

SOMMAIRE :

- **La libération des neurones**
P 1-3
- **Agenda**
P 4

→ La libération des neurones



Chantal Vander Vorst

Conférencière, coache, formatrice, consultante

Pionnière de la diffusion internationale de l'Approche NeuroCognitive et Comportementale

1/ Pas de burn-out chez les animaux

Il semblerait que nos soeurs et frères animaux ne connaissent pas le burn-out.

Auraient-ils des protections plus efficaces que les nôtres ? Ecouteraient-ils mieux leur instinct que les humains ? Utiliseraient-ils leur cerveau de manière plus judicieuse ?

Mais qu'entend-on par « animal » ? Sur Internet, nous pouvons lire ceci :

« Par opposition à végétal, être vivant organisé, généralement capable de se déplacer et n'ayant ni chlorophylle ni paroi cellulaire cellulosique. Par opposition à homme, être animé, dépourvu de langage articulé : Animal sauvage, domestique. Animaux de boucherie ».

Toujours sur Internet, nous retrouvons pour la définition « d'être humain » :

« Un être humain est un être vivant membre de l'espèce humaine. Il se différencie des autres espèces par son mode de déplacement bipède, son langage articulé, ses mains préhensiles et son intelligence développée ».

En terme de protection de l'espèce, l'animal semble pourtant plus intelligent que l'humain. Mais que se passe-t-il ? Revenons donc à la base, le fonctionnement de notre cerveau.

2/ Voyage au cœur de l'humain

Ce voyage au cœur de l'humain nous permettra de comprendre notre fonctionnement cérébral, et au besoin ... de se remonter à l'endroit !

Selon l'Approche NeuroCognitive et Comportementale développée par l'Institut de Médecine Environnementale à Paris, nous avons toutes et tous deux façons d'appréhender les situations, ces deux façons étant sous-tendues par des structures cérébrales différentes :

- **L'une, Automatique**, adaptée aux situations routinières, simples et connues, telles : s'habiller, se laver, effectuer une tâche routinière, ...
- **L'autre, Adaptative ou Préfrontale**, adaptée pour aborder de façon optimale les situations difficiles, complexes et inconnues, telles : gérer un nouveau projet, faire face à un changement, avoir une vue globale sur une problématique, ...

« LE STRESS EST UN MÉCANISME INSTINCTIF CRÉÉ POUR NOUS PROTÉGER DES DANGERS. »

Notre hypothèse est que le Mode Mental Automatique prend souvent, trop souvent la main, car il est plus rapide et plus « bruyant » que le Mode Mental Adaptatif. **Concrètement, cela signifie que nous avons tendance à d'abord nous raccrocher à ce que nous connaissons, à ce qui nous est familier, à notre bibliothèque d'expériences.**

Nous pourrions imaginer cela de la façon suivante : nous avons deux chaises dans notre cerveau, en principe, l'une est prévue pour le Mode Mental Automatique, et l'autre pour le Mode Mental Adaptatif. Mais ... le Mode Mental Automatique a tendance à s'asseoir sur les deux chaises, à se référer immédiatement à des normes, des schémas connus et simples. Lorsque le Mode Mental Automatique déborde, un signal d'alarme intérieur retentira. **Nous le connaissons tous, il s'agit du stress.** Le stress est un mécanisme instinctif créé pour nous protéger des dangers.

LA FUIITE

peur, anxiété, agitation :

état destiné à nous permettre de nous échapper face à un danger réel ou perçu

Ce stress se manifeste sous 3 formes :

LA LUTTE

colère, énervement, agacement :

