



PARIS
MARSEILLE
TOULOUSE
PERPIGNAN

LA NEWS LETTER

News numéro 11 - Juin 2013

DESAPPRENDRE POUR MIEUX APPRENDRE : Un «point de bascule» à cultiver. Article rédigé par Pierre BARRERE

L'objet de cette NEWS est d'examiner les questions que soulèvent l'amélioration des compétences et des talents par le filtre du désapprentissage selon le principe du "désapprendre pour mieux apprendre". A l'aune des changements demandés et imposés dans les Organisations au motif que les paradigmes de base purement économiques sont en inadéquation avec les besoins et attentes des salariés, il est important de remettre encore et encore l'humain à sa juste place. Cette notion de transition, de passage, de focus sur le "désapprentissage pour mieux apprendre" nous paraît aujourd'hui d'actualité. Quotidiennement nous entendons dans les médias, une hausse du nombre de personnes "laissées pour compte". Il leur est reproché de ne pas savoir s'adapter, d'être dans leur limite de compétence. Parallèlement de nombreux outils et méthodes sont proposées pour y remédier. Cela implique d'ailleurs de la part des personnes une surcharge de tension et de stress risquant de les amener vers l'inverse de ce qui est prévu au départ. Il est à noter que 75% des études indiquent une corrélation inverse entre l'augmentation du stress et la compétence. Combien de fois ceux qui proposent ces outils et méthodes se sont posés les bonnes questions du : Pourquoi toujours plus de tensions, de stress, de risques psycho-sociaux ?

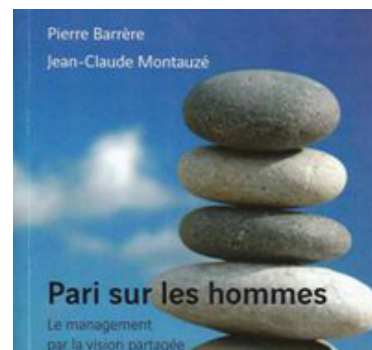
La plupart de ces outils et méthodes perdent en leur efficacité si le désapprentissage n'a pas été priorisé et "incorporé" selon l'expression de Francisco Varéla. Jean Piaget faisait allusion au fait qu'une personne arrivait toujours avec des connaissances et des savoirs. Avant de lui en proposer d'autres, il était utile de vérifier celles qui étaient en adéquation avec la réalité du moment.

Mots-clés : DESAPPRENTISSAGE/APPRENTISSAGE - ATTENTION FERMEE/OUVERTE - PRESENCE AU REEL - PROGRAMME ANATOMO-PHYSIOLOGIQUE - STRATEGIE NEURONALE -

Les notions d'apprentissage et de désapprentissage

L'APPRENTISSAGE : Nous empruntons la définition de l'apprentissage organisationnel à Gérard Koenig comme "un phénomène collectif d'acquisition et d'élaboration de compétences qui, plus ou moins profondément, modifie la gestion des situations et les situations elles-mêmes". Lors de l'apprentissage individuel, les critères de contextualisation, de recueil d'informations pertinentes, de processus sont premiers sachant que l'apprenant construit constamment des stratégies mentales.

L'apprentissage s'effectue de moments en moments à partir de ruptures



DERNIERES INFOS

La photo ci-dessus

Représente la page de garde du livre co-écrit par Pierre BARRERE et Jean Claude MONTAUZE aux éditions L'Harmattan

PARI SUR LES HOMMES *Le management par la Vision Partagée*

LA PHRASE DU MOIS



UN SAGE OBSERVE TOUJOURS SES PROPRES PENSEES AVEC DETACHEMENT

LE LIVRE COUP DE COEUR
L'ASTROMINOTAURE par
François Martin aux éditions
Comp'act



d'équilibres, de conflits, dans un contexte complexe.

Tout n'est qu'apprentissage. C'est l'apprentissage qui va apporter la connaissance. Encore faut-il la percevoir et qu'à un moment ou à un autre elle remonte à notre conscience. De toute façon nous avons beaucoup plus de connaissances emmagasinées dans notre inconscient. Une sélectivité s'opère selon notre construction et fonctionnement organique ainsi que notre histoire de vie ou scénario.

LE DESAPPRENTISSAGE : Ce terme aurait été utilisé par Jacques Mehler dans un débat qui opposa entre autre Noam Chomsky et Jean Piaget. L'être humain au-delà de ce qui est inné en lui, se construit des formes de pensées, des habitudes, des croyances, des opinions, des jugements. Le désapprentissage a pour objectif prioritaire de sortir des "obstacles" anatomo-physiologiques, de se débarrasser des pensées toutes faites acceptées comme telles, de "s'éloigner" des opinions fausses acquises par contact avec d'autres personnes et qui ne correspondent pas à notre Soi. Cela ne signifie aucunement d'oublier les connaissances et savoirs antérieurs. Sont-ils seulement pertinents en l'espèce ? Ont-ils été passés aux cribles pluridisciplinaires et au vécu ? Plus fondamentalement, le sujet a-t-il pris conscience de ce qu'il était et de ce qu'il avait besoin pour se construire ?

