

# Association L'Inattendu

---

Le sens de l'évolution nous mène à un changement de conscience

**L'Inattendu** : Cette formation s'adresse aux personnes, entreprises et institutions de plus en plus nombreuses qui ressentent que nous sommes dans une crise évolutive, et qui sont prêts à « sortir du cadre » des conditionnements pour aller vers... l'inattendu.

## Programme pédagogique

### L'entreprise face aux défis de l'Anthropocène :

« *L'homme n'est pas le sommet de l'évolution, ... il est un être de transition et il peut être le collaborateur conscient de sa propre évolution* ».  
Sri Aurobindo 1914

#### Introduction : Qu'est-ce que l'Anthropocène ?

Notre époque recèle un défi évolutif et la communauté scientifique l'exprime avec le concept d'Anthropocène, nouvelle période géologique dans laquelle nous sommes, semble-t-il, bien entrés (voir définition wikipédia <https://fr.wikipedia.org/wiki/Anthropoc%C3%A8ne>)

Selon la Société Géographique de Londres qui a voté en 2008 à l'unanimité le passage à l'Anthropocène, « *l'évolution a pris une autre trajectoire* ». Le concept bien qu'encore en discussion, est de plus en plus utilisé dans les médias. Il fait déjà largement débat car l'Anthropocène est un marqueur scientifique du Zeitgeist (l'esprit du temps), et de la prise de conscience de notre responsabilité vis-à-vis des générations actuelles et futures.

Quelle « autre trajectoire » allons-nous trouver pour le monde économique, pour les entreprises ? Le constat des 22 chercheurs interdisciplinaires appartenant à une quinzaine d'institutions internationales publié par la revue *Nature* en juin 2012 et qui a inspiré le documentaire « *Demain* » est des plus éloquent, selon eux nous avons 20 ou 30 ans pour agir, après nous atteindrons une situation quasi irrémédiable, du moins à l'échelle humaine. Nous voyons que les faits qui mènent à ce concept invitent à une réaction des plus urgentes.

Comment, dans ce contexte incertain et mouvant, l'entreprise va-t-elle s'adapter, modifier son ADN ? Où commence et où s'arrête sa responsabilité ? Comment anticiper les changements ? Quelles valeurs et compétences devons-nous transmettre aux équipes ? Quelles évolutions deviennent indispensables pour le développement de l'entreprise ?

Ce que Nicolas Hulot résume par « *Nous sommes obligés de changer pour ne pas disparaître- Le Monde 07/10/ 2015* » devient aussi la question de chaque entreprise. Selon nous, il aborde ainsi indirectement la question centrale de notre époque, celui du changement de conscience nécessaire à l'ère de l'Anthropocène, pour que se poursuive l'aventure humaine.

## 1/ Contenus de la formation :

### A - Analyse des défis de l'Anthropocène

« *Le probable est la désintégration. L'improbable mais possible est la métamorphose.* »  
Edgar Morin, la voie, pour l'avenir de l'humanité, Fayard 2010.

Nous avons répertorié 5 crises et donc 5 défis majeurs qui interagissent entre eux, à une échelle encore jamais vue dans l'histoire connue de l'humanité.

Nous faisons le constat que bien au-delà d'une crise de civilisation, nous sommes dans une crise de l'évolution humaine au sein de laquelle le terme de nouvelle ère géologique prend toute son ampleur et son sens.

C'est la profondeur et la globalité des changements demandés, encore trop peu consciencés aujourd'hui, que nous allons étudier.

