


De la Crise à la Croissance :
la gestion de soi

Gilles Vachon, M.Ed., M.A.Ps.
Psychologue.
GESTION PSY-COM Inc.

This slide features a dark grey background with a fine diagonal line pattern. A solid black horizontal band across the middle contains the title in white text. A small blue square is positioned on the right side of this band. The presenter's name and affiliation are in the bottom right corner.

1



RÉGIONALISATION de
l'immigration francophone vers
les milieux ruraux et les petites
collectivités francophones ...

accueillantes

En amont !

Et en impliquant Employeurs, Collèges,
Municipalités et Communauté

This slide has the same dark grey background pattern as slide 1. A blue box in the top left contains the first part of the title. The word 'accueillantes' is in a yellow box on a black background. The remaining text is in white on the dark grey background. A small blue square is on the right side of the black band.

2

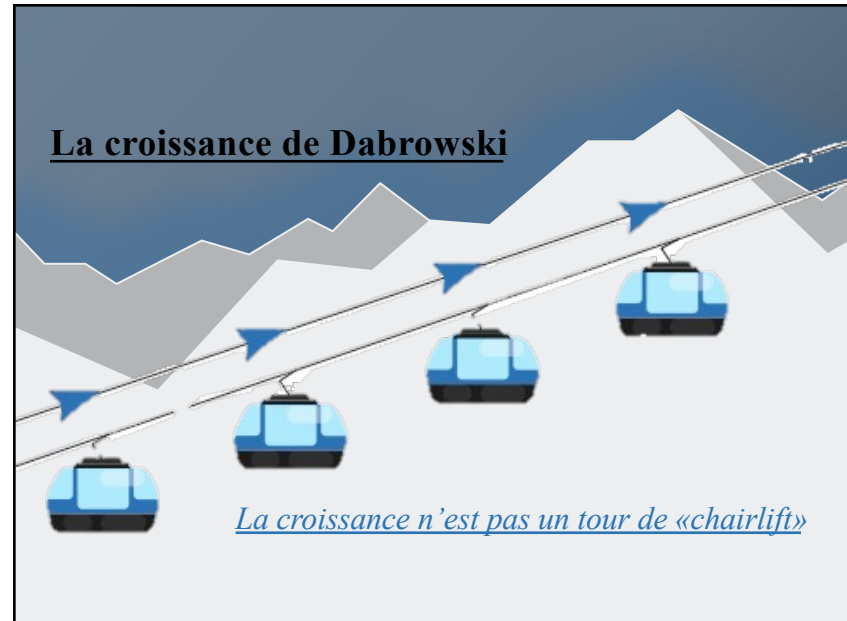
Croissance et la crise

- la **croissance** des individus comme celle des sociétés ne se réalise souvent qu'à travers des ruptures (**crises**).
- on ne traverse pas tous les **crises** de la même façon, avec la même méthode ni avec la même efficacité, mais les étapes existent !
- examinons un modèle qui pourrait nous éclairer sur les étapes et les pièges de la croissance.

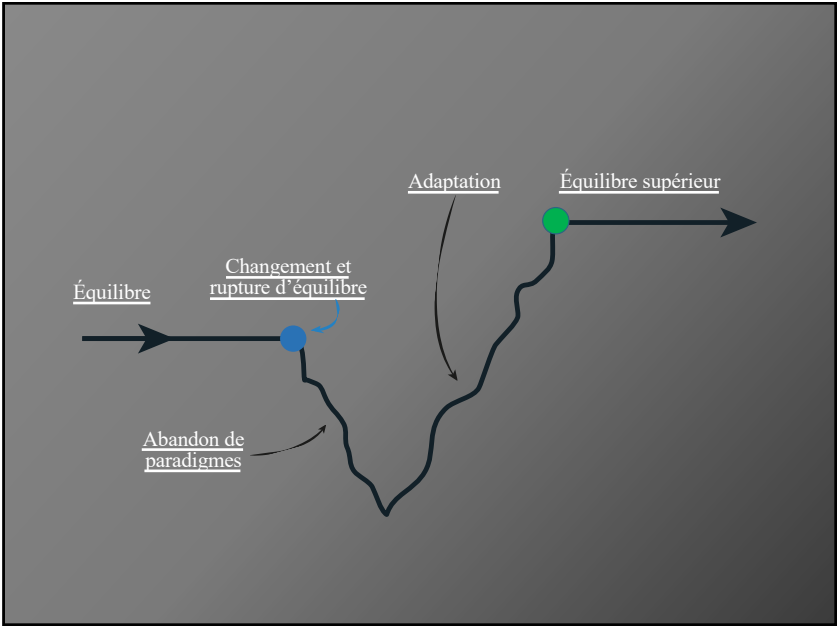
• La désintégration positive (Dabowski)

