoi bon lutter contre ?
- Qu'ai-je à gagner à m'adapter ?

Nuance :

- Quel détails n'ai-je pas encore remarqué ?
- Quel avantage y a-t-il à ce que je rejette ?

Relativité :

- Qu'est-ce que j'en penserai dans 10 ans ?
- Quels autres points de vue adopter ?

Réflexion :

- Comment expliquer cette situation ?
- Quelles en sont les conséquences à court, moyen et long terme ?

Opinion personnelle :

- Et si je n'avais de compte à rendre à personne...
- Finalement, tenant compte de tout cela, qu'est-ce que décide ?

Dimension considérée

Neuronale

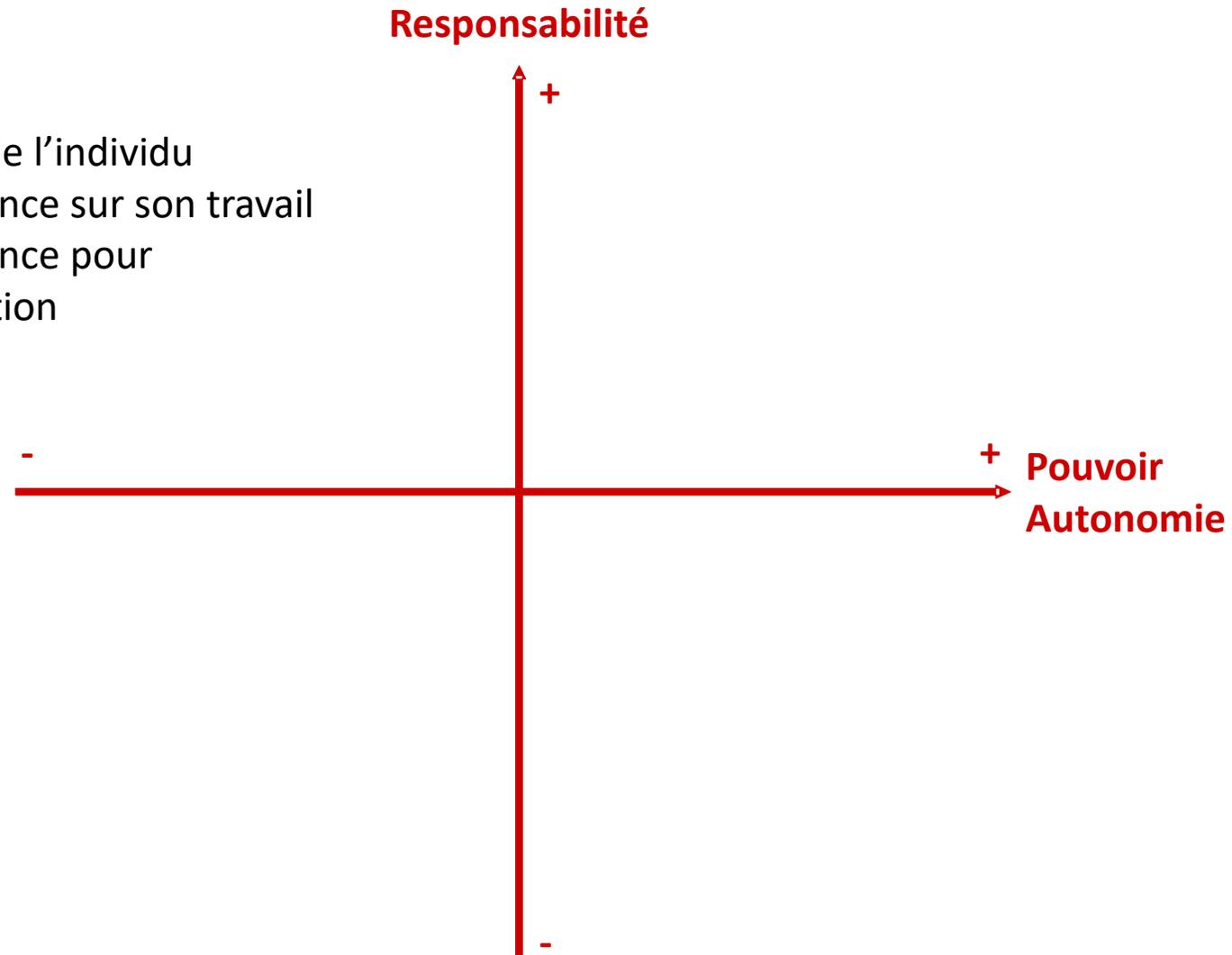
Relationnelle

Systemique

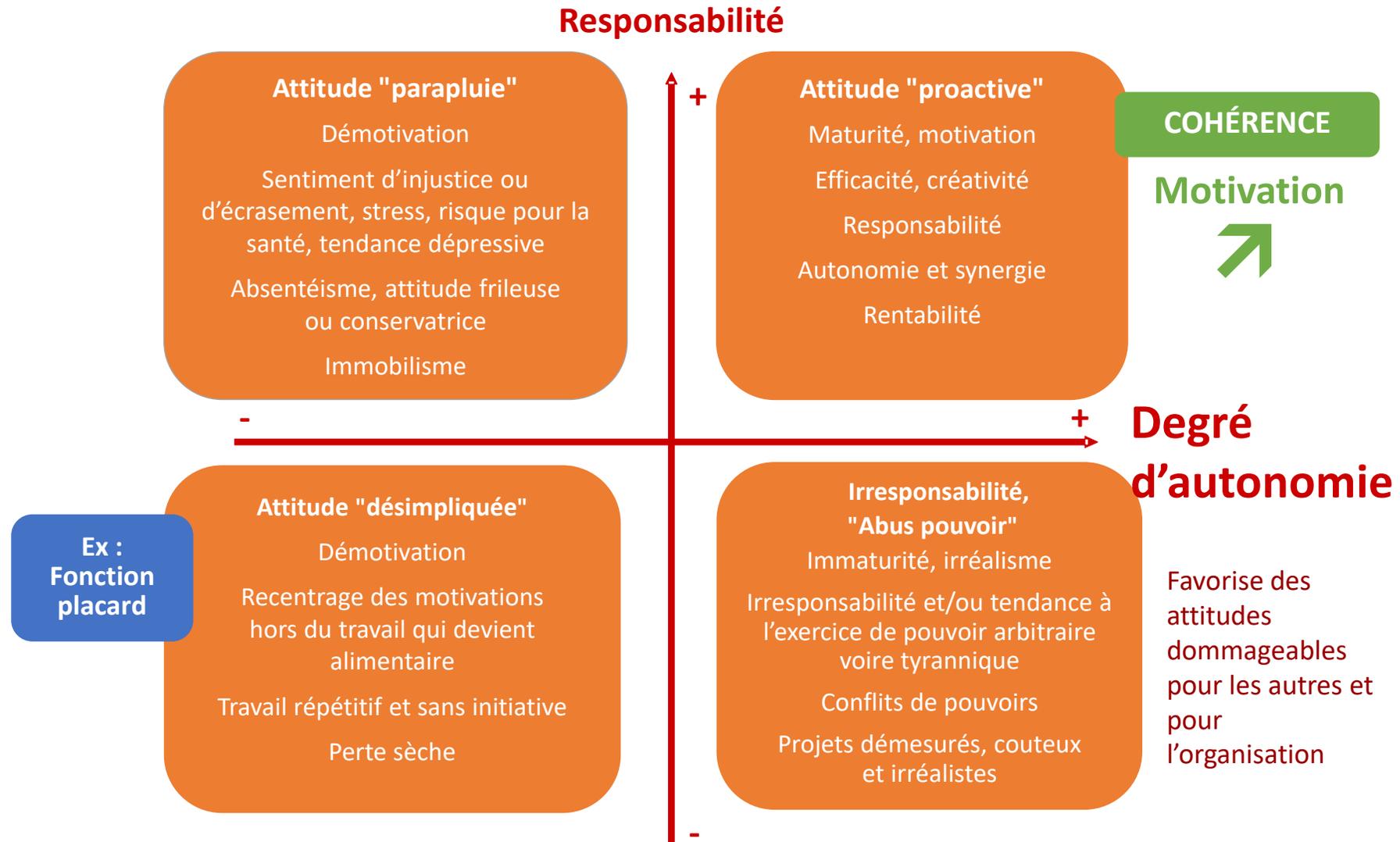


Boucle Pouvoirs / Responsabilités

1. Ressenti de l'individu
2. Conséquence sur son travail
