



Sommaire

Pourquoi des facteurs humains ? 16 articles – Pages 4 à 12

- Processus logiques de traitement de l'information
- La mémoire de travail
- L'état de veille ou vigilance
- La charge mentale
- Décider, c'est choisir
- L'engagement
- Le risque
- Erreur et violation
- Réagir à une alarme
- Le stress
- Communiquer pour coopérer
- Décision et confiance
- Pédagogie et tutorat tout en gérant la production
- Apprendre
- L'évaluation d'un apprenti
- Les biais cognitifs

L'analyse systémique – 13 articles- Pages 13 à 20

- Contraintes sur l'espace de décision d'un opérateur
- Le modèle SHELL
- La propagation des erreurs
- La gestion de la sécurité
- La culture sécurité
- L'amélioration continue
- La mission du manager
- Le rôle de l'entrepreneur
- Le leadership
- La communication interpersonnelle
- La motivation
- La communication interpersonnelle
- Le changement

Le développement personnel- 11 articles- Pages 21 à 27

- Les besoins
- Les valeurs
- Déterminer un objectif
- Déployer ses talents
- Les attitudes
- Les émotions
- Les croyances
- Nos peurs
- Notre rapport à l'argent
- Notre communication intérieure
- Notre rapport au temps

- **POURQUOI des facteurs humains (FH) ?**

Pendant plusieurs décennies, l'accent a été mis sur les aspects techniques de la sécurité et de la gestion de risque, l'homme étant considéré comme le maillon faible.

Pourtant, il constitue un axe de progrès et d'adaptation.

L'approche facteur humain proposée sur ce site, est **centrée sur une prise de conscience des capacités et des limites de l'opérateur dit « de première ligne »**.

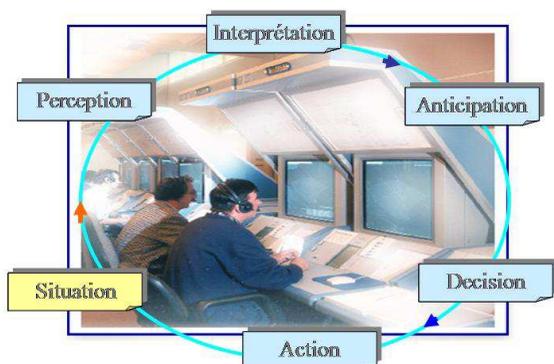
Ces articles sont une tentative de sensibilisation pour permettre à chacun de garder le contrôle de la situation grâce à une meilleure connaissance de soi, des autres, et des fonctionnements collectifs, **en partant de l'exemple du contrôle aérien**.

Ils concernent **tous les métiers qui agissent sur un flux, qui requièrent une prise de décision en temps réel**, et pour lesquels la non-action est tout aussi risquée que l'action erronée : **transports, énergie, informatique, interventions médicales (chirurgie, obstétrique...), urgence...**

Ils s'adressent aux **formateurs, aux agents eux-mêmes, aux analystes des dysfonctionnements, et à ceux qui les encadrent**.

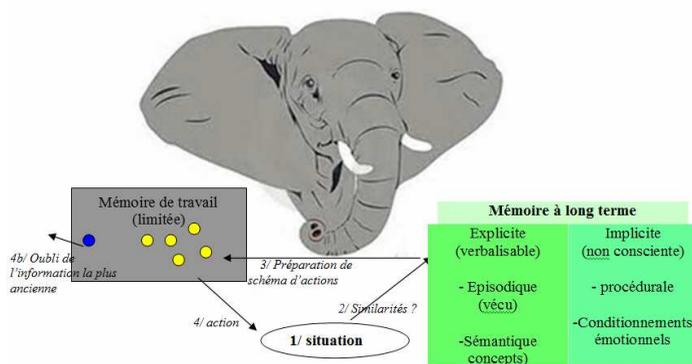
Processus logiques de traitement de l'information

par un opérateur sous pression temporelle - 1/16



- 1) Il recueille des informations dans son environnement
- 2) Il leur donne un sens en fonction de sa représentation mentale, celle-ci étant bâtie sur ses connaissances, son vécu professionnel (expérience), ses filtres (les informations ne sont pas toutes utiles dans ce contexte)
- 3) Dans le temps d'analyse dont il dispose, il doit élaborer des scénarios
- 4) Il doit en choisir un : celui le plus conforme aux règles de sécurité
- 5) Il doit passer à l'action
- 6) Il doit surveiller que ses hypothèses étaient correctes et sinon, reprendre tout le cheminement depuis le début
- 7) Il doit en parallèle, car le trafic ne s'arrête pas, continuer à recueillir des informations et intégrer de nouvelles données

La mémoire de travail - 2 /16



La mémoire de travail peut être vue comme un espace de travail limité, dans lequel viennent s'afficher les connaissances (propres à l'opérateur) et les informations venant du monde extérieur qui sont nécessaires à la compréhension de la situation et à l'élaboration des réponses à y apporter.

On parle de mémoire volatile pour expliquer que les informations et les connaissances utiles ne seront activées qu'un court instant en mémoire de travail. Il est alors possible que certaines connaissances et informations désactivées ne soient plus disponibles lorsqu'elles deviennent de nouveau utiles, ce qui explique le phénomène de l'oubli chez un opérateur pourtant très vigilant.

L'état de veille ou vigilance - 3/16

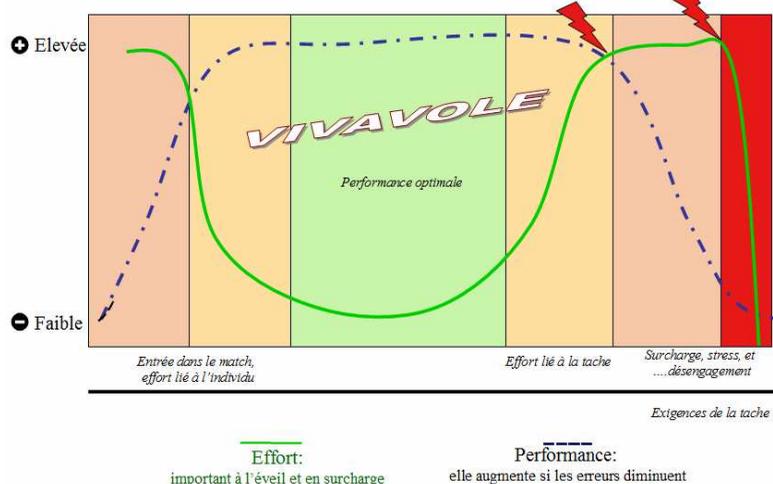


L'état de veille ou vigilance se définit comme la capacité à répondre de façon adaptée à tout événement. Il se traduit également par la capacité à inhiber les activités concurrentes.