3

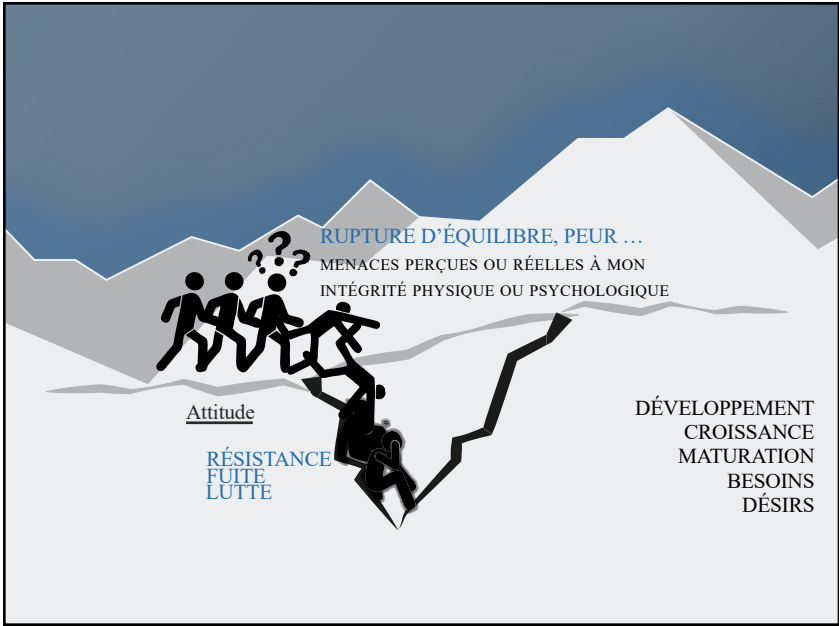
La croissance de Dabrowski



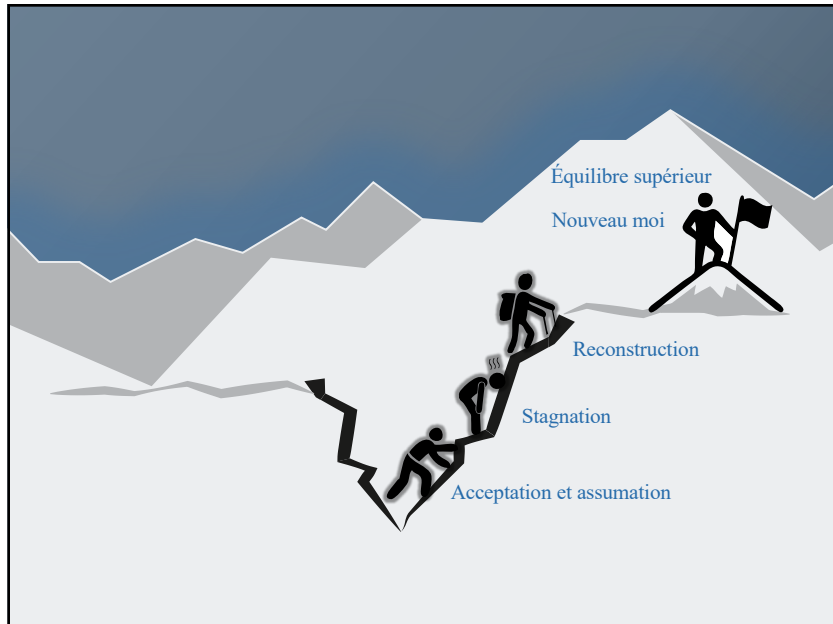
4



5



6



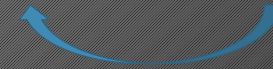
7

ATTITUDE, COMPORTEMENT Et dissonance cognitive

Tous les comportements concrets des individus

valent mieux que cent discours pour développer
l'attitude souhaitée.