3. Conséquence pour l'organisation



L'axe organisationnel



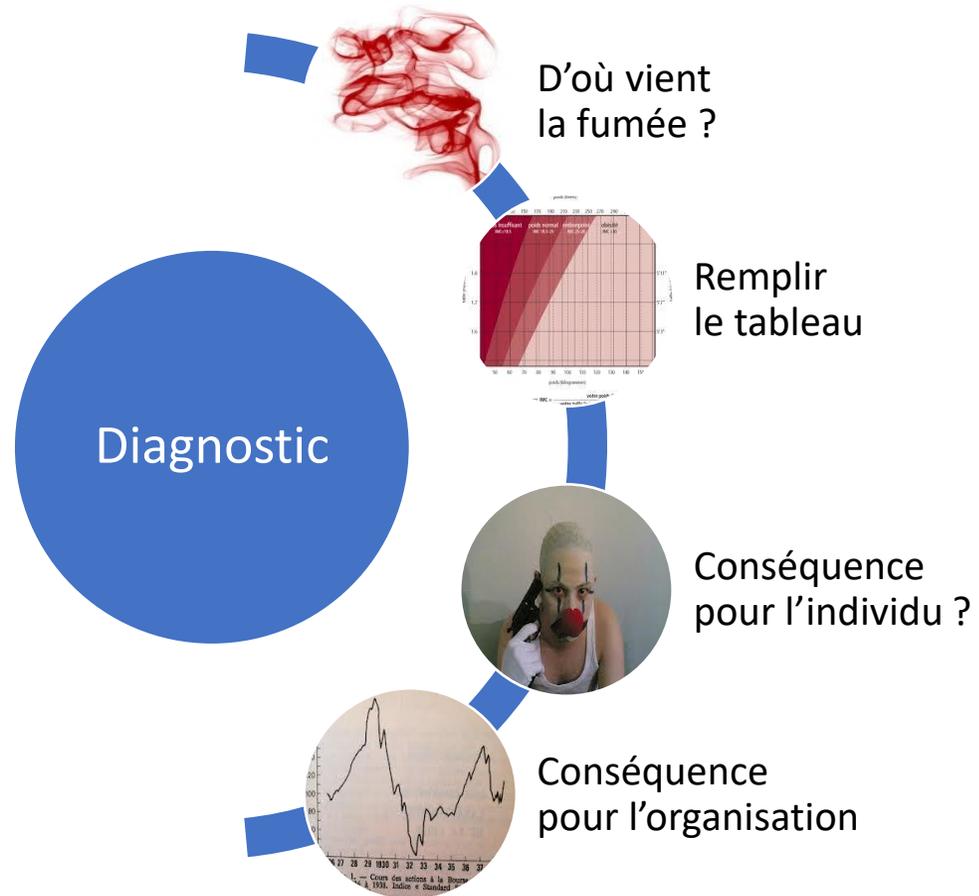
Définitions

Pouvoir :

C'est la capacité donnée à un individu de décider des moyens qu'il affecte à une tâche que ce soit en terme de temps, de ressources (financières/humaines), de recherche d'infos et enfin sa capacité à demander un contrôle, un *feed back*.