- **1 le défi écologique** : effondrement de la biodiversité (on parle de 6ème extinction), changement climatique, raréfaction des ressources (eau, pétrole, minéraux, alimentation...), pollutions des airs, des eaux, des corps... comment stopper cette évolution qui menace à terme la survie de l'espèce humaine ?
- **2 le défi économique** : mondialisation économique et interdépendance, système financier déconnecté du réel (bourse, spéculation...), inégalité de plus en plus grande de la répartition des richesses, début de la fin de la domination occidentale, dettes abyssales,... Comment sortir du mythe de la croissance et créer un système économique durable pour la planète ?
- **3 le défi scientifique et technologique** : l'intelligence artificielle et la robotisation (disparition de nombreux métiers), les manipulations génétiques, les nanotechnologies, la géo-ingénierie, le transhumanisme... la science, créatrice des conditions de l'anthropocène, quelles solutions et perspectives nous propose-t-elle ? Qu'en faisons-nous ?
- **4 le défi géopolitique** : Bouleversement climatique, migratoire, économique, démographique, guerres dues à la raréfaction des matières premières, états terroristes, courses aux armements, situations de chaos et idéologies réactionnaires... Sommes-nous dans un duel USA/Chine pour dominer le monde ? Quelle est le rôle de la France, de l'Europe ? Quelle gouvernance mondiale dans ce contexte périlleux ?
- **5 le défi politique** : Adaptation et transformation du système politique face à de tels enjeux. Peut-il reprendre son rôle face au pouvoir économique ? Devant quelles priorités politiques sommes nous, notamment en terme d'éducation ? Nos démocraties sont-elles encore adaptées ? Sont-elles partie du problème ? Comment le citoyen peut-il être acteur, agir, s'organiser ?

### B - Quelles réponses face à ces défis

Il s'agit d'analyser les conséquences et les enjeux que mettent en évidence ces défis puis dans un second temps, d'aborder schématiquement les « solutions » possibles et surtout les conditions de ces solutions.

Ce qui nous amène à un troisième temps où nous nous proposons d'appréhender les changements de conscience qu'implique la possible résolution de ces défis.

Dans son ouvrage *la Voie déjà citée* Edgar Morin fait cette analyse « ... nous, habitants du monde occidental ou occidentalisé, subissons deux types de carences cognitives :

- les cécités d'un mode de connaissance qui, compartimentant les savoirs, désintègre les problèmes fondamentaux et globaux lesquels nécessitent une connaissance transdisciplinaire ;
- l'occidentalo-centrisme qui nous juge sur le trône de la rationalité et nous donne l'illusion de posséder l'universel.

***Ainsi ce n'est pas seulement notre ignorance, c'est aussi notre connaissance qui nous aveuglent. »***

Nous partageons bien sur cette analyse et déconstruire un certain nombres de croyances nous apparaît indispensable pour répondre correctement aux défis de l'Anthropocène.

En 1980 dans le film novateur d'Alain Resnais « *Mon oncle d'Amérique* », le professeur Laborie, neurochirurgien, expliquait « *tant que l'on n'aura pas diffusé très largement à travers les hommes de cette planète, la façon dont fonctionnent leurs différents cerveaux, tant que l'on aura pas dit que jusqu'ici, cela a toujours été utilisé pour dominer l'autre, il y a peu de chance que les choses changent.* »

Ces paroles ont été prononcées il y a bientôt 40 ans, depuis nos connaissances scientifiques ont fortement progressé, mais cette question reste d'une grande actualité.

Nous proposons, par un processus rationnel associé à un processus expérimentant le ressenti, de se positionner devant un paradoxe, en effet nos trois cents ans de matérialisme scientifique, nous placent devant un défi qui est profondément d'ordre spirituel. Il nous faut aborder le mot spirituel dans le sens profond du terme, la question étant, comment « notre esprit » va faire face à cette nouvelle ère et trouver la force évolutive permettant le passage vers notre « métamorphose ».

### **C - L'entreprise dans l'Anthropocène**

Un tel contexte impacte forcément les organisations humaines, il s'agira d'anticiper, de s'adapter, de faire face à des situations extra-ordinaires, qui demanderont de lâcher des fonctionnements établis, de trouver d'autres ressources, intérieures et extérieures.

Nous allons faire le lien entre le contexte mondial où l'on peut se sentir impuissant et la réalité locale où chacun peut devenir acteur des évolutions nécessaires.