Comportement → Attitude



18

ATTITUDE, COMPORTEMENT Et dissonance cognitive

Tous les comportements concrets des individus d'une communauté qui préparent (amont) l'arrivée et l'intégration des nouveaux arrivants valent mieux que cent discours pour développer l'attitude souhaitée.

Beaucoup plus facile en amont ...

Engager et consolider les comportements librement consentis

9

La puissance de l'engagement ... concret et manifeste



Changeons
le scénario...



80% :

Bah quoi ? Ce
ne sont pas
mes affaires !



10

La puissance de l'engagement

VOL

"Excusez-moi, je dois m'absenter quelques minutes, pourriez-vous surveiller mes affaires?"

95%

rsque l'engage...
plicitement
utrement qu...
spontanément.

Euh...
...
OUI

11

Plus étonnant encore... 100 % des gens disent... OUI !

DERrière CHAQUE...
personnellement et
clairement les
de la
communauté.
Arrêter de prêcher et engager le
vous avez 95 % de
chance...
Citoyen dans l'action ...
en lui demandant de s'engager...

SUPER HÉROS

12

Les étapes de la **croissances**

- avantage de connaître les étapes de la croissance des individus et des sociétés
- nécessité de bien comprendre les concepts ...et le contexte
 - **de changement**
 - **de stress**
 - **d'attitude**

13

LE CHANGEMENT **A TOUJOURS EXISTÉ**

« Jamais l'on a autant exigé de l'homme et de la matière qu'aujourd'hui. Le cerveau humain est chauffé aussi fort que la locomotive; il faut que la main coure sur le papier comme le train sur le rail. Le rêve du siècle est la rapidité. Pour acquérir un nom maintenant, il faut travailler vite, et très bien, car le public devient de plus en plus exigeant et difficile. »

14

EN RÉSUMÉ : LA NATURE DU CHANGEMENT CHANGE

LE RYTHME S'ACCÉLÈRE...

La cadence du changement est telle qu'elle crée une rupture inattendue. En effet, pour faire face au futur, il faudra peut-être nous adapter à une nouvelle façon de nous adapter, c'est-à-dire, être prêts à changer avant de savoir quels changements s'annoncent.

15

UN TEMPS DE PARADOXES

Par définition, le changement est un **phénomène déstabilisant**, mais il l'est autant pour les individus que pour les organisations ou les collectivités.

Dans la course au développement, un stress insidieux chez les individus peut être été plus grand que les gains économiques et collectifs réalisés !

16

Et la covid 19

c'est déjà un contexte de crise inédit et un contexte qui, à son tour pourrait affecter tout projet social, SURTOUT si le projet implique :

- **changement** et adaptation
- **stress** et émotion
- **attitude** et culture

17

LE CHANGEMENT ET LES CHANGEMENTS

«S'ADAPTER OU PÉRIR»