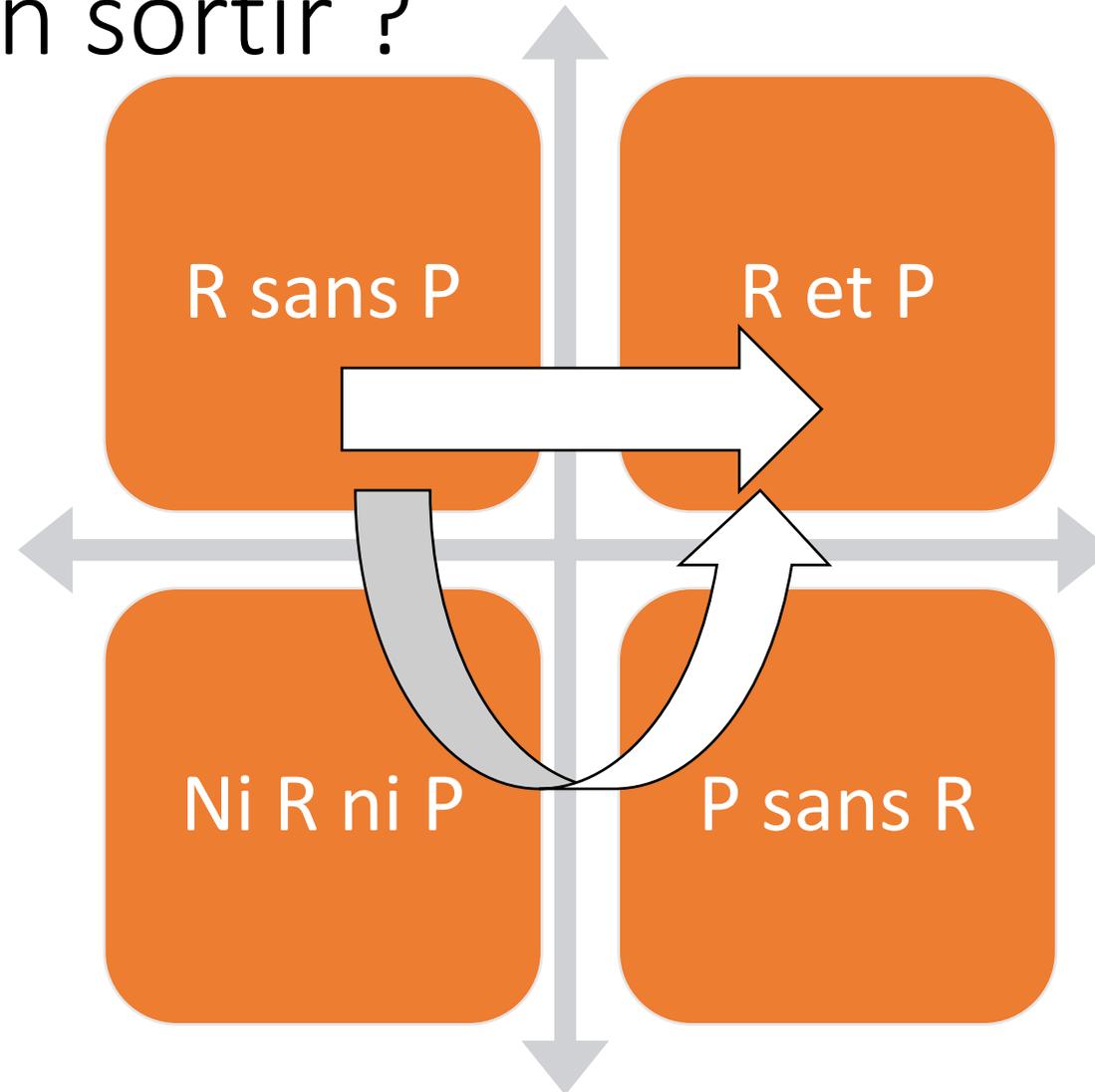
Responsabilités :

C'est assumer devant les tiers et soi-même toutes les conséquences d'une décision prise et/ou d'une action réalisée par soi-même ou des tiers à qui on a délégué une tâche.



	Responsabilité		Pouvoir	
	Théorique	Réelle	Théorique	Réel
Tache 1				
Tache 2				
Tache 3				
Tache 4				

Comment s'en sortir ?



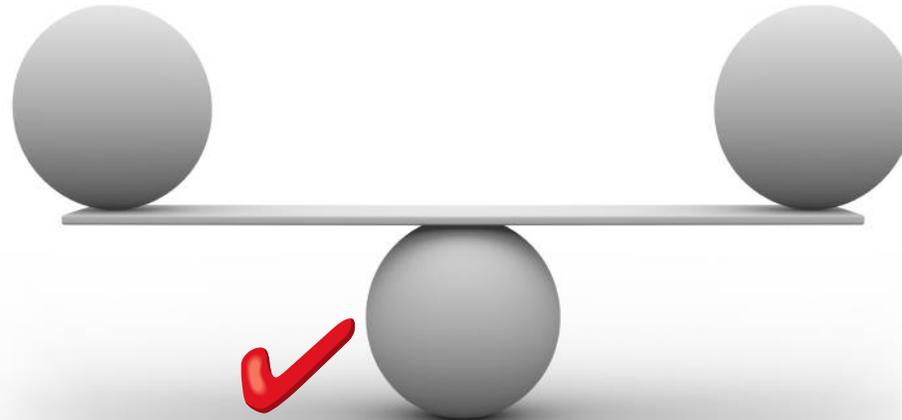
Comment remettre en cohérence la BPR ?

- Stratégie d'engagement: dialogue ouvert avec celui qui a le pouvoir de notre responsabilité pour revoir les délégations
- Stratégie de désengagement: renvoyer aimablement la responsabilité à celui qui a le pouvoir en lui demandant ce qu'il faut faire et en laissant des traces écrites (pour faire prendre conscience) afin d'équilibrer son propre pouvoir avec sa responsabilité
- "Coller" davantage à la définition actuelle de la fonction, utiliser largement l'écrit, la "traçabilité" de l'action sur les sujets "chauds" (où la boucle n'est pas bouclée).