L'attention est un choix de l'opérateur qui décide d'attribuer une priorité de traitement à une information.

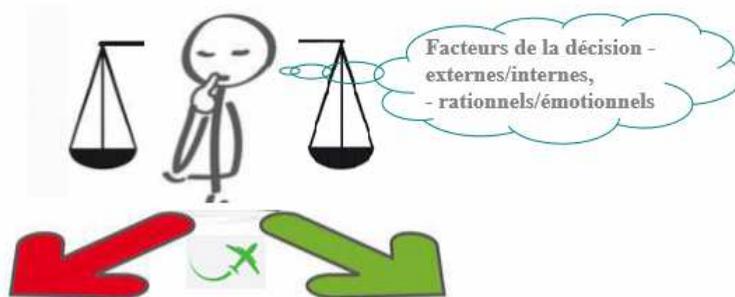
Quelques phénomènes associés:
hypovigilance, focalisation, tunnelisation.

La charge mentale - 4/16



La charge mentale est la quantification de l'effort mental qui doit être fourni par un individu, pour atteindre un objectif ; Il s'agit d'un rapport entre la capacité de traitement mental disponible et la capacité requise par la tâche, soit, dans le contrôle aérien, de la quantité de ressources mobilisées, pour effectuer les étapes liées à sa tâche: recueil et traitement de l'information, anticipation, décision et action sur le futur, surveillance de la situation aérienne et communication avec les tiers, mémorisation. Mais on pourrait également retrouver cela dans tous les métiers avec prise de décision, sous pression instantanée. et en cas de surcharge (sur-demande), l'opérateur tentera de résister ...un certain temps....

Décider, c'est choisir - 5/16



Décider, c'est choisir une solution parmi un ensemble de possibles, Il s'agit donc de gérer différents risques perçus, soit externes (subis), soit internes (mon jugement sur mon état), en s'engageant plus ou moins fortement.

Ces choix sont basés sur des éléments rationnels (charge de travail, météo, horaires, infrastructures, etc..), mais également émotionnels affectifs ou sociaux.

L'engagement - 6/16



Les notions d'engagement : balistique, porte ouverte, escalade, saturation

L'engagement individuel pour atteindre un objectif est proposé ici autour de 3 notions:

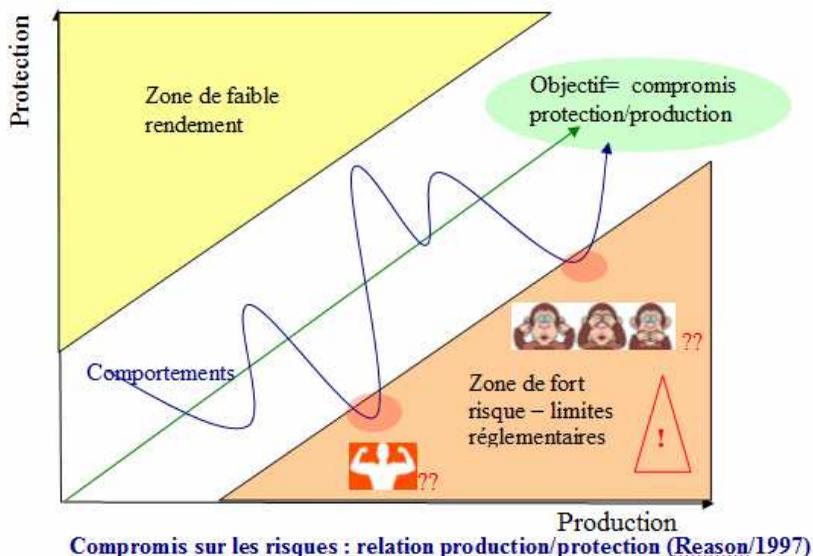
- l'engagement qui correspond au risque ressenti et accompagne une décision: il dépendra donc de notre vision sur nous même, et sur la situation.
- le biais d'engagement qui fausse la mise en place de jalons de contrôle sur la stratégie : le syndrome du bus que l'on attend éternellement sous la pluie. combien de temps avant de rentrer à pied ou en taxi?...
- le désengagement qui suit un surinvestissement de ressources.

qu'en pensez-vous?

Le risque - 7/16

Le risque est la possibilité qu'un type d'événement ou de situation particulière advienne. Cette possibilité est traduite à deux niveaux: la probabilité d'occurrence (taux de fréquence) et le niveau de gravité des conséquences de l'événement indésirable.

La perception de ce risque est une construction individuelle, et varie d'une personne à l'autre. Cette construction est également dépendante de variables collectives...



Erreur et violation - 8/16

Par définition, dans le domaine des facteurs humains, **l'erreur est non intentionnelle** et est analysée en dehors de ses conséquences, ces dernières étant toujours dépendantes du contexte dans lequel l'erreur a été commise. (Que vous trébuchiez à cause d'un lacet défait, sur un chemin ou au bord d'un précipice, il s'agit de la même erreur, et pourtant...). **Une violation** est commise lorsque l'on s'écarte volontairement d'un règlement ou d'une procédure. Or la complexité du monde ne peut pas être mise à 100% en mots, ce qui induit que des procédures ne sont pas toujours applicables.



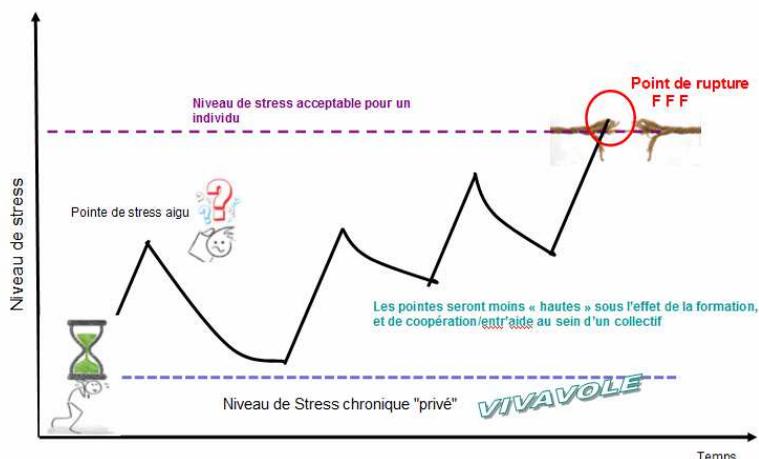
Réagir à une alarme - 9/16



Une alarme est un système qui permet d'alerter un opérateur d'une situation potentiellement dangereuse, afin que ce dernier puisse réagir et appliquer la méthode qui lui semble adéquate, ou qui est imposée, pour éviter tout incident ou accident. Dans le contrôle aérien, les systèmes les plus utilisés sont couramment appelés « filets de sauvegarde » (ou « Safety Nets »). L'alarme doit être vue comme un système de communication.