COMPRENDRE LE CHANGEMENT

LE CHANGEMENT A TOUJOURS EXISTÉ

LE RYTHME S'ACCÉLÈRE

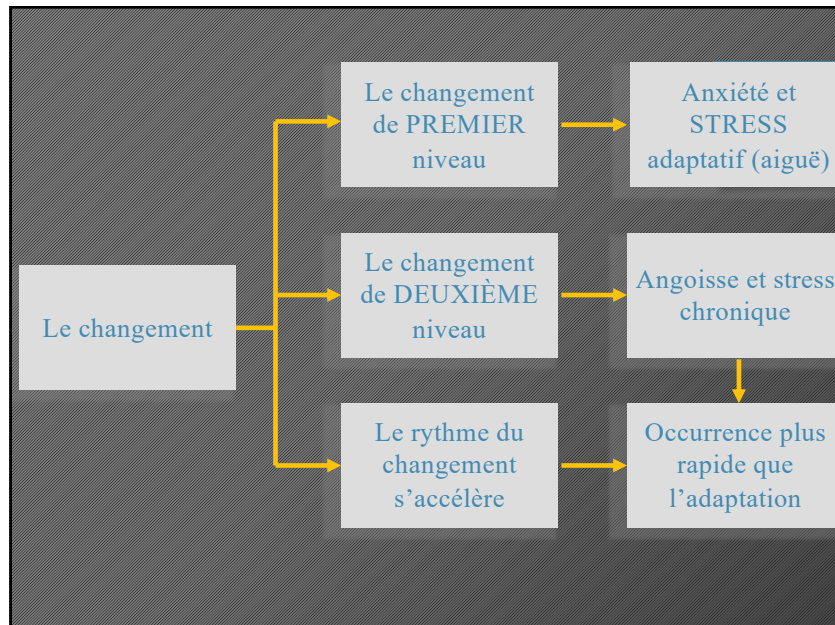
LA NATURE DU CHANGEMENT CHANGE

LE CHANGEMENT DE DEUXIÈME
NIVEAU

S'ADAPTER

LA GESTION DE SOI

18




19

LE CHANGEMENT DE 2^{ième} NIVEAU : **STADES**

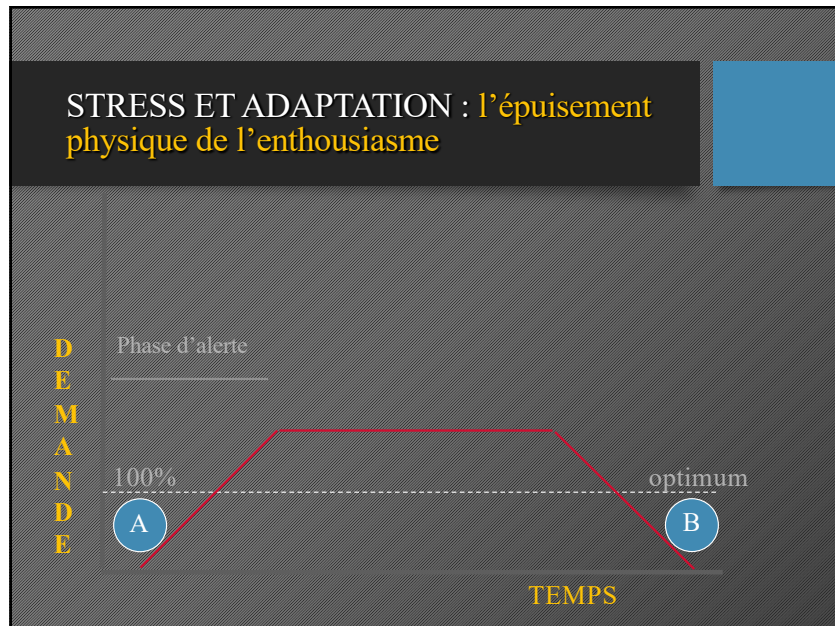
STABLE vers DÉCRISTALISATION
ABANDON DE COMPORTEMENTS ET D'ATTITUDES

VIENT ENSUITE LE MOUVEMENT
COMPORTEMENTS ET ATTITUDES INSTABLES

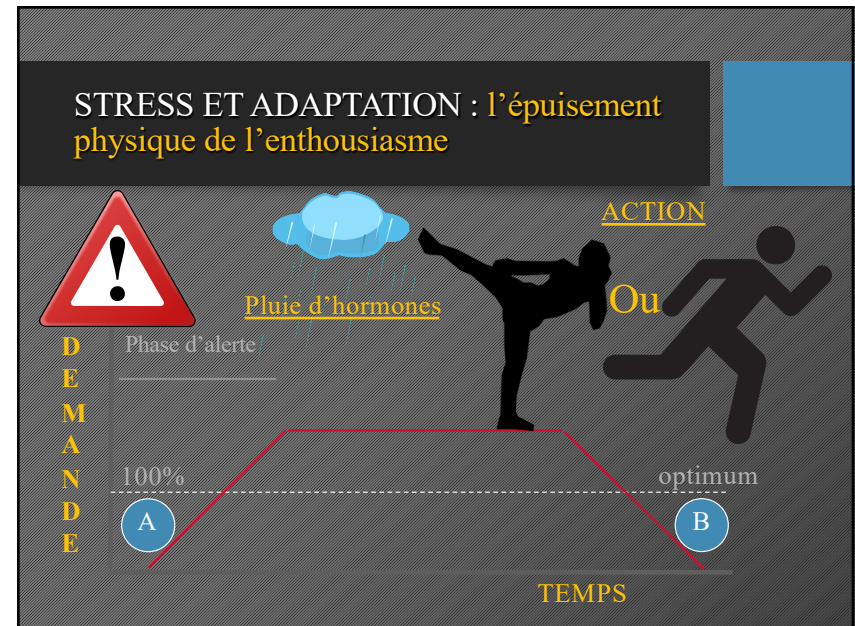
SE PRODUIT UNE RECRISTALISATION
NOUVEAUX COMPORTEMENTS ET ATTITUDES
MAÎTRISE D'UN NOUVEL ÉQUILIBRE