Agir : mettre en cohérence pouvoirs et responsabilités

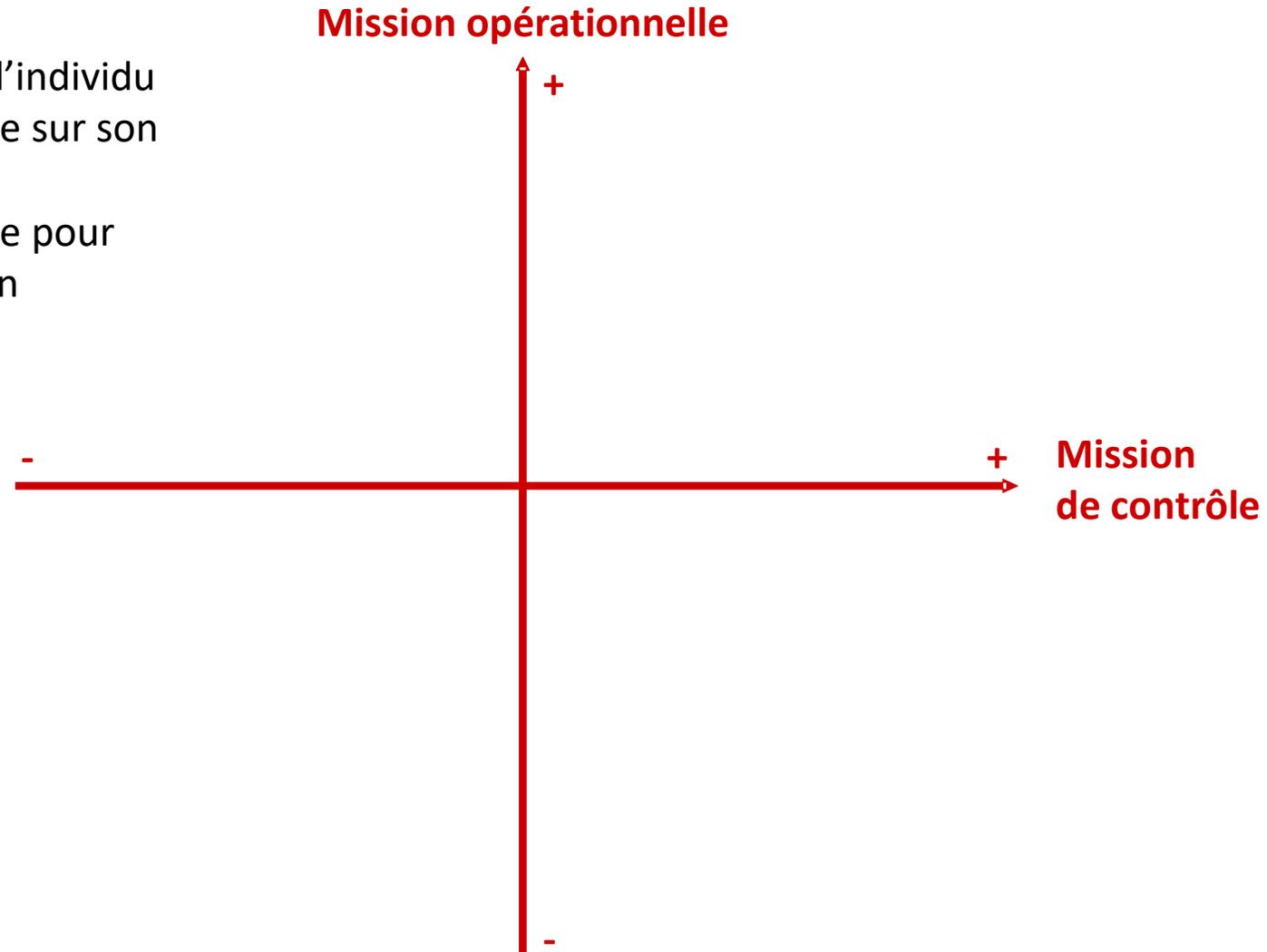
Pour chaque tâche à effectuer, le collaborateur doit disposer du pouvoir décisionnel et de la responsabilité qui va avec :

