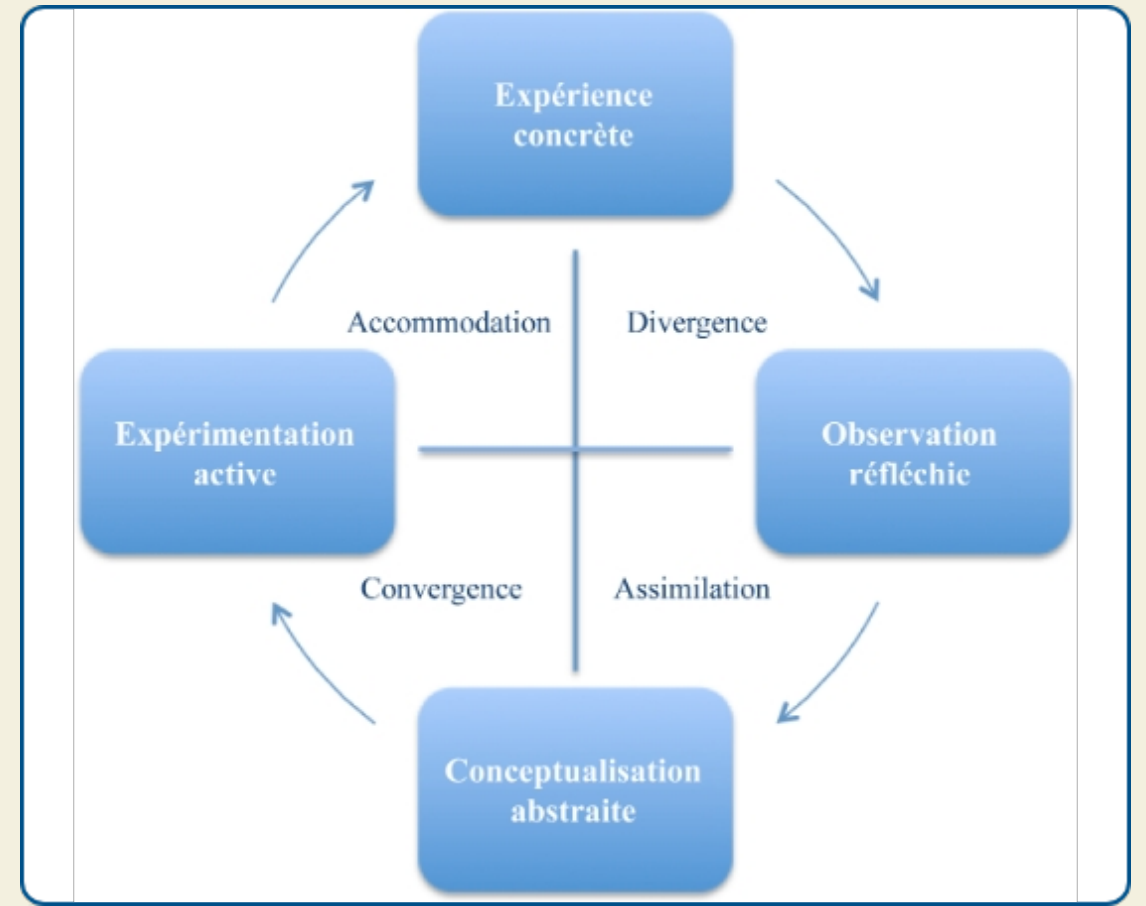


Enjeux Intrapersonnels






Gestion de situations complexes

1. Concret > Abstrait > Concret. i.e. Réflexivité

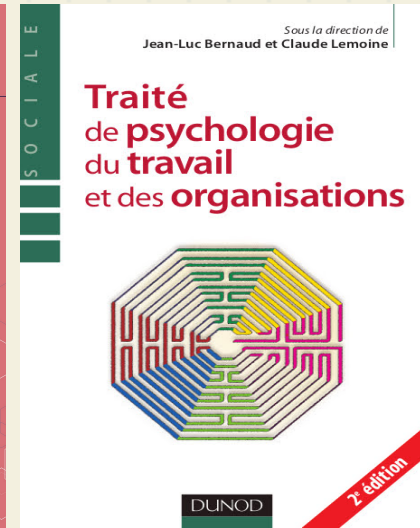
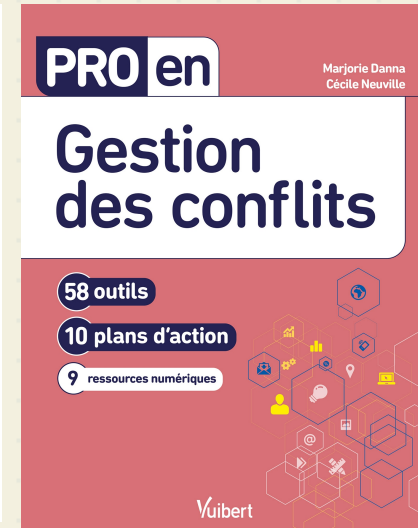
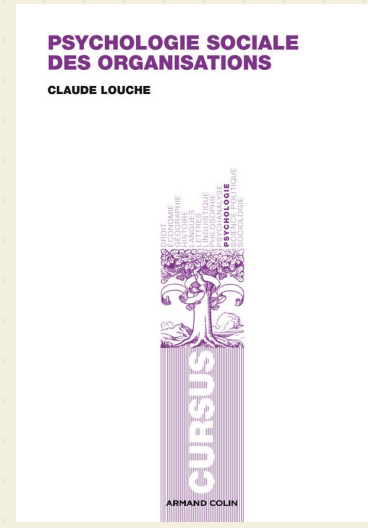
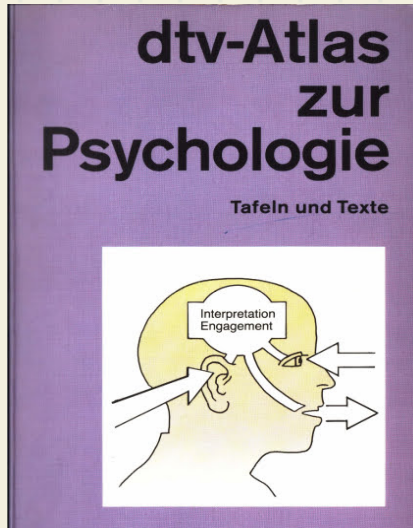
Nous partons de situations vécues (**le concret**), nous les analysons avec des concepts (**l'abstrait**), pour y retourner avec un nouveau regard (**la réflexivité**).



2. Disciplines

-  **Psychologie** : Comprendre l'individu, ses motivations, ses perceptions.
-  **Psychologie Sociale** : Analyser les interactions, l'influence du groupe.
-  **Sociologie** : Observer les systèmes, les organisations.
-  **Philosophie** : Questionner le sens, l'éthique, le pourquoi.
-  **Gestion** : Optimiser les ressources, les processus, l'action.

3. Sources



Gemini

NotebookLM

4. Méthodes

Modes d'Action

Adaptative : S'ajuster au contexte.

Instrumentale : Agir pour un but.

Expressive : Exprimer ses valeurs.

Cycle d'Apprentissage

Attention : Capter l'info.

Engagement : Agir.