- Pourquoi ces défis concernent-ils l'entreprise-citoyenne ?
- En quoi l'entreprise est-elle directement concernée par ces défis ? (Dans son environnement, son marché, ses capacités, d'anticipation, d'adaptation...).
- Comment l'entreprise adapte-t-elle sa stratégie de développement (formation du personnel, restructuration...) à ce nouveau contexte.
- Quelles qualités, compétences, capacités d'inventions, l'entreprise doit-elle développer en termes de ressources humaines, pour faire face à ses défis ?
- Comment se structurer en réseau collaboratif, en veille informationnelle ?
- Comment définir les urgences et hiérarchiser les priorités dans la stratégie d'adaptation, d'innovation ?

## 2/ Nos objectifs

### Objectifs pour la structure/entreprise :

- ✓ Aider à la transformation de l'entreprise en lieu d'évolution, individuelle et collective.
- ✓ Développer un état d'esprit d'équipe où l'on passe de la notion de travail, à la notion d'œuvre commune.
- ✓ Créer une dynamique d'équipe sur le partage de valeurs communes en symbiose avec son ou ses dirigeants.
- ✓ Favoriser le développement des compétences que demande l'Ere de l'Anthropocène : sens de la coopération, capacité d'adaptation, ouverture à une créativité intuitive, vraie écoute, discernement dans la prise de décision, sens de la responsabilité, don de soi, notion de servir à ...
- ✓ Etre en altérité tout en respectant ou en incarnant une hiérarchie.
- ✓ Prendre conscience des lignes de forces actuelles et faire les choix stratégiques en conséquence.
- ✓ Innover en sortant des sentiers battus, en se développant de façon évolutive et durable, pour notre espèce et notre environnement.

### Objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

Devenir un acteur de l'évolution, de l'entreprise, de soi-même.

- ✓ Transformer ma relation au travail, découvrir que mes valeurs nourrissent mon travail, les partager en équipe et développer le sentiment d'appartenance à une œuvre commune.
- ✓ Discerner que les lignes de forces actuelles (économique, géopolitique, scientifique, écologique...) nous mènent à une impasse mais que nous avons un pouvoir d'action, individuel et collectif, important.
- ✓ Activer la prise de conscience que nous sommes des êtres conditionnés par notre éducation, notre culture, notre époque... que nos conditionnements créent les impasses actuelles et que pour en sortir, il est nécessaire de les identifier.
- ✓ Aborder comment fonctionnent les cerveaux humains et découvrir quelles sont nos capacités de changement face à des habitudes millénaires.
- ✓ Elaborer d'autres modes de communication en identifiant les phénomènes de projections et de transferts ainsi que les constructions mentales préétablies.
- ✓ Expérimenter la liberté de lâcher nos représentations mentales, nos jugements sur nous-même, sur les autres et sur le monde.

### 3/ Le niveau de connaissances préalables requis

Cette formation s'adresse à priori à des personnes en responsabilité de cadre au sein de l'entreprise, elle demande une capacité d'élaboration d'analyse et de synthèse permettant d'intégrer ses contenus. Un niveau bac + 2 est une indication du minimum requis.

### 4/ Méthode d'animation pédagogique

« *Transformer en conscience une expérience aussi large que possible* » André Malraux.

Nous fonctionnons en binôme, homme/femme la plupart du temps, pour des raisons évidentes de complémentarité de ressenti, face à l'humain. Le binôme amène un recul et une attention au groupe beaucoup plus complète.

Il est bien clair que nous ne vous proposons pas une expertise de votre entreprise, c'est un regard extérieur et décalé qui va vous aider à faire des constats, à vous poser les questions qui vous amèneront à trouver vos réponses. Celles-ci ne pouvant être qu'uniques pour chaque individu comme pour chaque organisation.

Notre mode pédagogique s'inscrit dans une dynamique socratique, « connais-toi, toi-même » il s'agit de questionner et d'interpeller les individus et de faire apparaître l'intelligence collective du groupe, sachant que les réponses sont avant tout, en nous.