Jacques Fradin répertorie quelques éléments-clés illustrant le "blocage" du désapprentissage à savoir, la routine, l'obstination, la simplification, les certitudes, l'empirisme, l'image sociale. Il répertorie également le mode de fonctionnement pour sortir du désapprentissage et aller vers l'apprentissage: être curieux, développer la souplesse, les nuances d'appréciations, la relativité des avis et des opinions personnelles.

Pourquoi refaisons-nous souvent la même chose ?

A cours de nos interventions d'accompagnement, nous avons été frappés par la difficulté des dirigeants de sortir de leurs "habitus", "cette sorte de soumission immédiate à l'ordre... à refuser de vouloir voir l'inévitable" (Pierre Bourdieu). L'expression "faire toujours plus de la même chose" ou la métaphore du lampadaire montrant quelqu'un tournant autour de celui-ci pour chercher sa montre perdue au prétexte que c'est le seul endroit éclairé, sont d'une redondance accablante. Pourtant les Organisations, comme l'être humain pour vivre, se doivent de se développer, de s'adapter aux marchés, d'innover, de rechercher de nouvelles compétences voire de les faire éclore. Cela signifie une prise en considération de plus en plus importante de tous les éléments inhérents au système concerné dont en particulier l'humain. Nous parlons de l'être humain non pas comme une variable d'ajustement mais comme une richesse incontournable. L'individu fonctionne ni comme un ordinateur, ni comme une machine. D'ailleurs, les capacités de celui-ci dans un contexte donné et un environnement adapté sont loin d'être utilisées au maximum.

L'HYPOTHESE PROPOSEE nous amène à réfléchir sur l'utilité, le passage démultiplicateur d'efficacité du "désapprentissage pour mieux apprendre". Sur fond théorique qui comprend les sciences de l'éducation, la psychologie, la sociologie, la philosophie et les sciences cognitives, nous rajoutons les multiples avancées des neurosciences. Parmi ces dernières, nous pensons plus particulièrement à la neurologie fonctionnelle dans sa spécificité opérationnelle pour faire le lien entre la structure du cerveau, son fonctionnement, notre corps et apporter une réponse concrète aux dysfonctionnements de notre programme d'évolution anatomo-physiologique et psychologique.

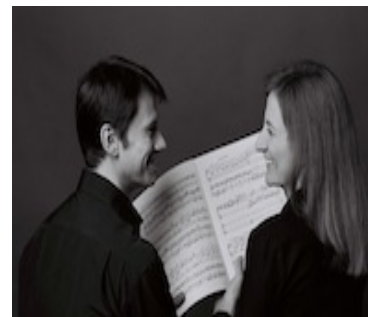
Notre cerveau :

En fait pour apprendre, nous passons par la partie de notre cerveau appelée limbique. C'est le premier niveau qui a une mémoire d'apprentissage implicite et explicite. Par lui, nous créons des automatismes d'apprentissages mais également des marqueurs émotionnels profonds venant de notre très petite enfance. Cela construit nos croyances, nos convictions. Le cerveau limbique fonctionne en analogie, en "copier-coller" et donc pas forcément en adéquation avec la réalité du moment. toujours unique. Heureusement que

Dans cette pièce, la théorie du Big Bang est élevée au niveau du mythe, à travers une histoire que l'on raconte aux enfants. L'art et la science sont ensemble. L'acceptation de la perte, est la base de la création, de toute création

LA PAGE MUSICALE

CONCERTS DOUBLE PIANO ou QUATRE MAINS



Si vous souhaitez suivre les concerts d'Anne Céline BARRERE-MASLENKO et de Nicolai MASLENKO voici leur site : www.doublepiano.com

PARTICIPATION A LA NEWS

Vous avez une thématique à proposer ? Prenez contact avec Pierre BARRERE

THEME DE LA PROCHAINE NEWS

Sans doute sur la CONSCIENCE et la PRESENCE

VOUS POUVEZ RETROUVER LES THEMES DES PRECEDENTES NEWS SUR NOTRE SITE

GRUPE D'ECHANGES DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES en mode "le faire ensemble, le CO-" dans toute la France selon l'effectif

La spécificité:

Au-delà d'échanges de pratiques, le groupe fonctionne en mode CO-construction sous la responsabilité de Pierre BARRERE lequel apporte la dimension humaine nécessaire à toute relation et transformation en profondeur.