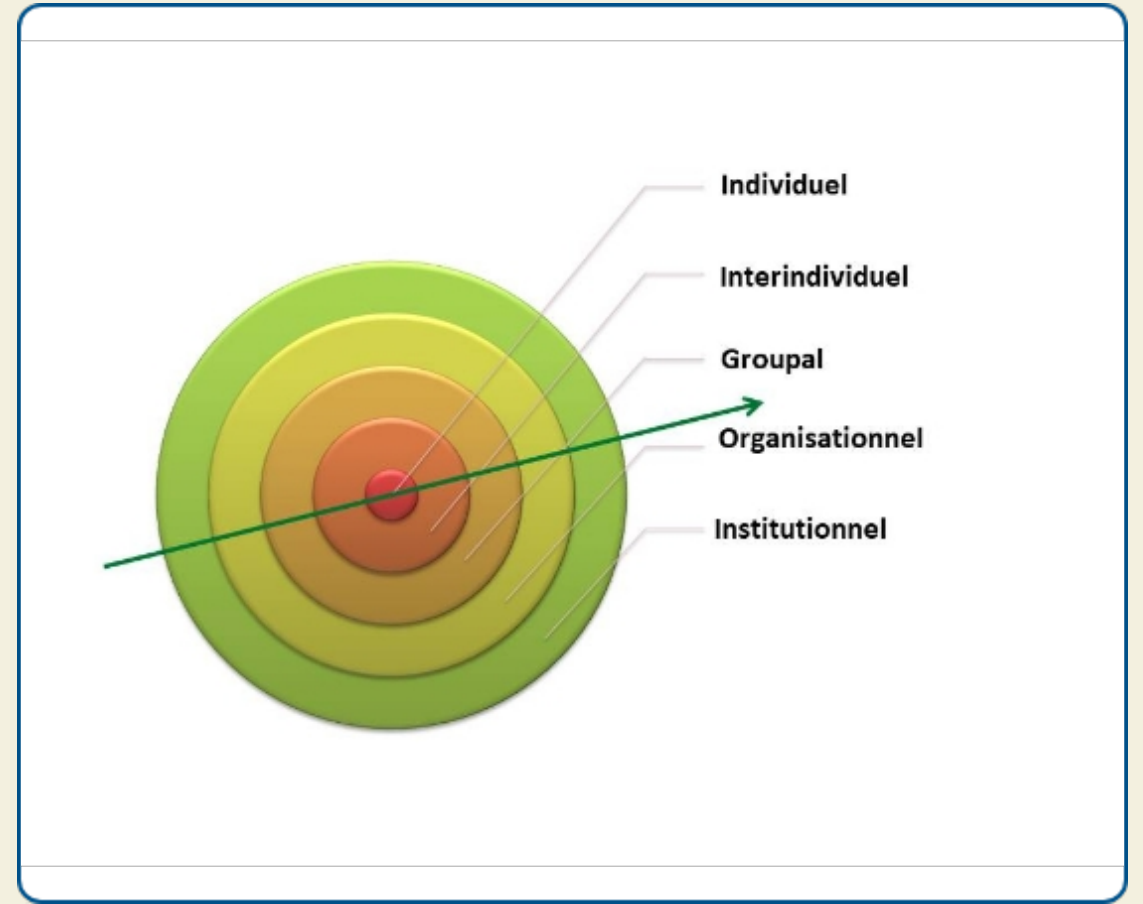
Retour : Analyser.

Consolidation : Intégrer.

5. Ardoino (Niveaux d'analyse)

L'analyse de l'implication (nous ne sommes jamais neutres). 5 Niveaux :

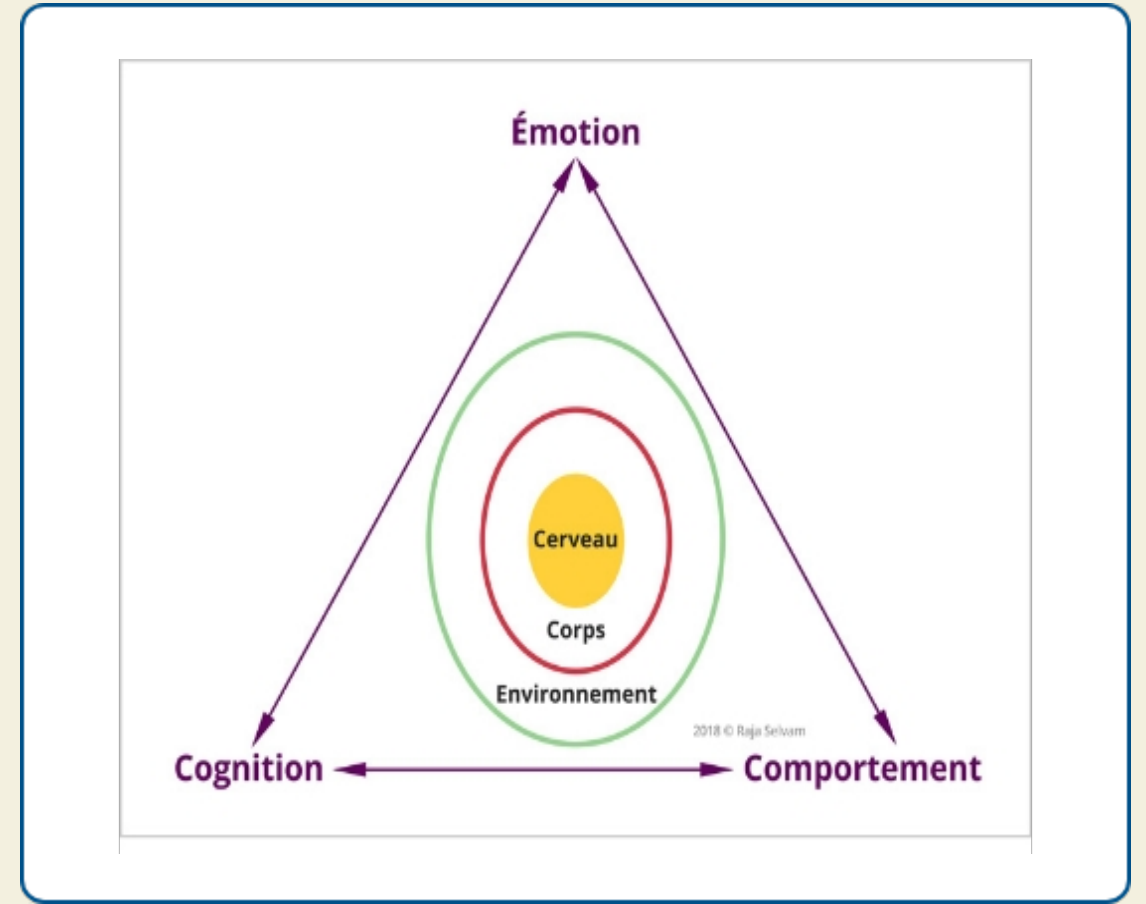
1. Individuel
2. Interpersonnel
3. Groupal
4. Organisationnel
5. Institutionnel



6. Psyché : Le Monde Intérieur

Il existe un lien constant entre la Psyché (pensées), le Corps (sensations), les Comportements (actions) et l'Environnement (contexte).