Nous nous appuyons sur les évolutions scientifiques dans les domaines de la psychologie, des neurosciences, de la physique quantique... pour étayer nos apports théoriques et nos mises en situations. Nous utilisons des articles de scientifiques, de chercheurs et de journalistes rigoureux (bibliographie et vidéographie seront fournies), afin de susciter le questionnement et d'éclairer les possibles réponses.

Nous nous attachons à la dynamique de groupe, à l'expression orale du groupe avec des conduites guidées de temps de parole, des brainstormings, du travail en sous-groupe, alternés avec des expériences où le corps et le ressenti seront mis en conscience, par des jeux de rôles, relaxation guidé, travail sur le rythme,...

Nous allons beaucoup réfléchir, mais il s'agit aussi d'apprendre à expérimenter le silence mental, à pratiquer des exercices qui peuvent mettre en mouvement le corps, la voix, l'expression de l'être esthétique et de l'être émotif. Ces éléments nous paraissent être complémentaires avec des moments de transmissions théoriques. Si l'homme est essentiellement un être mental, notre civilisation (qui devient de plus en plus virtuelle) amène l'humain à être coupé de son ressenti.

Nous allons aborder des thématiques parfois anxiogènes, parfois suscitant la controverse. L'esprit que nous aimerions partager est de regarder les faits, en dehors des torts et des raisons, des pour et des contre, en dehors si possible des dualités, afin de nous approcher au plus près de la question centrale qui nous occupe, et se mettre en chemin vers une évolution de nos consciences, de nos pratiques.

Par ailleurs le réel est construit avant tout par notre regard individuel et collectif (comme la science au travers notamment de la physique quantique nous l'apprend), nous vous proposons donc de faire l'expérience positive de ce changement de regard qui est créateur, de le vivre au sein du groupe, pour que cette transformation de la conscience rentre dans les champs de nos possibilités, et nous ouvre à l'inattendu.

## 5/ Organisation :

*Ateliers sur place ou à proximité de la structure ou entreprise :*

De 4 à 7 journées par cycle (à définir en fonction des objectifs et du budget) à raison d'une journée (7 heures) par mois par quinzaine ou semaine.

*Ateliers en séminaire résidentiel sur 3 à 5 jours.*

Cette formule permet de condenser le travail et de créer un vrai effet de rupture du quotidien et du cadre de travail, (travail en soirées, dynamique de groupe plus intense, convivialité plus forte). Nous préconisons cette formule.

Le nombre de journées ne modifie pas le contenu proposé mais simplement son approfondissement et le temps d'intégration des stagiaires.

### ***Exemple de structure des journées :***

#### **Journée 1 :**

Objectifs : Prise de conscience des défis de l'anthropocène, création d'une dynamique de groupe et d'une relation de confiance intervenants/participants.

- 8h30 accueil convivial autour d'un café.
- 9h : Présentation des intervenants et des participants.
- 9h 45 : Travail d'échauffement, prise de conscience de son schéma corporel et de son alignement.
- 10h : Visionnage d'une vidéo sur l'anthropocène, quelques repères historiques.
- 10h30 : Brainstorming sur les défis de l'anthropocène.
- 11 h : Pause
- 11h15 : Travail en sous-groupe de classification et de réflexion.
- 11h 45 Partage des résultats en grand groupe.
- 12h 45 Repas
- 14 h : Mise en route corporelle et rythmique. Prise de conscience de l'enracinement dans le sol.
- 14h30 Travail individuel de synthèse sur des articles de journalistes scientifiques.
- 15h : Synthèse orale devant le groupe.
- 16h Pause
- 16h15 Travail corporel, prise de conscience de la respiration.
- 16h30 Synthèse des formateurs et apports théoriques.
- 17h Temps de parole en conclusion de la journée.
- Fin de la journée 17h30

## Journée 2 :

Objectifs : Approfondissement des enjeux de l'Anthropocène, du lâcher-prise individuel et collectif. Prise de conscience qu'une nouvelle ère implique une nouvelle façon de penser et d'être au monde et que cela nous demande forcément de sortir de nos conditionnements passés.