Or, dans tous les domaines, il y a toujours des incidents, voire des accidents, où les alarmes ont été ignorées, dédaignées ou mal interprétées. L'enchaînement alerte / détection / diagnostic / action est mis à mal.

Le stress - 10/16



Le stress est une réponse nécessaire d'adaptation face à un changement de l'environnement. Il dépend de la perception de chacun face aux événements qu'il rencontre. Le stress chronique, quotidien et diversifié, avec lequel on tente de s'accommoder et que l'on tente de réguler par des moyens personnels de changement d'état interne (activités physiques, manuelles, spirituelles, sociales, ...) s'accumule sur le long terme.

A ce stress quotidien, s'ajoutent les épisodes ponctuels de stress aigu, répondant à une situation inattendue et vécue comme agressive par la personne. (Par exemple, déclenchement d'une alarme).

Communiquer pour coopérer- 11/16

Dans un environnement donné, pour atteindre collectivement un objectif de sécurité et d'efficacité, chaque intervenant aura obligation de **coopérer**.

Trois niveaux sont identifiés dans la coopération:

- la création, par chaque agent, de modèles des agents avec qui il est en interférence, afin que les échanges puissent être adaptatifs
- le partage en vue du traitement à venir du problème, c'est-à-dire se comprendre, converger sur les buts, répartir les rôles.
- l'action : on s'aide ou on se gêne,

La coopération nécessite une représentation mentale commune la plus cohérente possible car la vérité n'existe pas. Chacun se représente le monde suivant un modèle personnel (éventuellement acquis par l'apprentissage professionnel).



Quelle représentation mentale commune pour faciliter la communication et la coopération?

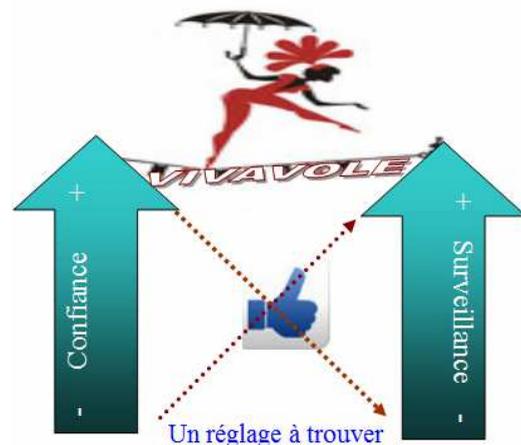
Décision et confiance - 12/16

La **prise de décision** représente pour l'opérateur un choix entre plusieurs « risques », au sens où il ne peut pas rester neutre et passer son tour ! Il doit donc se lancer malgré des données floues, mouvantes ou incertaines. Dans ce choix, va rentrer en ligne de compte la confiance qu'il nourrit vis-à-vis de son activité :

- confiance en lui-même et en ce que l'opérateur pense savoir faire,
- confiance en ses collaborateurs et en ce qu'il pense pouvoir en attendre,
- confiance dans le système qu'il exploite et grâce auquel il construit une représentation du monde, de ce monde sur lequel il doit agir et appliquer des décisions.

Le positionnement du curseur de la confiance influe sur le niveau de compréhension recherchée (et de ses moyens : recherche, vérification, surveillance), et donc sur l'économie ou non de ressources disponibles pour faire face à des tâches multiples.

Toute la difficulté réside dans son réglage.



L'évaluation d'un apprenti - 15/16



L'évaluation vise à identifier le chemin parcouru (formative), puis au final à sanctionner une compétence par octroi d'une qualification (sommativ).

Plusieurs difficultés peuvent apparaître lorsque les critères ne sont pas suffisamment explicités, notamment s'il s'agit de comportements, si plusieurs méthodes sont utilisables, et s'ils dépendent de la situation rencontrée.

En outre, ils sont soumis à des biais d'évaluation, car chacun attribue des causes, des intentions et des traits de caractère aux comportements observés, et jugera, en fonction de cela, la performance bonne ou mauvaise.

Les biais cognitifs - 16/16



Les travaux en psychologie ont identifié de nombreux **biais cognitifs** propres à l'esprit humain à travers de multiples domaines : perception, statistiques, logique, causalité, interactions sociales, etc. Ils ne sont généralement pas conscients et leur caractérisation est importante aussi bien dans les domaines judiciaire que scientifique. Ils impliquent donc par exemple, d'ausculter avec soin les témoignages avant de conclure à leur véracité., déclenchement d'une alarme).

Ils seront développés dans une prochaine publication....

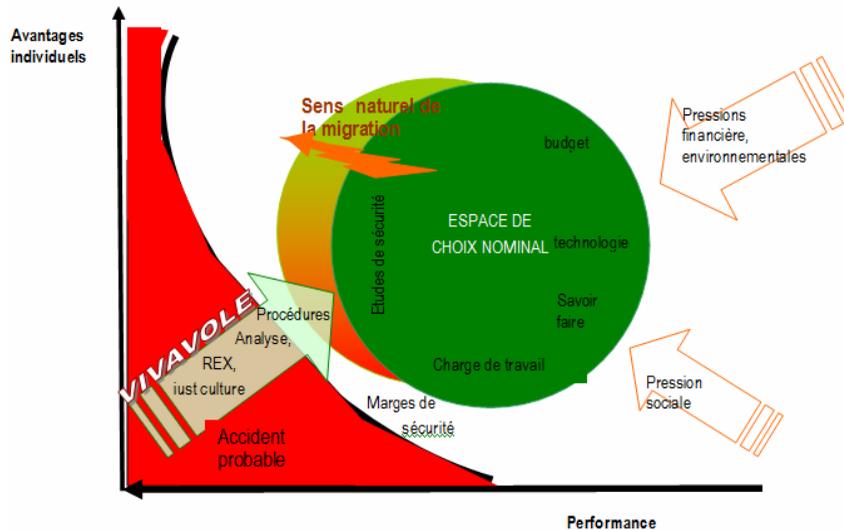
- **L'analyse systémique**

Différents rôles sont en interaction dans les organisations, de façon plus ou moins autonome, plus ou moins organisée, en fonction d'un but.

Vont cohabiter des personnes qui vont donner des missions, des personnes qui vont donner des perspectives et du sens, des personnes qui vont donner des ordres, des personnes qui vont donner des priorités, et l'agent, qui, au milieu, doit trouver sa place et agir en temps réel pour essayer d'être conforme à tous ces aspects.