20

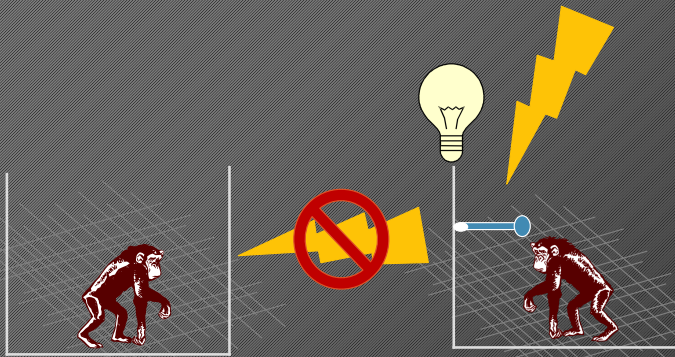


21



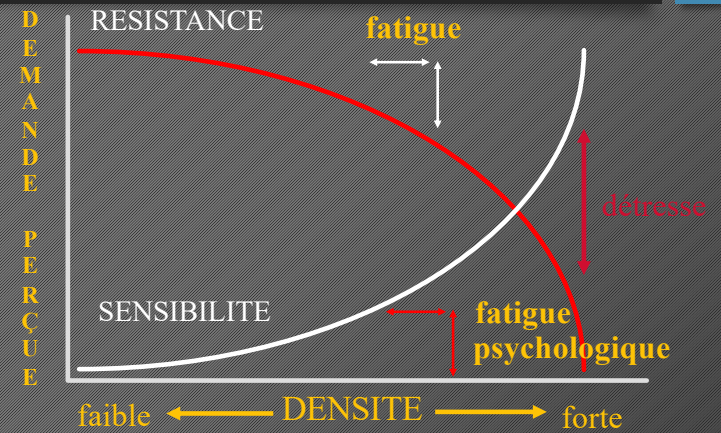
22

STRESS ET ADAPTATION : l'épuisement physique