Seuls les comportements sont observables

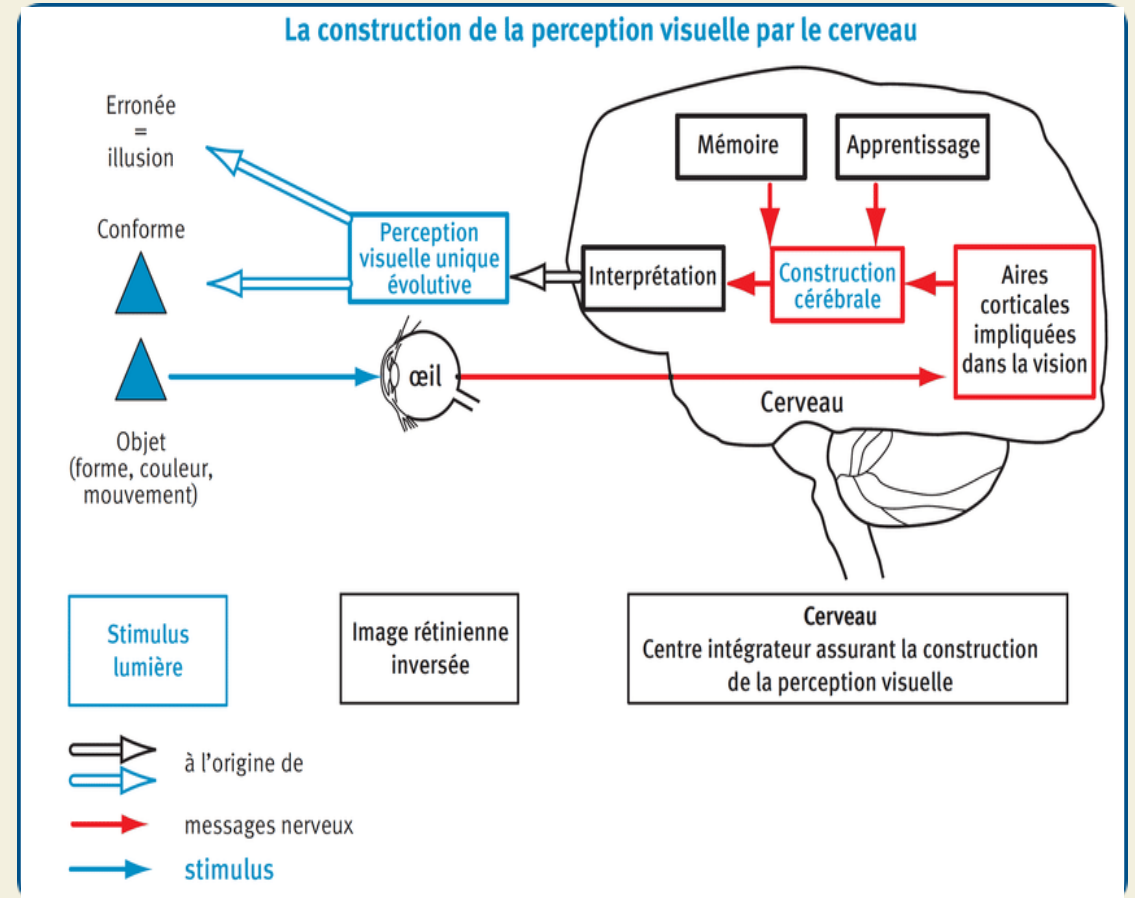


7. Perception, Schémas, Symboles

La perception est un processus de sélection, d'organisation et d'interprétation des stimuli. C'est une lecture de la réalité.

Les **schémas** sont des structures issues de notre expérience. Ils nous aident à ordonner et organiser l'information, à la traiter plus vite, et créent des attentes.

Nos schémas guident notre **attention sélective** et influencent notre **mémorisation**. Ils créent notre réalité subjective, stable mais dynamique.



7b. Types de Schémas



Sur Soi

Notre propre identité, nos compétences.



Sur la Personne

Comment sont les autres (amis, collègues).



Sur les Rôles


Ce qu'un "chef" ou un "agent" doit faire.





Sur les Événements


Comment se déroule une "réunion".

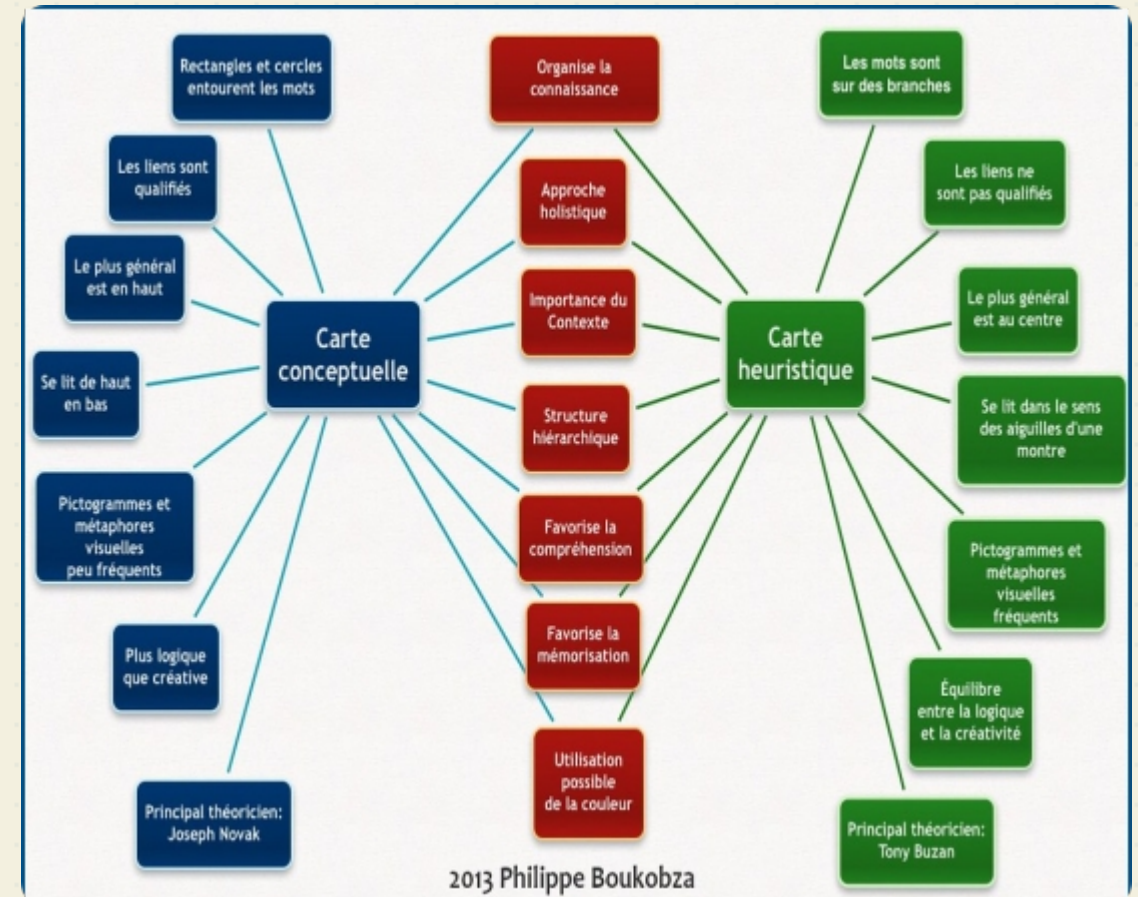
8. Représentations (Fonctions)