Les articles présentent des modèles d'organisation et d'analyse pour garantir ou améliorer la sécurité et différents rôles à tenir. Sachant qu'un **évènement indésirable sera toujours une combinaison de facteurs multiples**, même si le plus visible est le geste de l'opérateur de dernière ligne.

Contraintes sur l'espace de décision d'un opérateur - 1/13



Différentes contraintes, telles que :

- les comportements, procédures et normes définis vis-à-vis de la sécurité, issus des retours d'expérience et garantissant une marge avant d'atteindre la zone dangereuse ;
- les aspects financiers et technologiques (tout n'est pas possible en terme de développement d'interface ou de formation par exemple) ;
- les enjeux économiques, émanant principalement des univers concurrentiels,
- les impacts environnementaux.

Ces contraintes se transforment en diverses pressions, plus ou moins explicites, plus ou moins importantes, plus ou moins arbitrées.

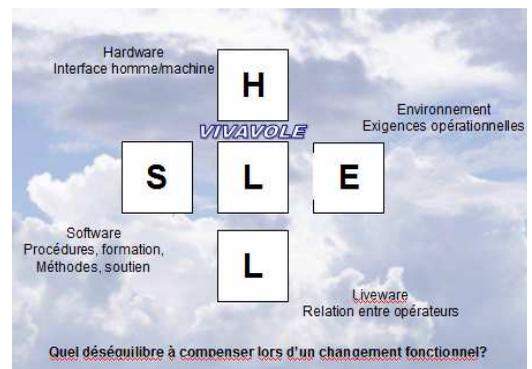
Dans l'espace de choix possible, chacun effectuera finalement sa tâche d'une façon personnelle, en fonction de ces multiples frontières et selon ses préférences ou croyances individuelles.

Le modèle SHELL - 1/13

Le modèle SHELL (Edwards 1972, Hawkins 1987) représente l'opérateur humain (L pour Liveware) au centre d'un système, en interaction avec quatre autres composantes : la machine (H pour Hardware), les autres opérateurs humains (L pour Liveware), le système de soutien et d'aide (S pour Software) et l'environnement (E pour Environment).

Utilisée comme une liste de vérification, la méthode peut aussi aider l'enquêteur à recueillir systématiquement les données relatives aux facteurs humains, dans la partie factuelle d'une analyse.

Je pense qu'il peut également être utilisé en préventif : Tout changement dans l'un des domaines devra amener une compensation dans l'axe opposé, pour passer la période transitoire du retour à l'équilibre.



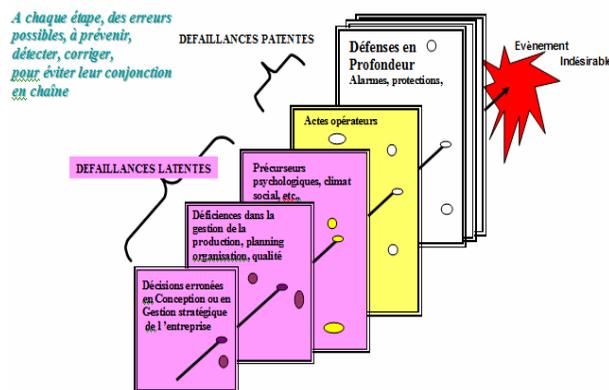
La propagation des erreurs (D'après le modèle de Reason, 1997). -3/13

2 grandes familles d'erreurs irradient tout système complexe:

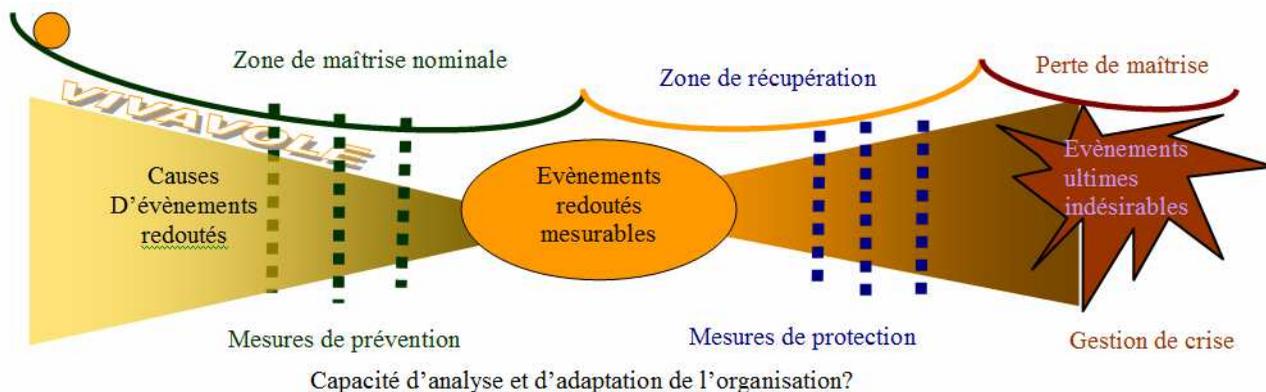
1. Les erreurs latentes: ce sont des erreurs incluses dans l'organisation, et non immédiatement visibles. Elles attendront la bonne conjonction pour se révéler. Leur détection et leur compréhension en temps réel sont rendues plus difficiles, par le décalage considérable entre l'action et ses conséquences.

2. Les erreurs patentes: ce sont celles, inévitables, involontaires, des opérateurs humains, qui ne sont ni des machines, ni superman.

Ce modèle épidémiologique voit l'évènement indésirable (l'accident) comme une maladie. Le système complexe est porteur de bactérie ou de virus sans le savoir, jusqu'à une défaillance de l'immunité, une combinaison pernicieuse.



La gestion de la sécurité - 4/13



La gestion de la sécurité dépend de la capacité d'un organisme à modéliser son fonctionnement nominal, ses défaillances potentielles ou avérées, et de la marge disponible pour intervenir.