de l'enthousiasme

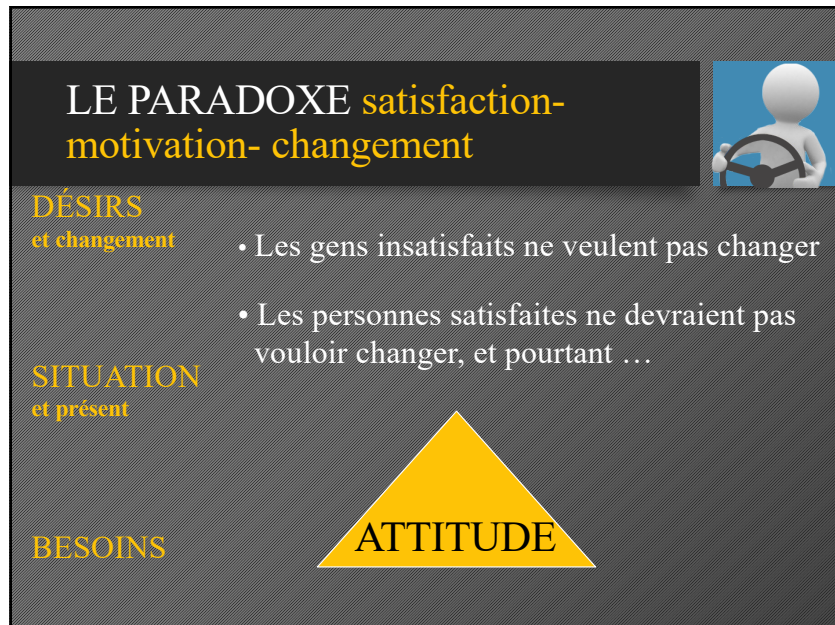


23

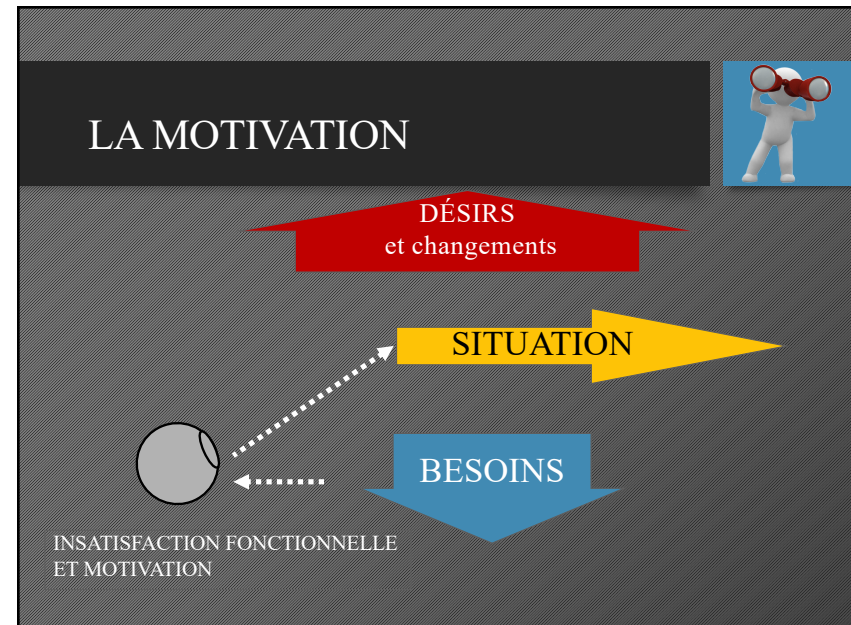
LA SPIRALE