 **Simplification** : Rendre la réalité sociale compréhensible.

 **Maintien** : Conserver les apprentissages.

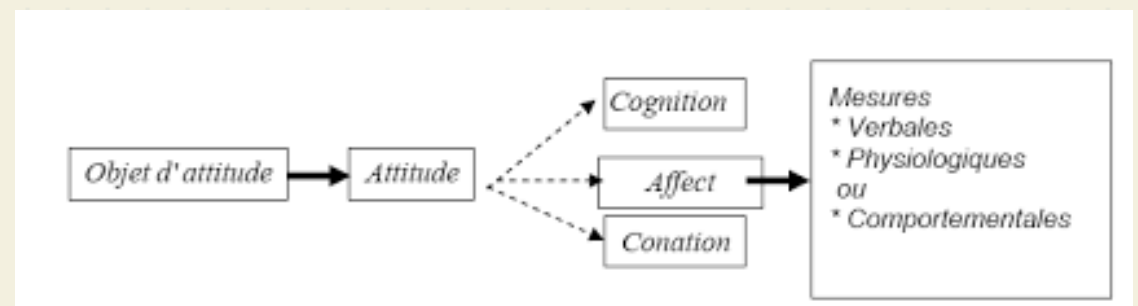
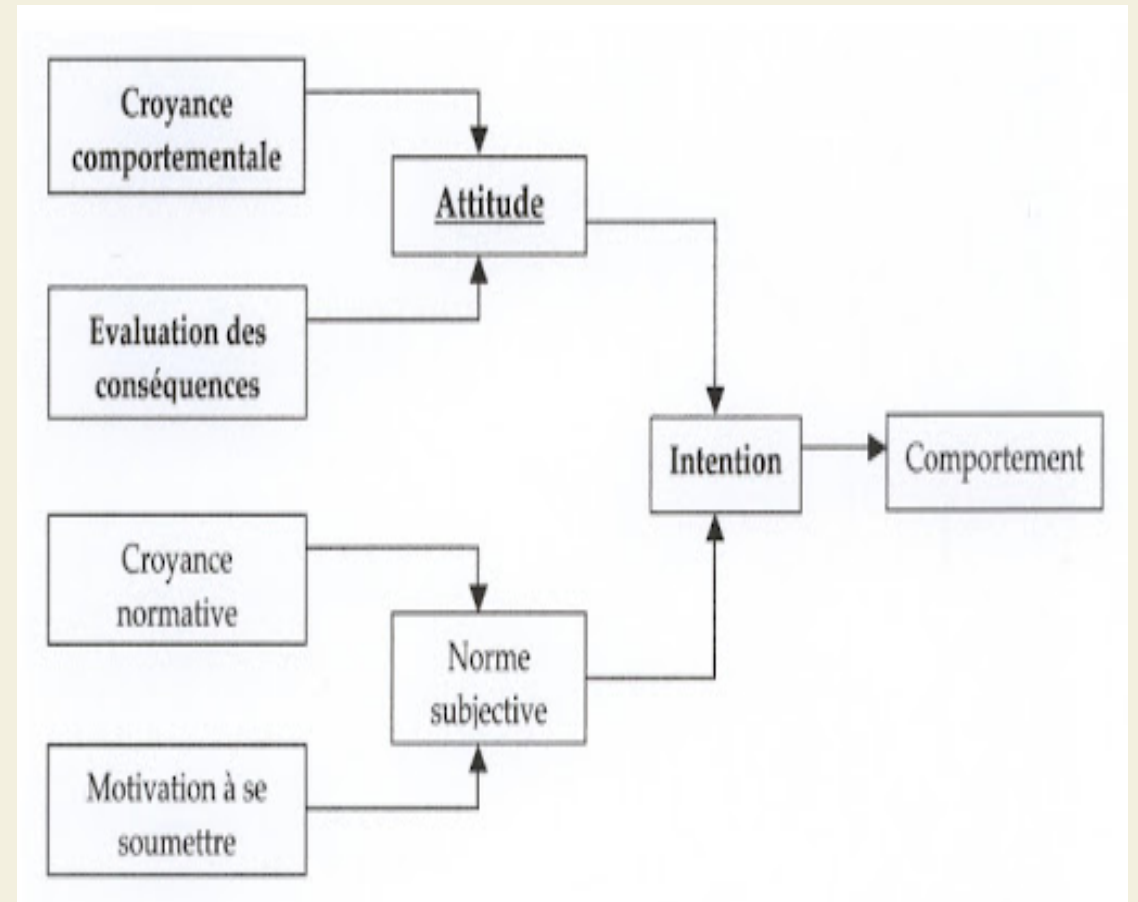
 **Guide** : Orienter l'action et les jugements.

 **Organisation** : Structurer notre environnement.



9. Attitudes

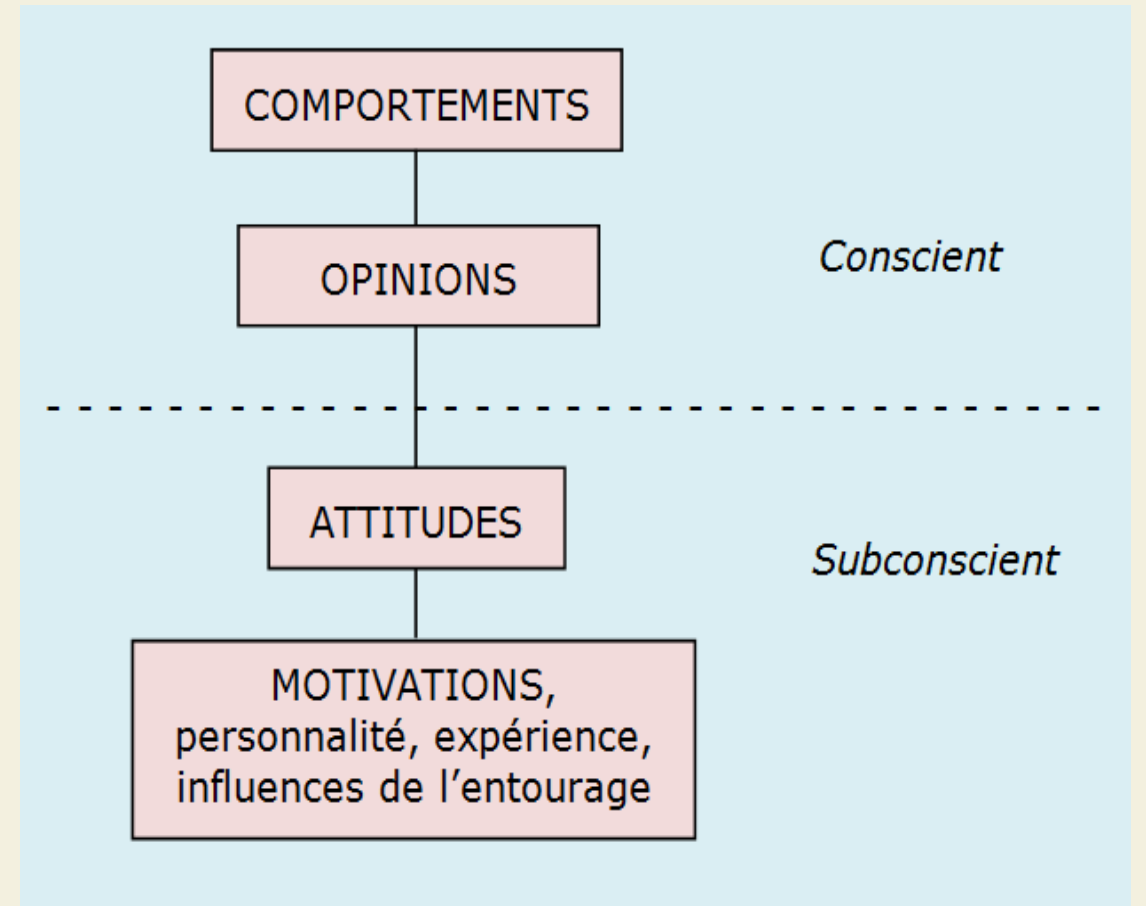
- Une **disposition** (favorable ou défavorable) envers un "objet social" (une idée, un groupe, un concept, une personne...).
- L'attitude est polarisée : elle se situe sur un continuum de valence ou favorabilité (elle est positive ou négative, favorable ou défavorable).
- À la différence de l'opinion, l'attitude n'est pas directement observable → approche indirecte
- L'attitude ne peut être qu'inférée à partir d'une liste d'opinions, comportements et affects.



10. Comportements

Où se passent nos conduites ?

Seule composante de la vie intérieure observable directement.