Soit répondre aux questions suivantes :

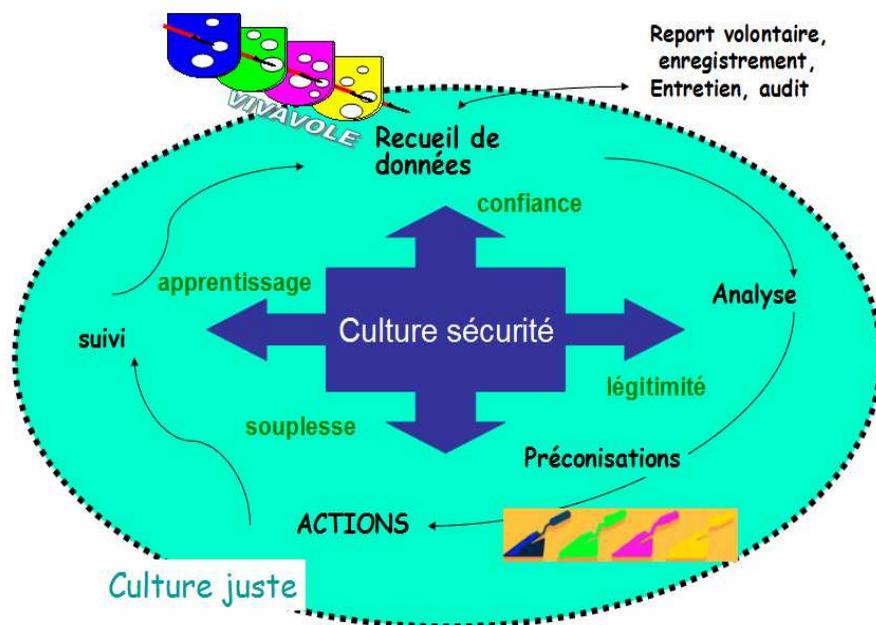
- quels sont les évènements ultimes indésirables ?
- quels sont les évènements redoutés qui conduisent à ces défauts de sécurité ?
- quelles sont les causes qui génèrent ces évènements redoutés ?

Ainsi il est possible de travailler sur chacun de ses niveaux pour diminuer la fréquence d'occurrence et la gravité des impacts, et rendre le système résilient,

Si le scope n'est que sur les évènements ultimes (décès, par exemple), il ne reste aucune marge de manoeuvre. Il s'agit de remonter d'un niveau les indicateurs pour avoir le temps de diagnostiquer et d'agir (infection, par exemple, comme évènement redouté).

La culture sécurité - 5/13

Culture sécurité+ culture juste = immunisation du système



La culture sécurité d'une entreprise est quantifiable à sa capacité à collecter et à traiter le plus systématiquement possible des informations sur les erreurs identifiées, voire les bonnes pratiques. Cela suppose un système de détection/ enregistrement des défaillances, et un circuit de report des agents concernés. Cela suppose également un retour vers ces mêmes agents des enseignements induits par les analyses.

L'auto évaluation, le report volontaire et la remise en question de son propre comportement par un opérateur suite aux retours d'expérience diffusés, fonctionnent sur 2 principes simples : la confiance ET des réponses bienveillantes (et systématiques) aux reports effectués. C'est la culture juste.

L'amélioration continue - 6/13

L'amélioration continue sort l'entreprise de son organisation en silo, pour apporter une vision transversale.

Transparence et bienveillance amène sur le chemin de la performance par la satisfaction des employés (valeurs), des clients (besoins), des payeurs (rentabilité), et de l'écosystème.

3 démons sont :

- Le gaspillage (inutilité, perte de temps, projets non aboutis... = ce que les clients ne veulent pas payer)
- La surcharge de travail (processus inadapté)
- la non/sous utilisation des compétences intellectuelles internes.



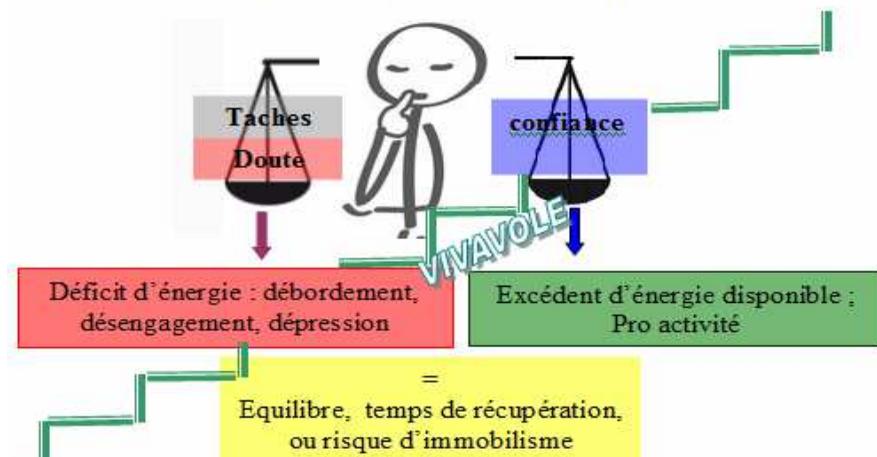
La mission du manager - 7/13

Bâtir une relation motivante

Le management a pour mission de débrouiller la complexité du quotidien en amenant une équipe de personnalités différentes à travailler ensemble, dans un même but, celui de la stratégie de l'entreprise.

Le manager doit donc se connaître et connaître le fonctionnement des autres types de personnalité pour gérer le relationnel, avec **3 types de mission** :

- le management stratégique : coordonner les équipes autour d'un projet
- le management de proximité : bâtir une relation motivante avec ses collaborateurs
- le management d'accompagnement : aider un collaborateur en difficulté



Le rôle de l'entrepreneur - 8/13



Le rôle de l'entrepreneur dépend de l'ancienneté de son entreprise :

- **Émergence** : son engagement est actif, dans la construction de l'organisation et la production des biens ou de service ; Il devient esclave de son succès. L'entreprise dépend de lui. Il n'est pas vraiment disponible pour être chef d'entreprise et reste artisan dans l'âme.
- **Développement** : il lui faut rechercher des employés pour commencer à partager et déléguer. La progression de l'entreprise dépendra de cette capacité, sans imposer sa façon de faire. Les 2 autres alternatives sont la disparition ou le freinage pour rester une petite entreprise, où il fait des choses qu'il aime et peut contrôler.
- **Maturité** : Le chef d'entreprise visualise l'avenir, a une vision intégrée du besoin de ses clients. Il est le garant de la rentabilité, de la pérennité, de la position stratégique de l'entreprise

Le leadership - 9/13

Chacun peut se révéler leader en fonction de son/ses talents, et peut en conséquence :

- influencer quelqu'un d'autre. (On l'est environ 4 fois par jour, même si ce n'est que pour le choix du menu !).
- transformer une statue de pierre en être vivant (effet Pygmalion, renforcement positif)
- inspirer confiance

On le suivra soit en accord avec sa vision et la force d'entraînement qu'il manifeste (leadership), soit à titre personnel en suivant notre intuition face à l'attitude déployée (charisme).



La communication interpersonnelle -10/13



A la différence de la communication fonctionnelle, dans laquelle, il s'agissait d'échanger une information technique et ponctuelle pour gérer une situation opérationnelle immédiate et momentanée, dans la **communication interpersonnelle**, il s'agit de

s'adapter à la psychologie de son interlocuteur dans une relation gagnant/gagnant.

Chacun retiendra peu d'informations, et, de plus, les interprète suivant ses propres filtres.