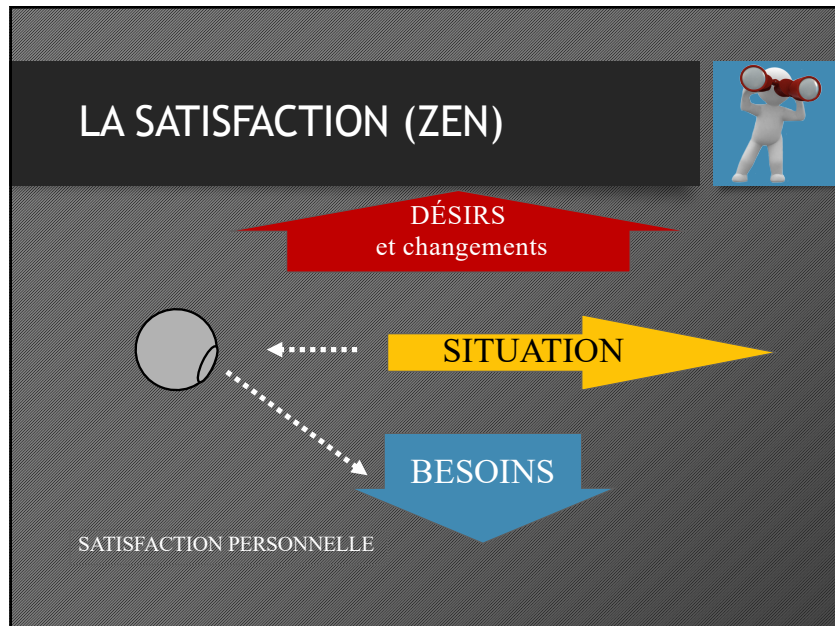
24



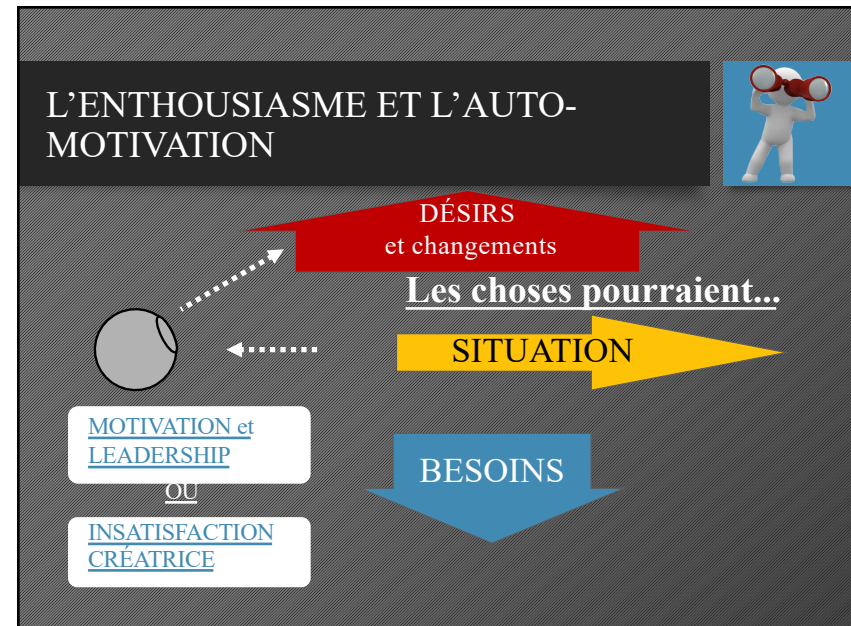
25



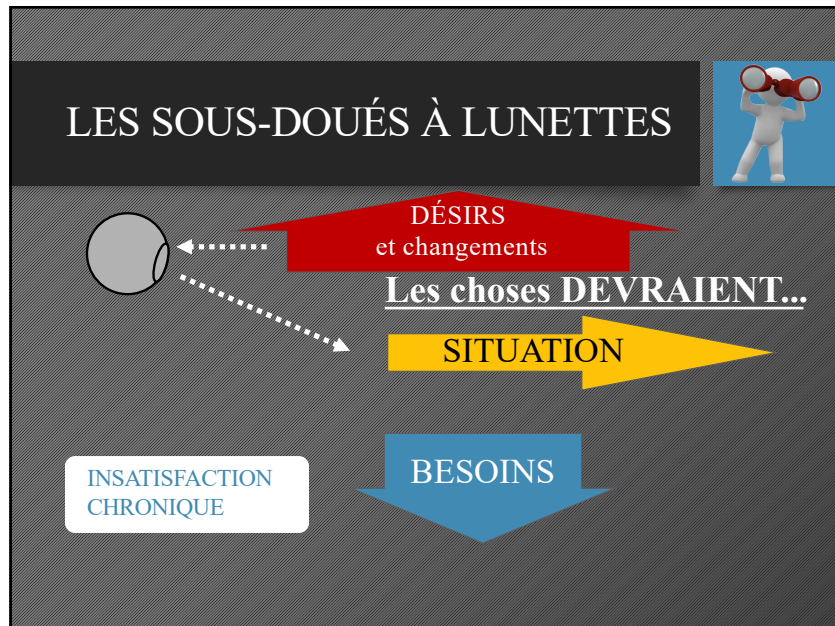
26