état destiné à nous défendre d'un danger réel ou perçu

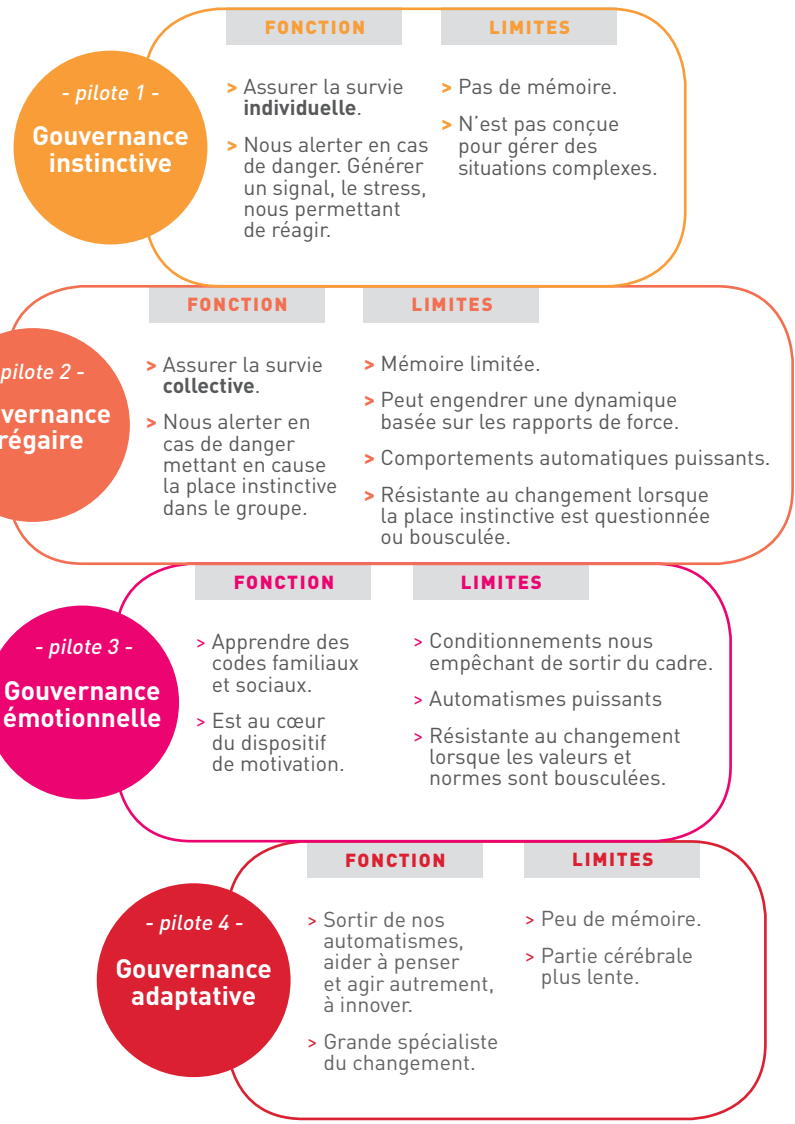
L'INHIBITION

tristesse, abattement, découragement :

état destiné à nous cacher face à un danger réel ou perçu

3/ Gouvernance cérébrale et gouvernance d'entreprise

Les modes mentaux recèlent de nombreuses ressources et nous avons toutes et tous **4 pilotes** à l'intérieur de nous. Ils ont tous leur utilité, leur fonction et leurs limites. L'idée principale étant que chaque pilote gère ce qu'il sait gérer, et rien d'autre. Un peu comme la gestion des compétences en entreprise.



L'idée principale étant de mettre en cohérence nos processus mentaux avec la prise de décision, et que chaque gouvernance prenne les décisions qui lui incombent. Les animaux l'ont bien compris, et ils ne mélangent pas les gouvernances, ... ce qui les protège durablement.

Les entreprises sont telles qu'elles sont parce que nous sommes ... tels que nous sommes.

L'état d'une entreprise est comme un miroir qui nous reflète, qui nous montre nos schémas conscients et inconscients, et également, la marche à suivre.

Une entreprise ou une équipe dans laquelle le niveau de stress est élevé indique qu'il est urgent de se « remonter à l'endroit » en terme de gouvernance cérébrale. Cela signifie que la gouvernance instinctive est en train d'hurler et qu'il sera très utile, voire nécessaire de l'écouter et de la décoder. Dans ce décodage, nous pourrions découvrir de nombreuses causes possibles, telles :

- Le niveau de fatigue de l'équipe est trop élevé, et notre partie instinctive le signale
- La gouvernance grégaire est aux commandes et l'équipe ou l'entreprise fonctionne sous forme de rapports de force
- Le niveau de motivation n'est peut-être plus suffisant
- L'entreprise est devenue trop, ou pas assez structurée
- Il y a une inadéquation entre les responsabilités et pouvoirs
- Les cœurs de fonction sont trop flous
- L'entreprise n'apprend plus assez
- Etc. etc.

4/ Stimulation de l'usage de l'intelligence adaptative ou préfrontale

Appelée également capacité d'innovation et de changement, l'intelligence adaptative est une forme de créativité qui se manifeste dans les situations imprévues. Dans un monde de plus en plus complexe et face à des situations inconnues, c'est cette « intelligence adaptative » qui perçoit l'inadaptation des modes de pensée et des processus habituels ou automatiques. C'est elle qui nous aide à prendre du recul pour sortir des sentiers battus, invente des solutions et permet d'anticiper. Elle est un élément essentiel à la prise de décision au même titre que l'expérience, la compétence, l'intelligence émotionnelle. L'intelligence adaptative est principalement hébergée par le néocortex préfrontal. L'imagerie cérébrale a démontré que cette intelligence agissait comme un chef d'orchestre, en charge notamment des difficultés ou imprévus.