Deux personnes qui regardent la même chose au même moment, ne voient pas la même scène. Il en est de même dans une conversation.

Il existe également des jeux sociaux acquis liés à notre éducation.

On ne peut pas comprendre chez les autres ce que l'on ne comprend pas chez soi.

La motivation - 11/13



La Motivation comprend des facteurs psychologiques ou dynamiques qui prédisposent l'individu à accomplir certaines actions.

Elle se caractérise par l'anticipation d'un état futur, qui permet de se rapprocher d'un but ou de s'éloigner d'un souci.

Elle demande un investissement personnel, en affectant des ressources à des tâches afin de réaliser l'objectif souhaité.

Elle met donc en jeu les valeurs de l'individu, ses croyances de réussite, et ses réactions émotionnelles.

- un individu est **motivé intrinsèquement** quand il effectue une action parce qu'il le veut bien ; il tire du plaisir de la réalisation qu'il fait et considère l'activité qu'il met en œuvre comme une fin en soi : plaisir d'apprendre ou de se perfectionner

- un individu est **motivé extrinsèquement** quand il exécute ce qu'un autre lui demande ; quand il est récompensé pour avoir fait quelque chose ; quand il veut impressionner quelqu'un d'autre.

La communication interpersonnelle -12/13

vie en équipe



Nous appartenons tous à **divers groupes** pour couvrir l'ensemble de nos besoins (sécurité, affectif, économique, identité, domination, ...).

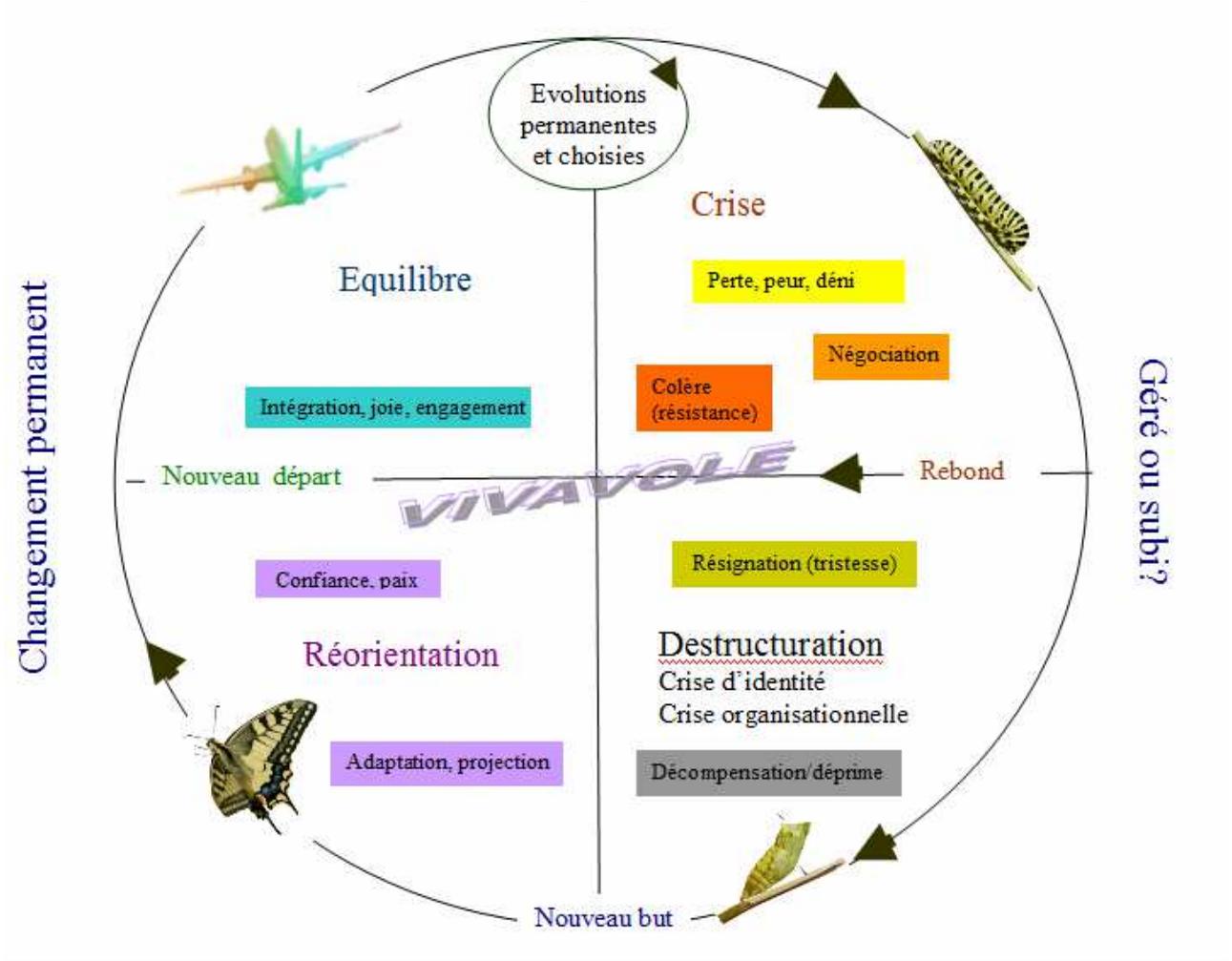
L'équipe professionnelle est donc un groupe parmi d'autres, qui peut, parfois, se définir en tant que clan, en ce sens qu'il rejettera celui qui ne prouve pas sa conformité aux valeurs proposées.

Ces valeurs positionnent un curseur entre une extrémité de normes incontournables et réhibitoires (relation aux règles, objectifs poursuivis, efforts consentis, priorisation), et une autre qui participe plus à la cohésion sociale de ses membres.

L'équipe est une entité « vivante » soumise au cycle du changement, au même titre que toutes les organisations, alternant période d'interrogation et de crise, de refondation et de procédures, de synergie et de performance, ou d'éclatement.

Le comportement de chacun au sein d'un groupe est le résultat d'un processus d'adaptation face aux diverses interactions et influences.

Le changement- 13/13



Qu'il soit choisi ou subi, **le changement** fait partie de l'existence des individus et des entreprises, à l'instar de la succession des quatre saisons.

L'entropie, la perfection, ne sont pas des états durables.

Il y a **2 types** de changement :

- Changement de type 1 : le système s'adapte et continue. 10% de nouveautés chaque année permettent d'instituer une évolution permanente et douce.
- Changement de type 2 : la mutation est profonde et passe par une crise. La disparition de l'entreprise est possible si l'évolution n'a pas été anticipée ou accompagnée.