11a. Influence : Facteurs



La Source

(Qui
parle ?)



Le Message

(Dit quoi ?)



Le Canal

(Par
où ?)



La Cible

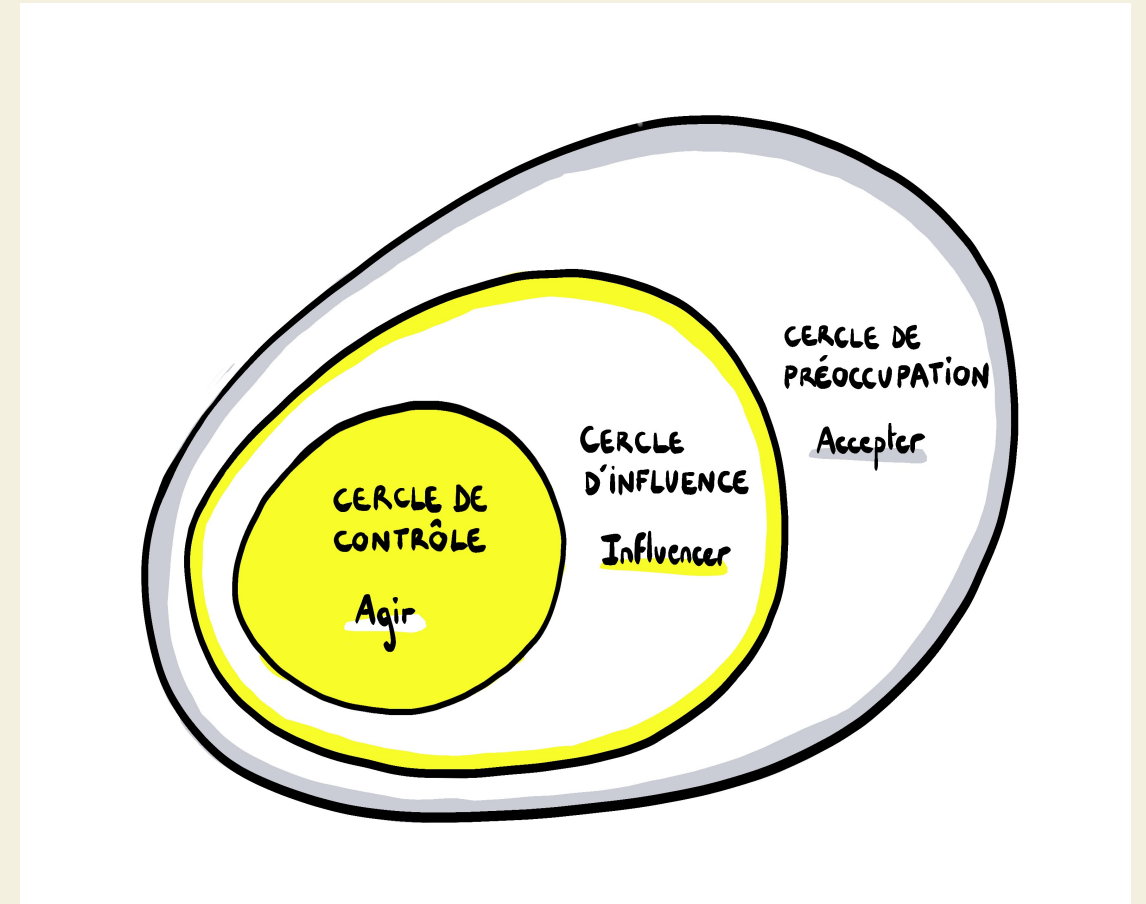
(À qui ?)

12b. Influence : Zones

Cercle de Préoccupation : Ce qui nous affecte sans rien pouvoir y faire.

Cercle d'Influence : Ce sur quoi on peut agir. Soutien, confrontation, exemple, persuasion,....

Cercle de Contrôle : Ce sur quoi on a un contrôle direct (représentations, décisions, actions, habitudes)
Se concentrer sur son cercle d'influence l'élargit.

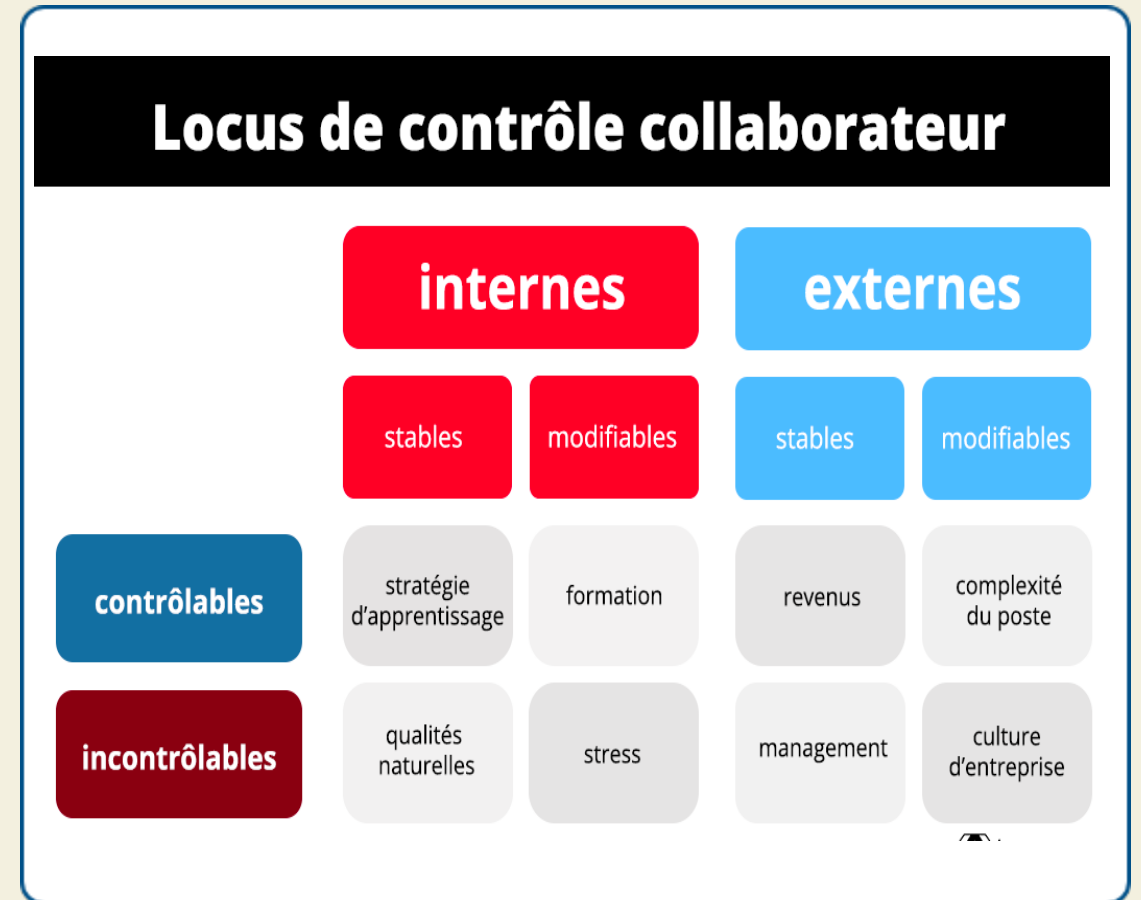


11c. Influence : Lieu de Maîtrise

(Locus of Control).

Interne : "Je suis acteur de ce qui m'arrive."

Externe : "Je subis les événements, la chance, les autres."



12. Les 3S (Gestion de situation)



STOP

Pause, respirer. Créer un espace avant de réagir.