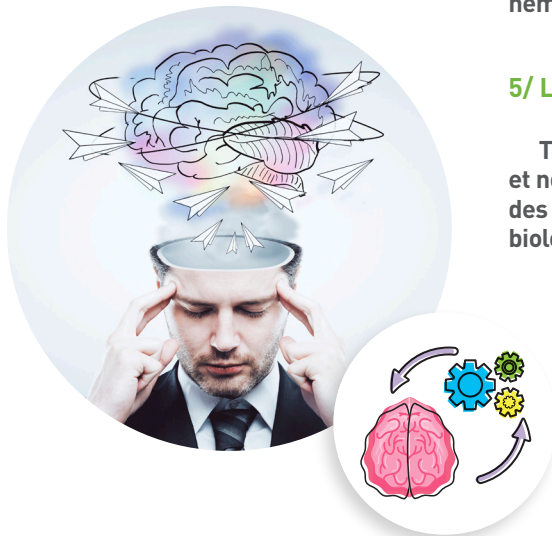
Son mode de fonctionnement se décline en six postures :

- **Curiosité, exploration** : développer la compétence d'être curieux, l'envie d'explorer en toute circonstance
- **Souplesse, fluidité** : capacité d'accueillir la réalité et de changer de stratégie, d'aller avec le courant tout en restant soi-même
- **Nuance** : enrichir le catalogue de solutions connues et se forcer à plus de subtilité et de finesse
- **Relativité, prise de recul** : explorer d'autres vérités, prendre du recul, se mettre en posture d'observateur
- **Rationalité, réflexion** : réfléchir autrement, de façon innovante
- **Individualisation, empathie** : être pleinement soi-même et favoriser cet état d'esprit chez toutes et tous

L'enjeu est de basculer ou d'aider à basculer du fonctionnement automatique vers le fonctionnement adaptatif.

5/ L'entreprise bio-compatible

Toutes les ressources se trouvent à l'intérieur de nous, et nous avons tous la possibilité de créer avec peu de moyens des entreprises compatibles avec notre fonctionnement biologique, alliant bien-être et performance. ■



Quelle qu'en soit la cause profonde, un niveau de stress important aura tôt ou tard une répercussion sur les chiffres et la performance de l'entreprise. Alors, ne serait-il pas préférable d'anticiper ?

.....

« L'ÉTAT D'UNE ENTREPRISE EST COMME UN MIROIR QUI NOUS REFLÈTE, QUI NOUS MONTRE NOS SCHÉMAS CONSCIENTS ET INCONSCIENTS, ET ÉGALEMENT, LA MARCHÉ À SUIVRE. »

.....

NOUVEAU

BRAIN-SWITCH OU LES BASES DE L'APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE

Un parcours innovant de cinq jours vous permettant d'acquérir les bases de l'Approche NeuroCognitive et Comportementale.

Formation animée par Chantal Vander Vorst au CFIP les 29-30/01/18 – 26-27/02/2018 et 26/03/2018

>> Infos et inscription via www.cfip.be

.....

Références bibliographiques

- (1) Patrick Collignon et Chantal Vander Vorst, Le management toxique, Eyrolles, 2013
- (2) Jacques Fradin, L'intelligence du stress, Eyrolles, 2011
- (3) Jacques Fradin, Frédéric Lemoullec, Manager selon les personnalités, Eyrolles, 2012
- (4) Jacques Fradin et Camille Le François, La thérapie neurocognitive et comportementale, De Boeck, 2014

Les écoles de formation			Coordinateur	date
Psychodrame	SPS217	Soirée découverte psychodrame	Ch. Nève Hanquet	19h30 • 19/10/17
Psychodrame	PSF117	Groupe de formation: se former au psychodrame (Phase 2)	Ch. Nève Hanquet	9 j. • 22/10/17 au 24/06/18
Psychodrame	GEP117	Comment relire notre histoire familiale avec les couleurs, les formes et les symboles: le génogramme paysager	Ch. Nève Hanquet	4 j. • 02 et 03/12/17, 09/01 et 06/02/18
AT	ATFD117	Formation approfondie en AT - 2 ^{ème} année	V. Sichem	10 j. • 21/10/17 au 16/06/18
AT	ATFP117	Formation approfondie en AT - 1 ^{ère} année	V. Sichem	10 j. • 02/12/17 au 15/09/18
Systémique	COF1704	Soirée de présentation du programme systémique	A. Kestermans	19h • 15/11/17