Les applications des travaux issus des NEURO-SCIENCES complètent s'il le fallait un travail endogène (venant de chacun dans sa qualité unique) basé sur les traditions connues depuis la nuit des temps

Les objectifs:

Développer les compétences des participants en gestion des relations quelle que soit son activité professionnelle.

il s'agit de rencontres sur une journée et cela chaque mois et demi environ pendant

...souvent avec la venue du moment, ce qui amène à constater que nous avons le néo-cortex lieu dit de l'intelligence lequel permet de s'ajuster un peu mieux à cette réalité. Par contre il est plus lent que le cerveau limbique. Pour désapprendre il est donc important de comprendre ce processus, se l'approprier. Bonne nouvelle, ce dernier est multiple et pluriel. Prenons le cas de Jean, Ingénieur, Manager opérationnel dans la production, responsable de 110 personnes. Son management est directif, cartésien, structuré, matriciel. Il déploie une énergie énorme pour être toujours présent, pour "montrer l'exemple". Il ne se rend pas compte ou ne veut pas voir qu'il "épouse" ses équipes jusqu'à générer des blocages de leur part et des dysfonctionnements. Cela l'amène à un quasi "burn out". Son hiérarchique constate qu'il atteint ses objectifs. Toutefois, Jean est considéré comme indépendant, acceptant difficilement les remontrances de ses responsables hiérarchiques voire les modifications des modes opératoires. Lorsqu'il y a prédominance des croyances, pensées fortes unidirectionnelles, il y a de fortes chances que le néo-cortex ne soit plus au contrôle. Le limbique prend le dessus répercutant des déséquilibres au niveau corporel et psychique.

Notre logiciel du corps :

Un autre mécanisme que celui du cerveau existe également depuis que l'être humain est sur terre. Il s'agit du "logiciel du corps" (Dr. Régine Zékri-hurstel). Au départ, nous ne sommes que physique, chimique et thermique. Dans notre évolution ontogénique, nous avons trois phases immuables qui vont conditionner toute notre vie. La phase embryonnaire, la phase de naissance et la phase post-natale. A chacune de ces étapes nous nous construisons, nous intervenons plus ou moins consciemment. Si une de ces étapes ne fonctionne pas naturellement nous en aurons les conséquences au cours de notre vie. Par exemple le fait de sortir par "forceps" donnera des personnes qu'il ne faut pas "forcer". Un enfant né par césarienne n'a pas pu "agir", donner un appui pour aider à sortir, comme il fait par voie normale.

Si nous revenons à Jean, celui-ci avait précisé, au cours d'une séance d'accompagnement, qu'il était sorti par forceps, ce qui tendait à valider - en plus d'autres informations issues d'un protocole- sa difficulté à accepter des contraintes de sa hiérarchie. Il nous avait indiqué également que sa maman ne le souhaitait pas. De la même manière- toutes choses égales par ailleurs- cela confirmait sa position de manager autocratique : il s'était construit un mode de fonctionnement ou il "contrôlait sa vie"

La chimie du corps :

Par ailleurs, la neurobiologie nous montre que nous cherchons l'homéostasie malgré le changement permanent de notre corps, de la vie. Des hormones vont réagir pour équilibrer les moments de stress, de rejets ou d'attirance, les moments d'inhibition ou de motivation, les moments de plaisirs ou de déplaisirs. De temps en temps survient un déséquilibre.

Concernant Jean, l'équilibre hormonal s'est rompu. Sans doute y a-t-il un lien avec le stress dans la phase embryonnaire, sa mère ne le souhaitant pas. Au cours de sa fonction de Manager, rigide, travailleur, ce déséquilibre s'est accentué progressivement. Les glandes modulo-surrénales n'ont pu faire face au bout de plusieurs années de tensions. Le cortisol, hormone néfaste pour l'organisme, a pris le dessus, créant un stress continu lequel l'a conduit à la limite d'un "burn out".

Ce n'est qu'en expliquant son fonctionnement neuronal, ses étapes de croissance, son mode d'intervention au quotidien, ses habitudes alimentaires, que Jean a compris que ses croyances n'étaient sans doute pas toujours d'à propos.

Que pouvons-nous retenir des applications et expériences pour aller vers le désapprentissage ?

Les éléments qui nous paraissent significatifs et qui servent à répondre à la question : Comment désapprendre pour apprendre ? sont les suivants :

CREER LE CONTEXTE, L'EMERGENCE. Cela veut dire qu'il faut faire en sorte que le temps, l'espace et le mode de rencontre soient favorables à la détente

un an

ADECOACH **Association pour le** **développement du Coaching** **Professionnel en Languedoc-** **Roussillon**

Cette association dont le siège est à Montpellier vous accueillera pour toutes questions concernant le Coaching N'hésitez pas à prendre contact avec son Président Jean-François Masson : jfmchangement@gmail.com>

POUR TOUTES DEMANDES sur :

- des ateliers-débats ou conférences autour de l'accompagnement, du changement, des apports des NEUROSCIENCES...