1 pouvoir ↔ **1 responsabilité**



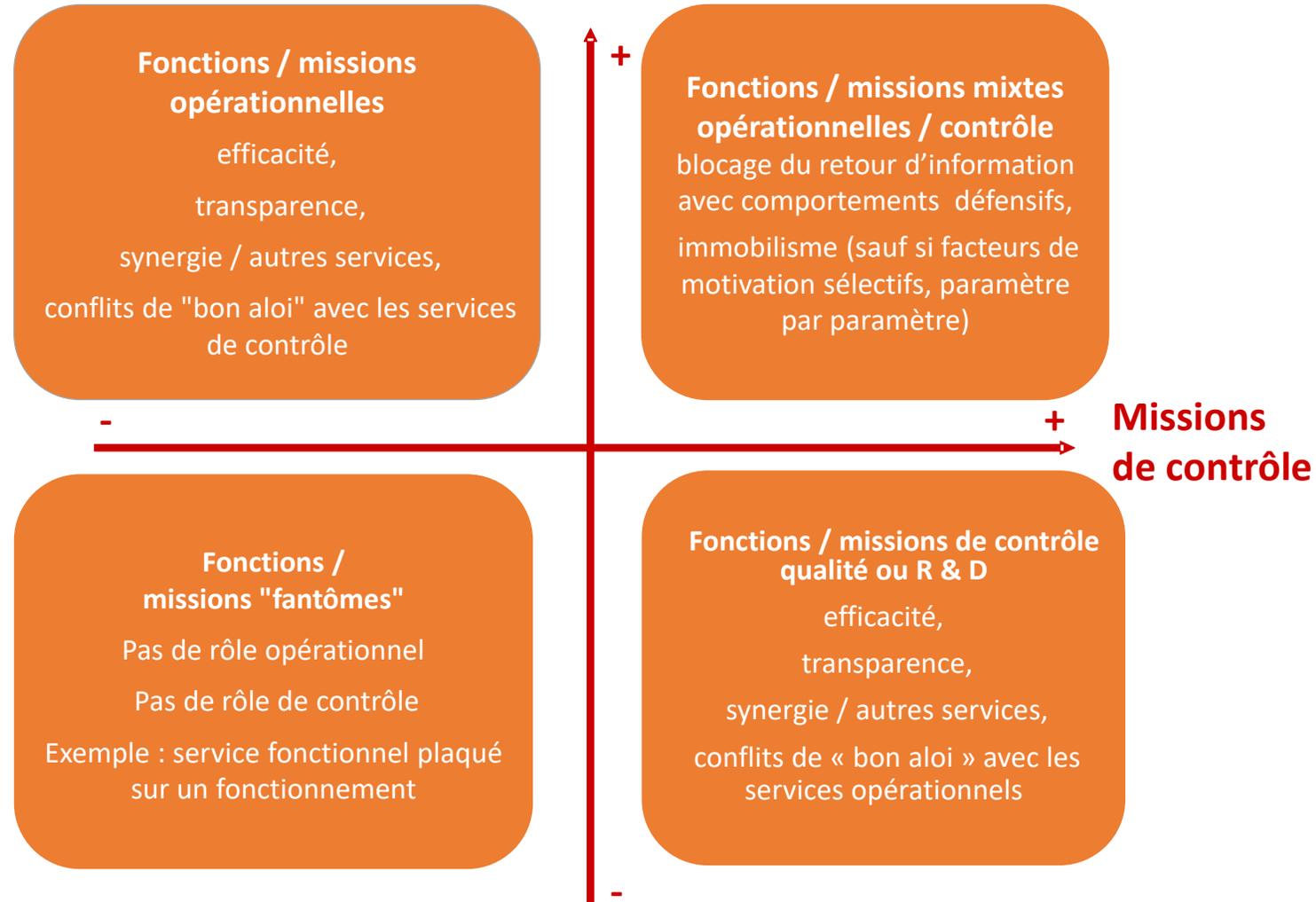
Boucle de circulation de l'information

1. Ressenti de l'individu
2. Conséquence sur son travail
3. Conséquence pour l'organisation



Boucle de circulation de l'information

Missions opérationnelles



Définitions

Production :

Tâche visant une réalisation matérielle ou immatérielle.