- **Le développement personnel**

« Il ne vous est jamais donné un souhait sans la possibilité de l'accomplir »

Vous désirez pleinement prendre conscience et tirer profit de vos ressources, de vos potentiels et savoirs faire, de diminuer l'écart entre ce que vous vivez aujourd'hui et ce que vous souhaitez vivre, et réaliser vos buts et vos défis. Vous ne voulez pas perdre de temps ou d'argent.

Etudiants, entrepreneurs, individus face à un mur ou un dilemme, **les informations contenues dans ces rubriques vous proposent un chemin de réflexion pour** développer votre vision et vous relever de vos chutes, élever vos standards, développer votre pouvoir de conviction, votre confiance et votre ...courage, passer à l'action et utiliser votre créativité.

Parce qu'à l'heure du bilan, on regrette ce que l'on n'a PAS fait, rarement ce que l'on a fait.

Les besoins – 1/11



Les besoins ont été classés par Maslow suivant une pyramide de tendance naturelle de recherche de satisfaction et de motivation, du plus matériel/rationnel au plus immatériel.

L'apparition de ces besoins s'empilera au fur et à mesure de l'âge de la vie et du développement des relations et des choix : au départ (petite enfance) survie / sécurité, puis (jeunesse) amour/appartenance, puis (adolescence) estime de soi, et enfin (adulte) réalisation.

Derrière chaque comportement se cache l'un de ces besoins, soit conscient, soit latent, de façon soit directe (envie/plaisir), soit indirecte (manque), soit psychologique (peur).

Il est intéressant de se demander **quels sont MES besoins** et ceux des personnes qui m'entourent (parents, conjoint, enfants, employés, clients). Sont-ils satisfaits? sont-ils conciliables ?

Les valeurs – 2/11

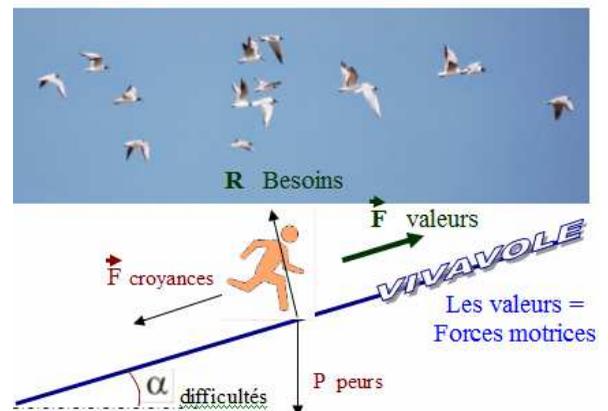
Les valeurs sont l'essence de qui nous sommes, alors que les besoins reflètent ce qu'il nous est nécessaire pour fonctionner. Toutes nos actions et décisions découlent de ces deux pôles : satisfaire nos besoins humains et nourrir nos valeurs.

Il y a plusieurs types de valeurs : culturelles, sociales, morales (elles varient en fonction des décennies), construites ou héritées (et acceptées), mais celles qui rendent heureux, sont les valeurs motrices.

Le bonheur d'un peintre, c'est de peindre, d'un musicien de faire de la musique, etc. C'est un carburant non toxique. C'est une énergie inépuisable.

S'interroger sur nos valeurs est donc déterminant pour la conduite d'un changement dans une vie.

« Il n'y a personne qui soit né sous une mauvaise étoile, mais uniquement des gens qui ne savent pas lire le ciel » (le Dalai lama).



Déterminer un objectif – 3/11

Si vous vous adonnez à une succession de tâches, sans vision d'objectif, votre vie manquera de sens. Vous ressentirez de l'ennui, bien qu'étant peut être débordé.

Ce que vous entreprenez, correspond-il à vos valeurs, vous rapproche-t-il du bonheur, quel qu'en soit la signification pour vous ?



De même, si vous avez envie de lâcher votre activité, rappelez-vous pourquoi vous vous êtes engagés. Quelque chose a-t-il changé ou vous êtes-vous simplement habitués ? Cette activité vous rapproche-t-elle de votre mission de vie ?

Avoir un objectif permet au cerveau d'orienter la perception de chacun sur ce qui l'entoure pour dénicher les opportunités favorables.

Sans objectif, il n'y aura pas de motivation, pas d'apprentissage et pas de progression. Les résultats extraordinaires sont le résultat d'un processus, pas d'un talent.

Déployer ses talents – 4/11



S'appuyer sur vos talents vous permettra d'économiser de l'énergie, de gagner en confiance et de conserver votre motivation.

Encore vous faut-il, d'une part, les identifier, d'autre part, vous autoriser à les déployer !

Nous posséderions tous 7 formes d'intelligences, suivant la théorie des intelligences multiples d'Howard Gardner, mais sous l'influence de notre bagage génétique, de notre culture et de notre histoire personnelle, certaines

se sont développées plus que d'autres. Il s'agit donc d'identifier ce qui vous paraît naturel et facile, qui vous procure du plaisir et vous fait oublier le temps qui passe.

Remémorez-vous vos succès, ou ce qui vous a agacé chez untel, qui s'y prenait à l'envers !

Si vous pensez n'avoir aucune compétence, il s'agit alors de vous poser les bonnes questions :

- De quoi ai-je peur ? Qu'est-ce qui me bloque ? (Émotions, vécu personnel...) Quelles sont les excuses que j'avance pour ne pas " oser " ? Que dois-je m'autoriser à faire ou être ? Pourquoi ne pas avoir encore pris votre place ?

Les attitudes – 5/11



Une attitude est l'expression visible d'un état interne, d'une émotion. Elle n'est ni positive, ni négative, mais est une réponse automatisée à une situation extérieure, en fonction de nos besoins à combler, de nos croyances.

Une situation engendrera une pensée => une émotion => une prise de décision => un passage à l'action.

Si une autre situation déclenche une émotion identique, le même enchaînement débouche alors sur une habitude ; la connexion neuronale se renforce, le chemin devient une autoroute, le comportement s'automatise.

- **La bonne nouvelle ?** Si nous ne choisissons pas les événements, nous pouvons choisir la façon d'y réagir.
- La deuxième bonne nouvelle? Puisque notre façon de pensée crée des comportements, en la modifiant, il est possible de changer ceux-ci et de stopper l'auto sabotage.
- La troisième bonne nouvelle? L'inverse est également vrai :

Une attitude corporelle (rire, sourire, se redresser, ...) influence nos pensées.

Alors, que choisissons-nous?

Les émotions - 6/11



L'émotion a une fonction adaptative. Son rôle est de signaler, par décharge chimique, quelque chose de significatif et de provoquer un comportement. La plupart des animaux ressentent des émotions.