- L'accompagnement individuel, d'équipe ou des Organisations

- Les groupes de supervision/échanges de pratiques en **inter ou intra** sous mode "**le faire ensemble, le CO-**" avec objectif de monter en compétence professionnelle relationnelle et capitalisation des savoirs

- L'accompagnement du changement par la VISION PARTAGÉE et/ou l'ETHIQUE au TRAVAIL

- **La GESTION DES CONFLITS jusqu'aux politiques ou approches en matière d'HARCELEMENT**

Nous contacter aux courriels ci-dessous ou au tel **06 80 88 75 99**

Notre site avec notre biographie et les précédentes NEWS :
www.ressources-performances.com

MERCI POUR TOUS VOS RETOURS

Pierre BARRERE

que le temps, l'espace et le mode de rencontre soient favorables à la détente, l'apaisement et l'oubli ou la distanciation des pensées qui nous submergent et par voie de conséquence, nous limitent.

UTILISER TOUS LES SIGNAUX existants : Tout est signal et dynamique. Cela nous permet d'avoir des informations sur nos pensées-corps-perceptions-émotions. Le cerveau est malléable. Il est en continuel mouvement. Plus généralement, tout est en changement continu, en impulsion, de moments en moments, jamais linéaire, en alternance. "Nous ne naissons pas humains, nous nous construisons"(Dr.Régine Zékri-hurstel). Manger, dormir, se vêtir, choisir se couleurs d'habillement, être attentif à ses cinq sens, se comporter physiquement ne sont qu'informations et signaux, jamais anodins.

PARTIR DES FAITS en commençant par l'organique. Chacune des personnes construit ou plutôt reconstruit ses connaissances en fonction de ses expériences. Chacune des personnes a sa représentation de la réalité. Le lien est très fort entre l'objectif et le subjectif entraînant des stratégies mentales diverses. De fait, le "biais cognitif" devient une variable incontournable qu'il y a lieu d'intégrer dans la démarche. La personne appréhende les nouvelles situations, les re-conceptualise, les restructure. Il est donc important de partir des faits.

CULTIVER L'ATTENTION. L'individu ne peut vivre sans donner du sens à ce qu'il fait. Il se projette pour agir. La culture du "hic et nunc" de l'"ici et maintenant" est à développer. Comment vivre intensément en étant pratiquement tout le temps dans le passé ou le futur ? L'attention du moment présent permet de vivre ce qu'est la personne dans la situation. Mais ce n'est pas n'importe quelle attention. Il s'agit d'une attention ouverte tenant compte de toutes les perceptions, sensations et ressentis dans l'espace où se trouve la personne. Ainsi, par cette présence, elle se dégage ou prends de la distance par rapport à ses pensées envahissantes, obsédantes qui ne sont pas la réalité. Elle les met à leurs juste place. Alors, le désapprentissage se réalise plus aisément.

CONSCIENTISER : Nous ne soupçonnons pas suffisamment le poids de la parole dite. Certes nous savons que dans certains cas la parole est salvatrice mais qu'est-ce que cela signifie ? qu'en faisons-nous ? Il n'est pas anodin que les "bambins" épéilent et apprennent à haute voix. Qui plus est si la parole est complétée par le mouvement. Le cerveau entend. Etant une partie intrinsèque du corps, il est relié directement ou indirectement aux mouvements. Il en est de même des 5 sens. Par exemple l'olfactif est relié directement au cerveau; C'est d'ailleurs le seul sens qui est directement relié au cerveau. Prendre conscience de toutes ces informations possibles et la capacité qu'à le cerveau de les capter est une manière d'être plus performant et compétent.

En conclusion,

Nous pouvons dire que le désapprentissage passe d'abord par un état des lieux organique et fonctionnel, une meilleure connaissance de ce que nous sommes réellement. Cela nous donne la mesure de nos auto-limites et aussi de notre fort potentiel d'évolution. Les objectifs pratiques du désapprentissage pour mieux apprendre peuvent se résumer à : la gestion des sensations, émotions et pensées, la vraie présence dans la réalité, la conscience que tout change, notre capacité à sortir de nos attachements et saisies inadaptées et enfin, retrouver le lien social ou dit autrement l'empathie envers nous-mêmes et les autres.

Questions, commentaires, renseignements ? : newsletter-coachteam@hotmail.fr
Pour vous désinscrire, renvoyez-nous un message à newsletter-coachteam@hotmail.fr en mentionnant dans l'objet "DESINSCRIPTION NEWSLETTER".

Conformément à l'article 27 de la loi N° 78-17, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression relatif aux données vous concernant auprès de :
ES & STA – contact@ressources-performances.com.