Contrôle :

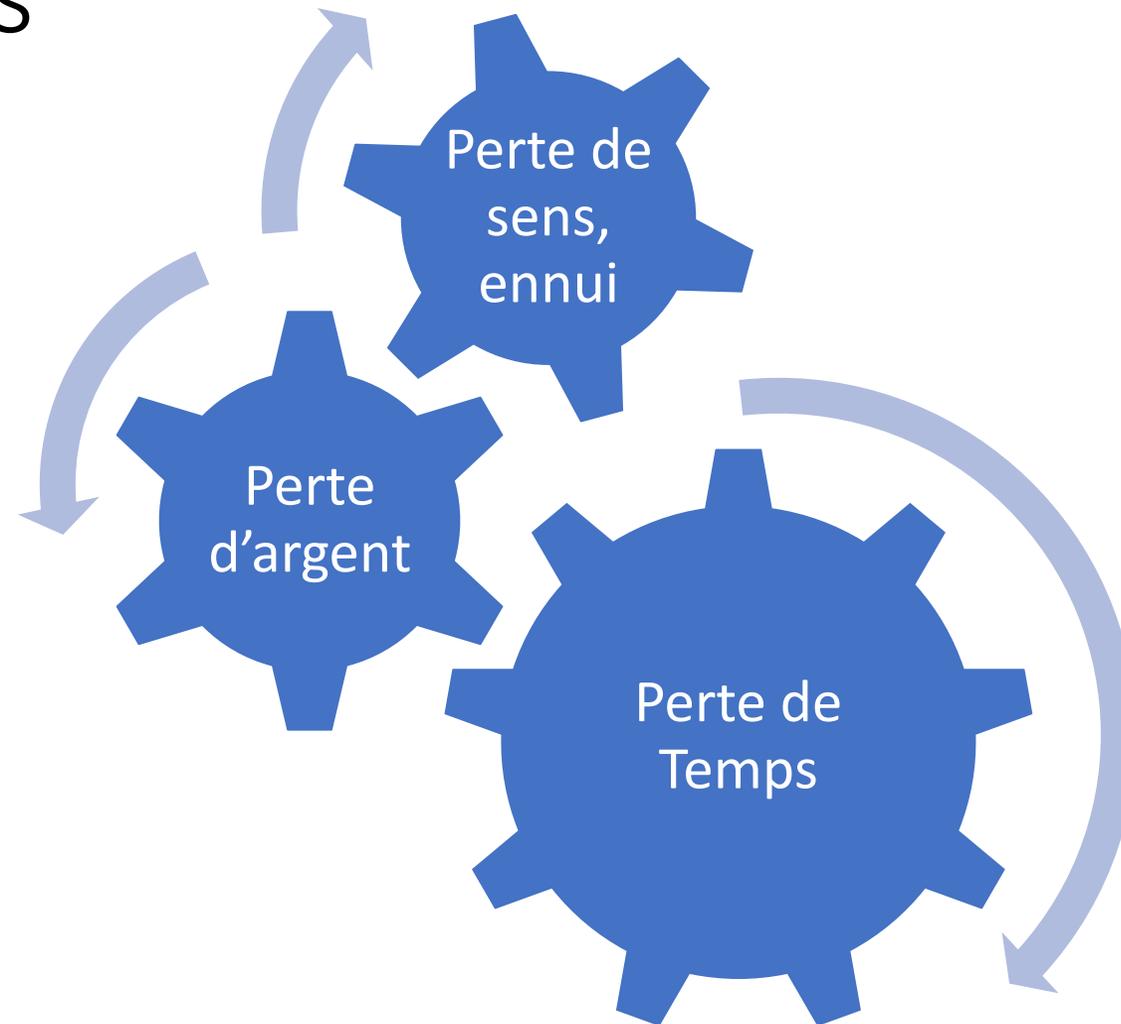
Avis mandaté et diffusé dans le cadre d'un processus d'amélioration de la qualité de la production.

	Production	Contrôle
Tâche 1		
Tâche 2		
Tâche 3		
Tâche 4		
Tâche 5		
Tâche 6		

Le Cœur de fonction

Job description	Tâches réalisées
	% de temps à faire autre chose ?
	Qu'est-ce que je n'ai jamais le temps de faire ?
	Ce que je fais à la place de quelqu'un d'autre (N+1 ou N-1) ?
	Qu'est ce qui serait mieux fait par quelqu'un d'autre ?
	Ce qui me prend un temps disproportionné par rapport à la tâche ?

Conséquences



Et pour pérenniser ?