SOURCE

Identifier l'émotion, le besoin, la cause réelle.



STRATÉGIE

Choisir l'action juste : agir, parler, ou lâcher prise.

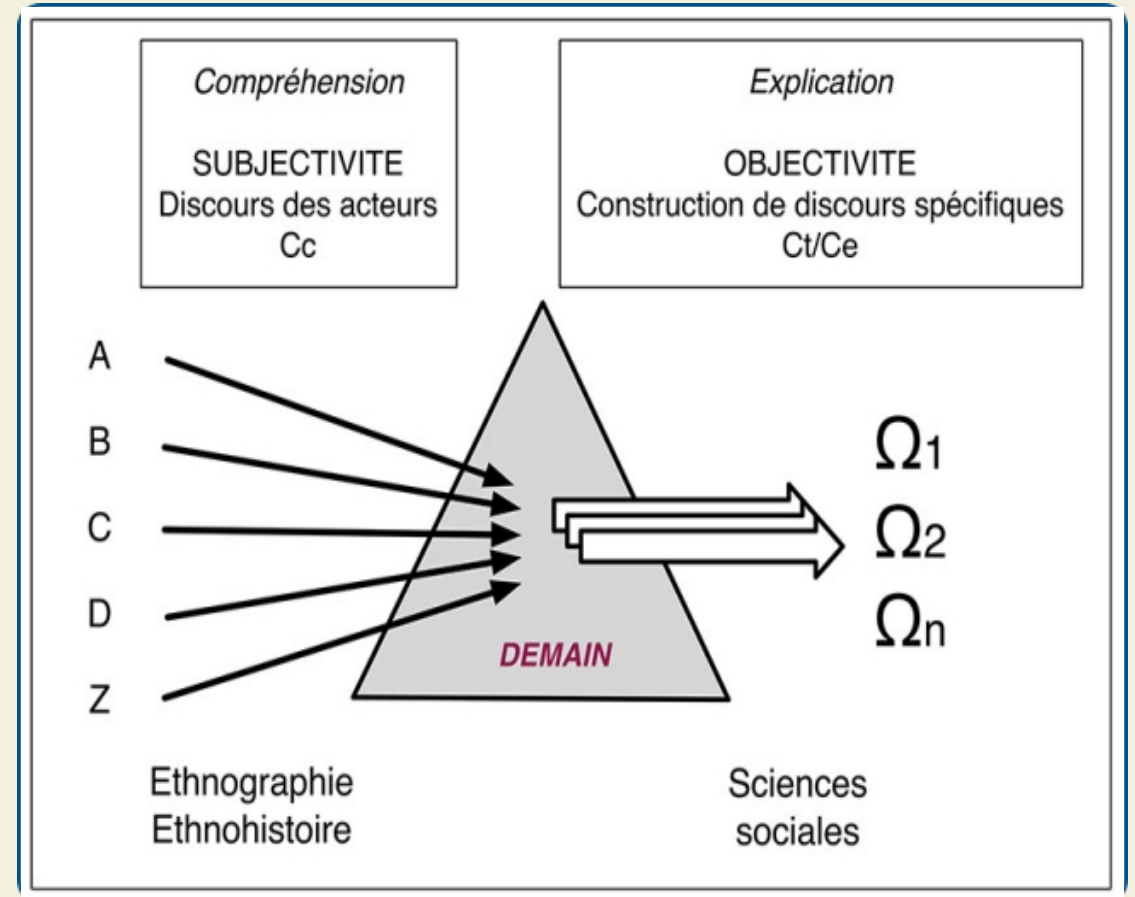
13. Objectivité / Subjectivité

Objectif : Les faits bruts, partagés, observables.

Subjectif : Le vécu, le ressenti, l'interprétation personnelle.

Intersubjectif : Reconnu comme vrai pour plusieurs.


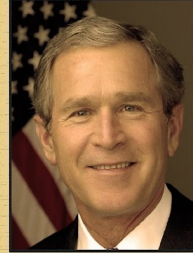


L'analyse de pratique navigue entre les trois.



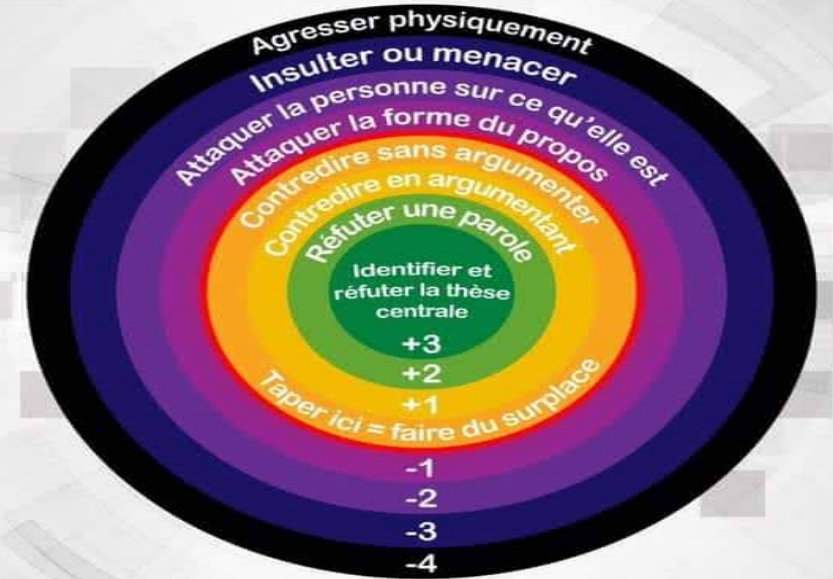
14. Biais & Métacognition

Biais : Nos distorsions de pensée automatiques.

Métacognition : "Penser sur nos propres pensées" pour identifier et questionner ces biais.

<p>[an antiquitatem]</p>  <p>1 POINT TRADITION [an antiquitatem]</p> <p>Pour avoir préféré quelque chose sur la base de son ancienneté.</p> <p>Ministère des Biais et Sophismes</p> <p>RETORIQUE FALLACIEUSE</p>	<p>[faux dilemme]</p>  <p>1 POINT DILEMME [faux dilemme]</p> <p>Pour avoir induit un faux choix entre deux solutions alors que d'autres existaient.</p> <p>Ministère des Biais et Sophismes</p> <p>RETORIQUE FALLACIEUSE</p>
<p>[ad populam]</p>  <p>1 POINT POPULAIRE [ad populam]</p> <p>Pour avoir cru que le nombre d'adhérents était un critère de qualité ou de véracité.</p> <p>Ministère des Biais et Sophismes</p> <p>RETORIQUE FALLACIEUSE</p>	<p>[complotisme]</p>  <p>1 POINT BIG-TRUC [complotisme]</p> <p>Pour avoir affirmé que "ils" manipulent tout car "ils" ont des intérêts.</p> <p>Ministère des Biais et Sophismes</p> <p>RETORIQUE FALLACIEUSE</p>