Les formations au CFIP du 15 au 30 octobre			Formateur	date
■ ATP117	Des paroles qui démotivent aux paroles qui stimulent		F. Temmerman	2 j. • 16 et 17/10/17
■ CCE117	Qu'est-ce qu'il a dit? Communiquer de façon efficiente au sein d'une équipe		B. Lukas	2 j. • 19 et 20/10/17
■ MBI217	Atelier de découverte du MBTI		F. Lemoine	2 j. • 19 et 26/10/17
■ PPPA117	Journée d'approfondissement en prise de parole en public		M. Pierre	1 j. • 23/10/17
■ TAF117	Comment maximiser le transfert des acquis de formation		F. Simon	2 j. • 26/10/17 et 08/11/17
■ ARCM117	Les matinées ARC®		Ch. Nève Hanquet	3 j. • 27/10/17 - 24/11/17 - 26/01/18

Les formations au CFIP de novembre			Formateur	date
■ IME117	Développer des compétences de médiateur au sein de l'organisation		J. Maertens	2 j. • 09 et 10/11/17
■ MGC117	Le management de la confiance: favoriser l'émergence et renforcer les ressources des personnes et des équipes... en intelligence collective!		P. Dubruille & F. Simon	2 j. • 10 et 23/11/17
■ PRH117	Etablir une politique de développement des ressources humaines dans son organisation		J. Sepulchre	2 j. • 13 et 14/11/17
■ ABO117	Le retour au travail d'un collaborateur suite à un burn-out: comment éviter la rechute?		M. Hennuy	1 j. • 13/11/17
■ COMB217	Ni hérissos, ni paillasons: la juste posture - les attitudes activantes et l'assertivité		B. Lukas	3 j. • 13, 17 et 21/11/17
■ EPA1117	Formation et neurosciences: quand pédagogie et neurosciences se conjuguent		Ch. Vander Vorst	1 j. • 14/11/17
■ ALE117	Assurer un leadership éthique		N. Duhamel	1 j. • 16/11/17
■ TMS117	De la méfiance à la collaboration, en identifiant les ressources spécifiques de chacun de l'équipe		J. De Beer	1 j. • 16/11/17
■ ATB118	Introduction à la théorie organisationnelle de Berne		V. Sichem	2 j. • 18 et 25/11/17
■ MOT117	La motivation durable vue par les neurosciences		Ch. Vander Vorst	2 j. • 20 et 21/11/17
■ MCD117	Manager autrement les collaborateurs difficiles		N. Duhamel	2 j. • 21 et 30/11/17
■ CAH117	Communiquer avec la hiérarchie: comment s'exprimer pour se faire entendre de son N+1 ou d'une figure d'autorité?		N. Duhamel	1 j. • 23/11/17
■ ICJ117	Comment développer l'intelligence collective dans mon organisation? Chercher des pistes et innover!		J. Gillissen & J. Maertens	1 j. • 27/11/17
■ PLF118	Comment élaborer un plan de formation?		F. Simon	1 j. • 28/11/17
■ MGY117	Comment manager la génération Y et l'intergénérationnel?		O. Belo Marques	1 j. • 30/11/17

Les formations au CFIP du mois de décembre			Formateur	date
■ RPA117	Réagir professionnellement à l'agressivité et au conflit: "Eviter, rentrer dedans ou dénouer?"		B. Lukas & J. Maertens	3 j. • 01, 08 et 15/12/17
■ AFF117	Développer affirmation et confiance en soi dans le cadre professionnel		D. Guimond	3 j. • 04, 07 et 12/12/17
■ DIS117	Gérer ses collaborateurs à distance et dans le cas du télétravail		F. Simon	2 j. • 04 et 15/12/2017
■ DCC217	Devenir chef de ses collègues		J. Sepulchre	2 j. • 11 et 12/12/17
■ BBA117	Bientraitance des bénéficiaires, une éthique dans l'accompagnement et/ou le soin		F. Temmerman	2 j. • 11 et 18/12/17
■ TC0118	Gestion de projets: Techniques et communication		F. Simon	2 j. • 14 et 20/12/17
■ EPA1217	Organisation et inclusion: intégrer les diversités dans la multiculturalité		S. Finzi	1 j. • 15/12/17
■ COMC117	Lire le message du corps		J. Gillissen	2 j. • 18 et 19/12/17
■ EDA117	Entre hardiesse et scrupules: éthique et déontologie en action		B. Lukas & F. Temmerman	2 j. • 21 et 22/12/17

LÉGENDE: ■ Changement - ■ Communication - ■ EP - ■ Ethique et déontologie - ■ GRH - ■ Management - ■ RPS

Pour vous inscrire ou pour plus d'informations
www.cfip.be
secretariat@cfip.be / 02/770 50 48 (entre 9h et 13h30)



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Le CFIP a été reconnu comme organisme d'Education Permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour son action dans le secteur associatif et non-marchand.