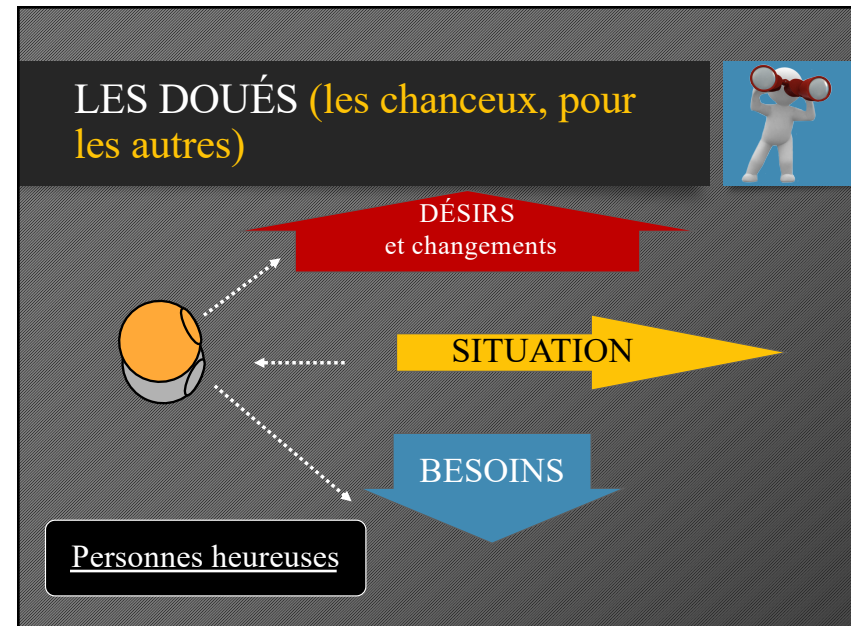
27



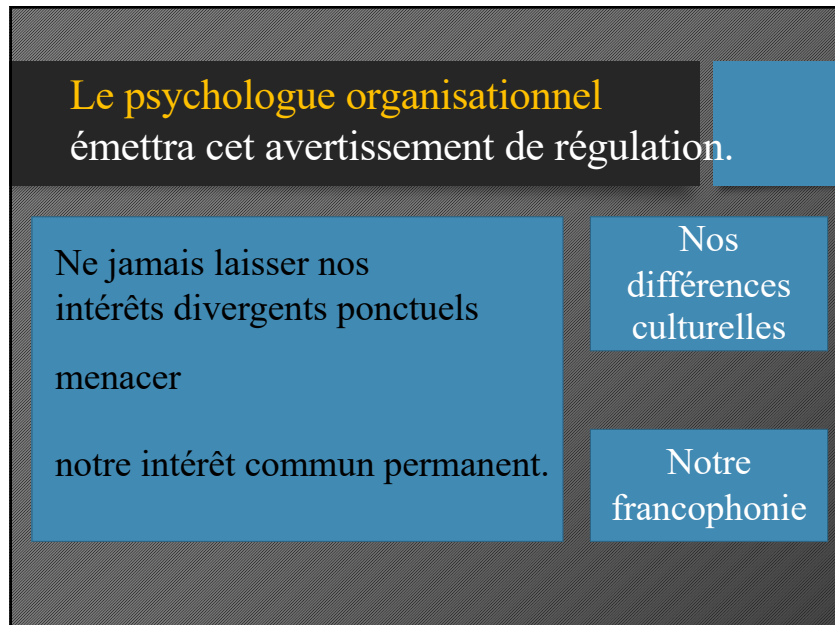
28



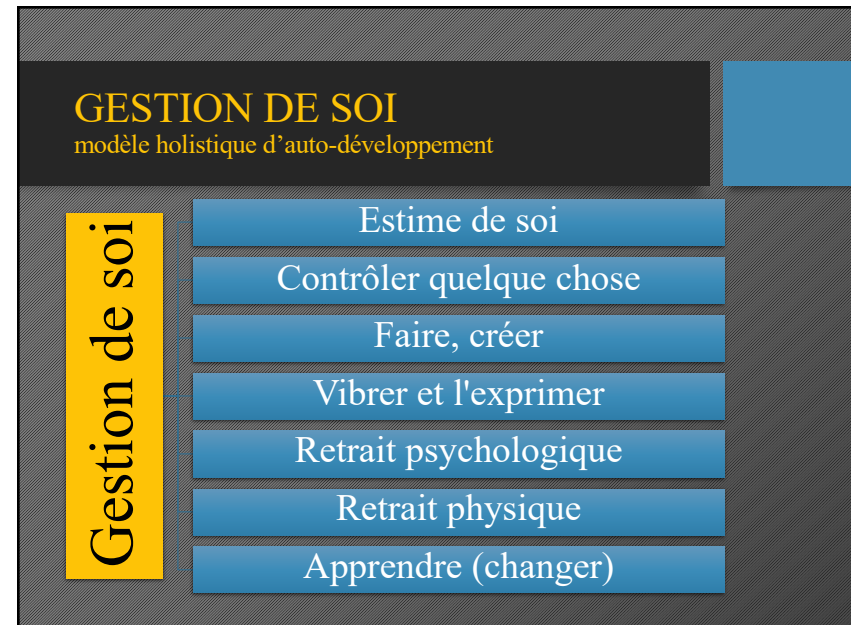
29



30



31



32