Beaucoup de gens sont **convaincus qu'il est impossible de réagir autrement** que ce qu'ils font, face à telle ou telle situation. Pourtant deux êtres humains ressentiront des émotions soit différentes, soit d'intensité différente, face à cette situation, en fonction de leurs croyances, de leur culture. Une émotion n'est donc pas une fatalité.

Notre réponse émotionnelle dépend de l'interprétation de l'évènement. Encore faut-il se connaître, les connaître... Exprimez-vous vos émotions facilement, ou les cachez-vous (un garçon, ça ne pleure pas..)? **Savez-vous exprimer ce que vous ressentez ?**

On a tendance à masquer certaines émotions (peur) par d'autres socialement plus acceptables (colère).

Dans tous les cas, il s'agit de différencier l'émotion ressentie du comportement observé.

Les croyances - 7/11

Pourquoi constatons-nous une différence entre ce que nous voulons et ce que nous avons ?

2 boulets nous empêchent de courir : les croyances et les peurs.

Une croyance est une hypothèse à propos de la réalité. Elle nous permet de nous repérer et de vivre en mode automatique et économique (en sucre et oxygène) pour le cerveau. Certaines croyances proviennent de l'éducation, d'autres de nos expériences. Certaines sont motrices, d'autres limitantes, car vraies dans certaines situations, elles nous mènent à l'auto sabotage dans d'autres, simplement parce qu'inconsciemment, **nous souhaitons plus donner raison à nos croyances qu'à nos désirs.**



Nos peurs – 8/11

Donc deux boulets nous empêchent d'avancer : nos croyances et **nos peurs**, l'une alimentant l'autre par un effet d'analogie entre situations et de généralisation.

La peur est un système ancestral de protection, connecté à notre cerveau reptilien (paléo cortex). Nous devons notre survie à cette peur de la douleur. Elle est donc utile (par exemple, pour ne pas se brûler).

La peur fait partie du vivant ; En prendre conscience permet de la transformer en énergie de découverte, à condition de la déconnecter de la pulsion de mort, pour garder sa capacité de décision et éviter la manipulation.

Pour composer avec un adversaire, il est nécessaire de connaître son nom, ses habitudes et de le voir en face.

Or certains ne savent pas qu'ils ont peur, ne savent pas repérer cette émotion sous d'autres expressions courantes comme l'agressivité, et ne peuvent donc pas dialoguer avec elle.

Dissimulée dans l'inconscient, on s'y habitue, et elle prend de l'ampleur, comme les mauvaises herbes qui, au final, recouvrent totalement le jardin.



Notre rapport à l'argent – 9/11



Dans notre monde économique très développé, la quasi-totalité de nos décisions, conscientes ou non, sont prises en fonction de **notre rapport à l'argent**, de façon directe ou indirecte. D'où l'intérêt de devenir pilote de ce rapport, sans subir nos croyances ou les aléas de la vie.

L'argent parle de nous et touche à nos faiblesses :

- il parle de notre confiance, de notre image, de notre compétence.

Tout le monde a un chiffre maximal (thermostat financier) qu'il est prêt à gagner et qui sera son plafond inconscient. Les gens vous voient tel que vous vous montrez et vous donnent l'argent que vous pensez valoir.

- il parle aussi de nos peurs : de ne plus être aimé (ne pas oser dire son besoin), de manquer, de ne pas être à la hauteur, de se faire avoir

- il parle de notre rapport au contrôle et au pouvoir.

La façon dont vous gérez l'argent est le reflet de la gestion de votre vie.

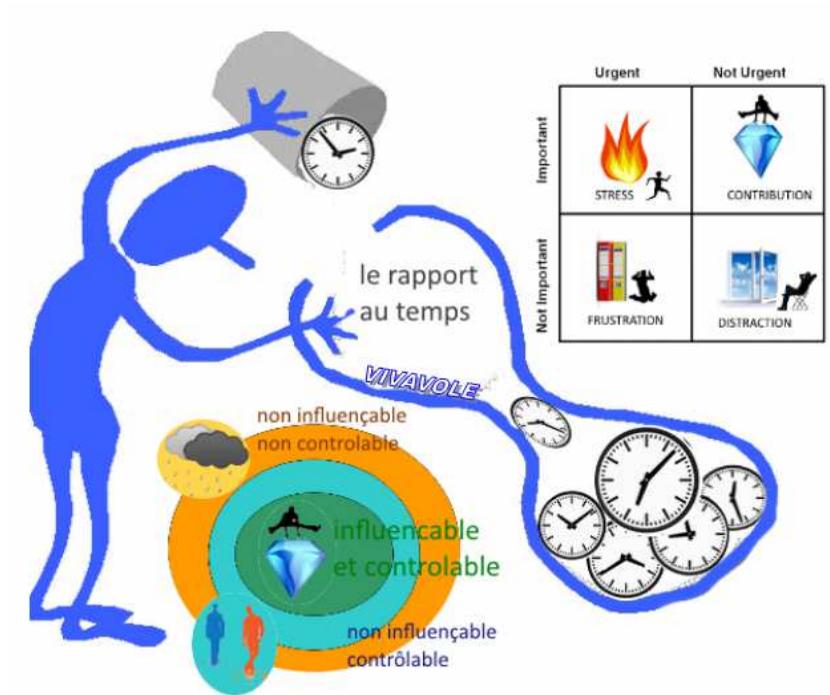
Notre communication intérieure -10/11



La **communication intérieure** est l'équivalent d'une barre d'acier : soit magnétisée, elle soulève 12 fois son poids, soit elle ne soulève même pas une miette.

Il s'agit donc de **maîtriser notre petite voix** intérieure pour magnétiser nos relations et attirer le positif dans notre vie ; Il s'agit de nourrir l'estime de soi. Nous nous disons souvent des mots que nous ne lancerions pas à notre meilleur ennemi !

Notre rapport au temps – 11/11



Certaines personnes donnent l'impression **que le temps** est plus flexible pour eux. D'autres s'activent, mais comme sur un tapis roulant, en faisant du sur-place.

Si l'on interroge la population sur les obstacles qui la freine, les raisons citées invoqueront surtout le manque d'argent et le manque de temps.

Pourtant, les journées font 24 heures pour chacun.

Et si, au lieu de répondre aux urgences de l'horloge, nous suivions notre propre boussole ?

Nous pouvons passer un an à préparer un mariage, et 0 minute à préparer la journée, la semaine, ou la vie.

Déformer le temps signifie identifier ce que je veux, pourquoi, et comment...

« VIVAVOLE »

Présidente : Véronique Ales

Siège social

Pole technologique Farman - 8bis, rue Gabriel Voisin - 51100 REIMS

Mel : contact-vivavole@orange.fr

N° SIREN :

812 286 680

Société par actions simplifiée uni-personnelle

au capital de Cinq Mille (5000) euros