La cible de Graham



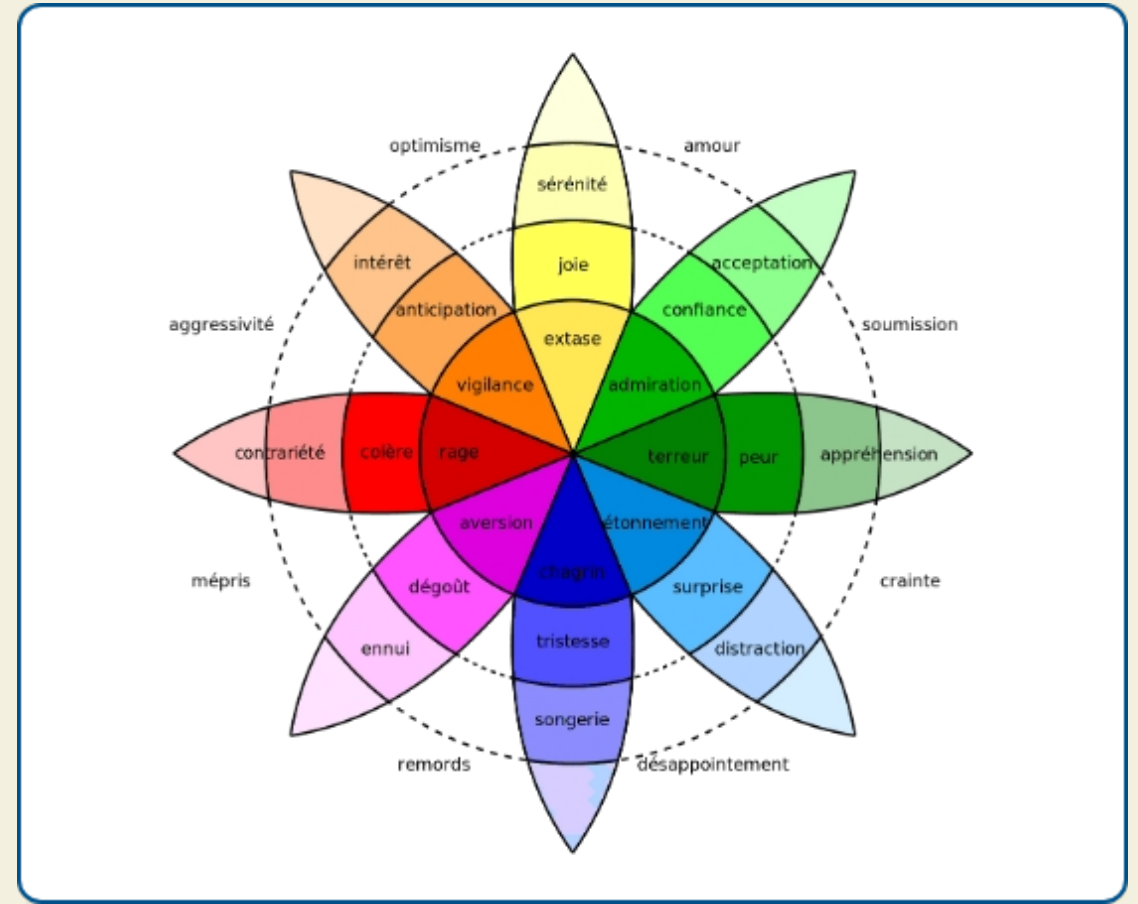
Chaque fois que vous tapez au-delà du cercle rouge, UN CHATON MEURT.

15. Sentiments, Émotions

Émotion : Signal corporel bref (Joie, Peur...).

Sentiment : Mentalisation durable (Amour, Anxiété...).

Ce sont des indicateurs précieux sur nos besoins non satisfaits.



16. Besoins Fondamentaux



Autonomie

Être acteur, pouvoir choisir, se sentir à l'origine de ses actions.



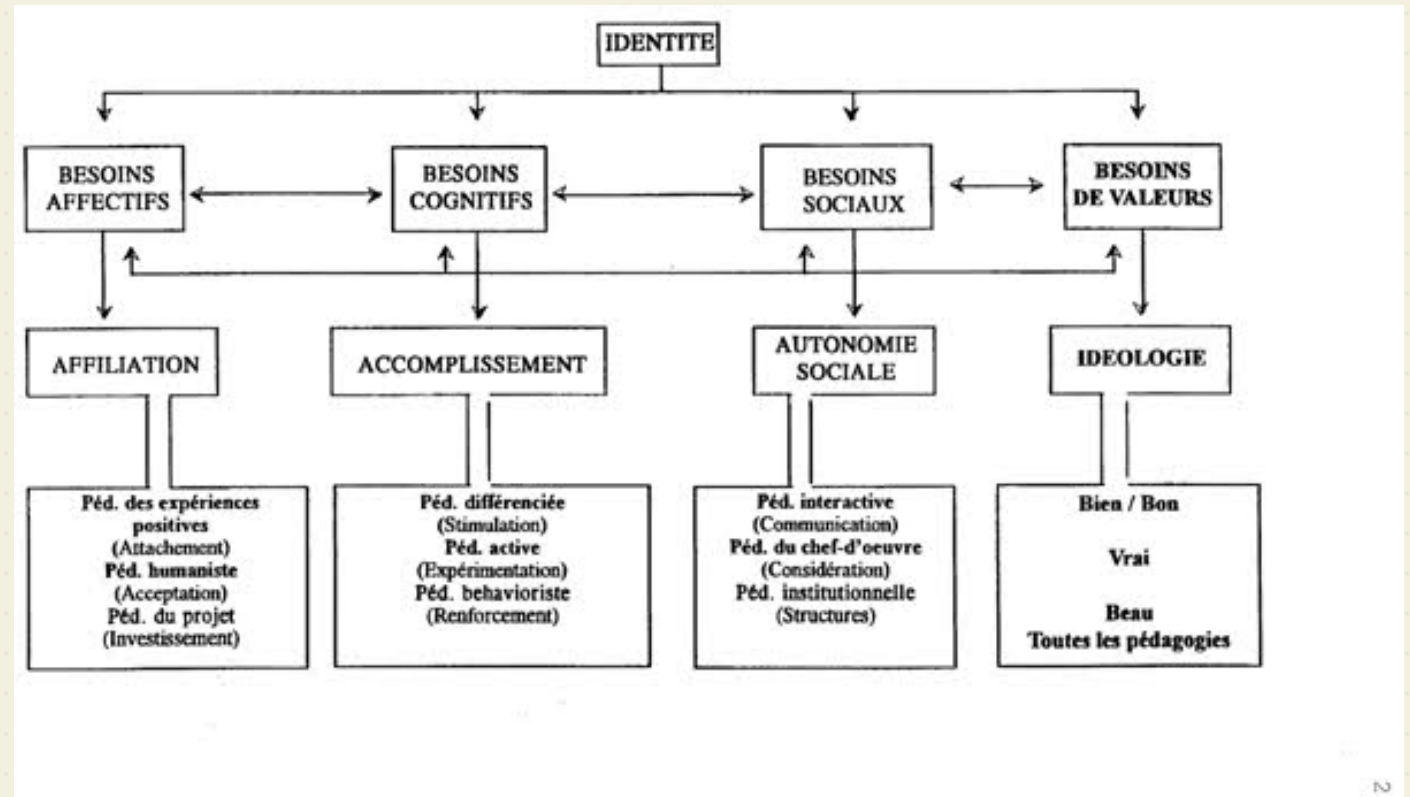
Compétence

Être efficace, réussir, se sentir capable de relever des défis.



Appartenance

Être connecté, se sentir accepté et soutenu par les autres.