Métarègles

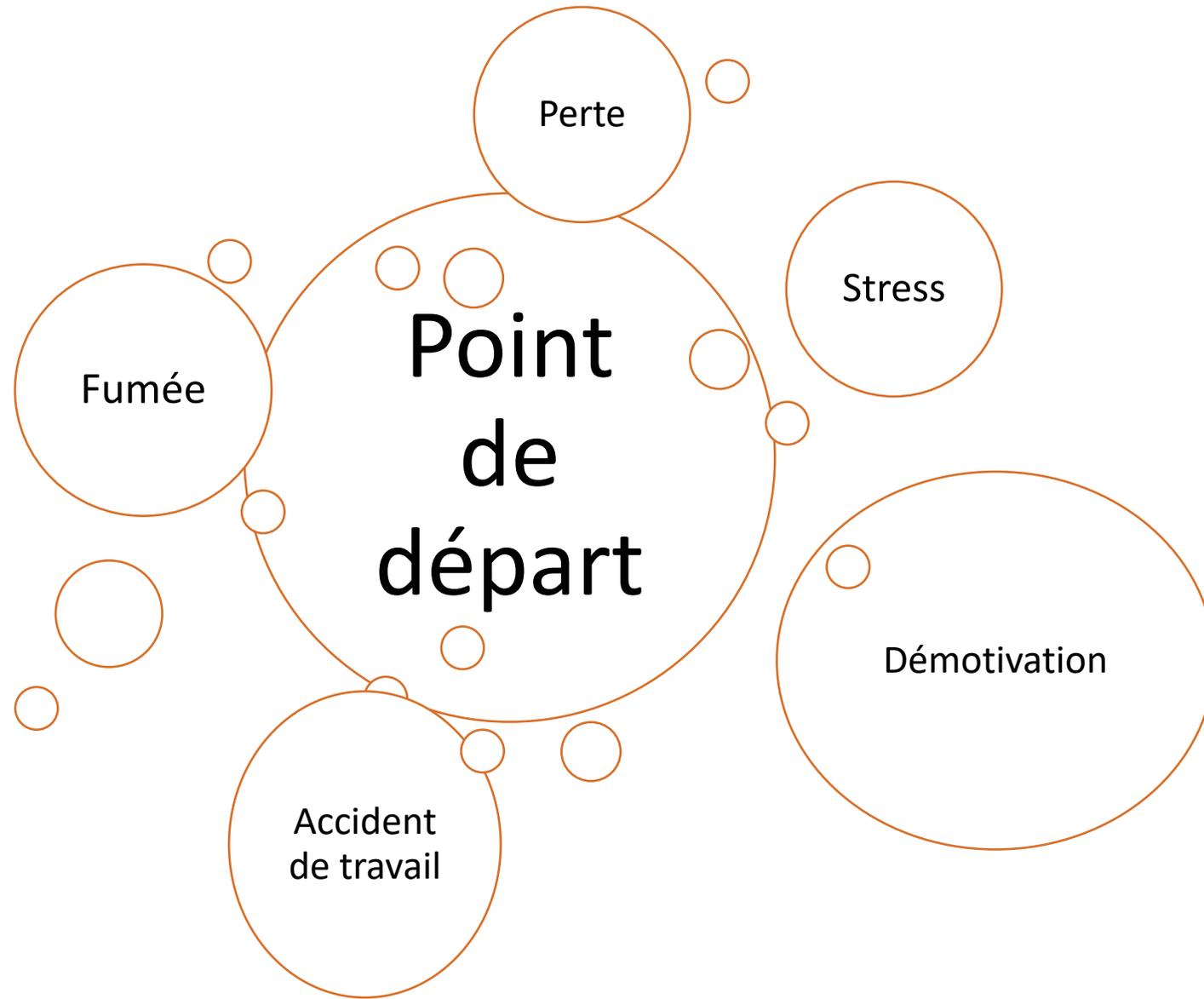
Instaurer des règles de fonctionnement qui régissent toutes les autres règles (constitution)

KPI's

Ajouter aux indicateurs déjà présents, les symptômes de non biocompatibilité des postes

Les métarègles

- La métarègle est une règle qui régit les comportements et les fonctionnements de portée générale et applicable à tous et tout le temps y compris à l'encontre de sa hiérarchie dans les cas où la métarègle devient une culture d'entreprise, ou renvoie directement à l'application de la loi.
- Elle détermine les conditions dans lesquelles les autres règles vont s'exprimer.
- La métarègle définit des objectifs de portée générale et c'est en ce sens qu'elle est plus durable et adaptative qu'une règle.



Pourquoi cela dysfonctionne ?