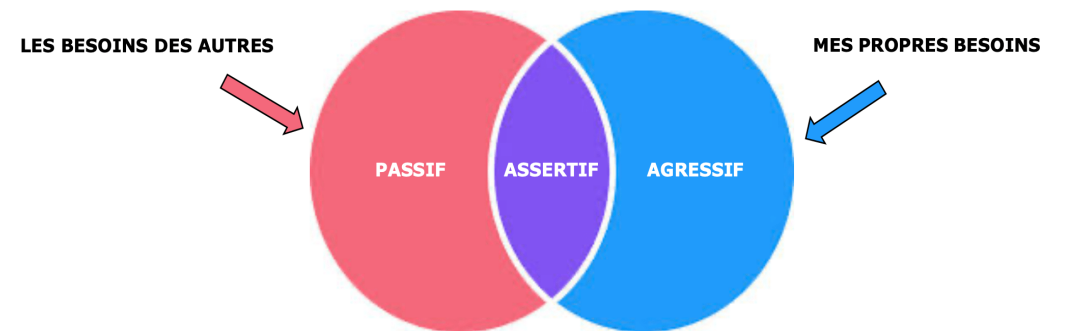


17. Assertivité

S'affirmer en respectant l'autre. L'équilibre entre :

- **Passivité** (fuite, "Paillason")
- **Agressivité** (attaque, "Hérisson")
- **Manipulation** (ruse, "Renard")

Communication passive, agressive, et assertive



LA COMMUNICATION PASSIVE

Dans la communication passive, l'individu donne la priorité aux besoins, aux souhaits et aux sentiments des autres, au détriment des siens. Il n'exprime pas ses propres besoins, ou ne les défend pas. Cela peut conduire à être exploité, même par des gens bien intentionnés qui ne sont pas conscients des besoins et des envies du communicateur passif.

LA COMMUNICATION ASSERTIVE

Dans la communication assertive, les besoins de chacun sont équivalents. L'individu défend ses propres besoins, souhaits et sentiments, tout en écoutant et en respectant les besoins des autres. La communication assertive est caractérisée par la confiance en soi et la volonté de compromis.

LA COMMUNICATION AGRESSIVE

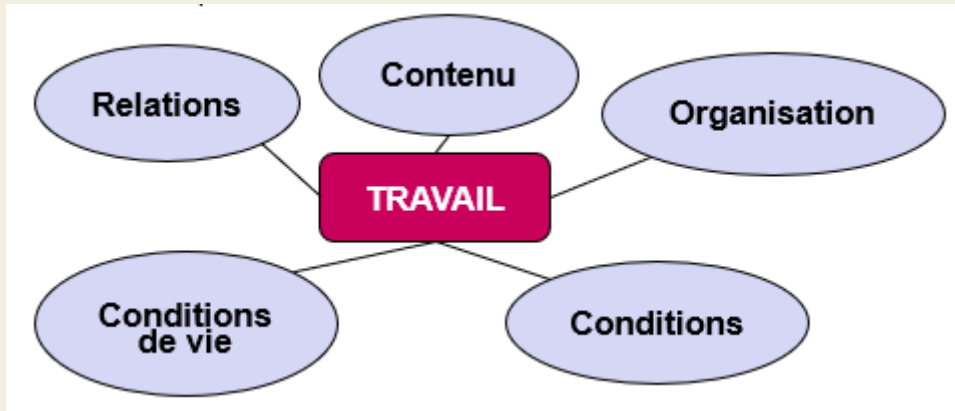
Dans la communication agressive, l'individu considère que seuls ses propres besoins, souhaits et sentiments importent. Les besoins d'autrui sont ignorés et dénigrés.

18. RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Le risque...

D'une approche individuelle (Stress, burnout, harcèlement...)

A une approche intégrée : L'impact négatif de l'organisation du travail, des relations et du contexte sur la santé mentale.



19. Conflits



Éviter

Ignorer ou fuir le conflit. Parfois nécessaire, rarement une solution.



Réduire

Minimiser les différences, chercher un compromis rapide.



Créer

Utiliser le conflit pour innover, chercher une solution nouvelle.

Stratégies

Destructeur

Insatisfaction, escalade. Le conflit devient indépendant de sa cause. Mène à des menaces, réduit la compréhension.

Productif

Satisfaction, gain perçu. Implique une pensée créative, une résolution collective. Prévient la rigidification.

Types

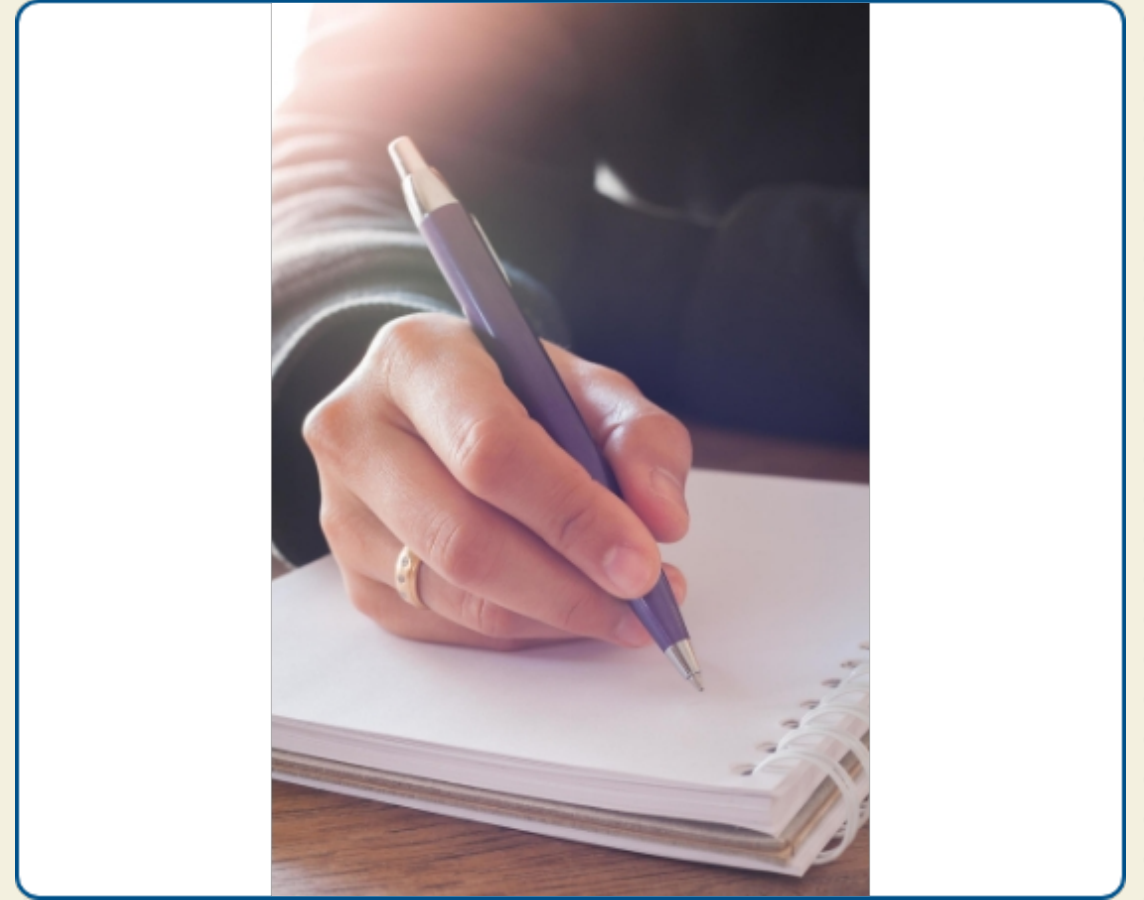
20. Documentation

L'importance de l'écrit.

Garder une trace pour **objectiver** (passer du ressenti au fait), **mémoriser** (capitaliser) et **poursuivre la réflexivité** (y revenir plus tard).

Grille de restitution :

- Situation problème
 - Description
 - Objectifs/Besoins/Demande
- Marges de manoeuvre



21. Rôles dans le Groupe



Scribe

Assure la trace écrite fidèle de ce qui est dit. Mémoire du groupe.



Rapporteur

Synthétise les échanges pour le groupe ou pour l'externe.



Témoin

Observe le processus (la dynamique) et non le contenu.