- 9h : Travail corporel permettant de lâcher le mental.
- 9h30 : Temps de parole sur le ressenti de la 1<sup>ère</sup> journée.
- 10h30 Interactions et conséquences des 5 défis de l'anthropocène. Utilisation d'outils pédagogiques.
- 11h15 Pause
- 11h30 : Travail corporel et rythmique.
- 11h45 : Jeux de rôle sur la thématique.
- 12 h45 Repas
- 14 h : Relaxation avec la technique du rêve éveillé, sur le thème de l'évolution.
- 14h30 : Travail en sous-groupe sur la recherche des solutions concernant chaque défi.
- 15h15 Partage en groupe et synthèse.
- 16h Pause
- 16h15 Exercice de découverte de la respiration.
- 16h30 Établissement d'une hiérarchie des priorités. Synthèse des formateurs et temps de parole.
- 17h30 : fin de journée

Nous donnons là une illustration du rythme et de la méthode de travail, les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> journées suivront le même rythme comportant des contenus plus centrés sur l'individu au sein de l'entreprise et de la société.

A l'issue de cette formation, deux formes de continuités peuvent être envisagé :

- un cycle d'approfondissement adapté aux besoins de l'entreprise.
- un suivi de type coaching pour accompagner le changement, sous forme de journées ponctuelles.

Il y a une partie expérimentale dans cette formation et nous avons à cœur de nous adapter à la réalité de chaque groupe, donc c'est aussi en fonction de celui-ci que nous insisterons sur tel ou tel point et nous adapterons, sans toutefois jamais perdre le sens de notre contenu et le fil rouge de notre démarche.

## 6/ Qui sommes-nous ?

**Philippe Grognet** 54 ans : Autodidacte. Créateur et directeur d'un organisme de formation tourné vers les publics en insertion socio professionnelle et création de structures d'économie sociale et solidaire durant 20 ans (groupe de 50 salariés, entreprise de bâtiment, chantier d'insertion,...). Gestion d'un budget de 1.5 K€, multi financements (publics, privés, auto financement). Création d'une action innovante de rupture d'avec la cité, quinze années d'expérience de temps de parole avec des jeunes et moins jeunes de cités dites «sensibles» (voir documentaires : Banlieue sous tipis, Changer de cap). Formateur auprès de développeurs en milieu rural, médiateurs, travailleurs sociaux.

Parcours personnel et formation à divers outils thérapeutiques, pratique du yoga et de la méditation. Etude et pratique du Tarot psychique et symbolique (dans la lignée des travaux de C.G. Jung). Depuis plus de 30 ans, étude approfondie du yoga intégral de Sri Aurobindo et de sa compagne Mira Alfasa ou Mère, créatrice en 1968 de la ville internationale d'Auroville dans le sud de l'Inde, parrainée par l'UNESCO et le gouvernement indien, où il a passé 1 année au cours de plusieurs séjours.

**Catherine Giral** 52 ans : Etudes universitaires en Sciences de l'Education et en Sciences du Langage à Paris VIII. Présidente et bénévole d'une association d'alphabétisation des primo-arrivants. Professeur des écoles durant 30 ans, pratique de temps de parole avec les enfants (gestion de conflit, développement de qualités relationnelles, estime de soi...), nombreux projets pédagogiques artistiques et scientifiques.

Parcours personnel au travers de différents outils thérapeutiques, formation à la Gestalt durant deux ans. Pratique du yoga. Expériences artistiques depuis 30 ans au travers du théâtre, de la danse, du chant, du rythme et des percussions corporelles. Pratiques s'inscrivant dans différentes compagnies, amateurs ou semi-professionnelles.

*« Ne doutons jamais qu'un petit groupe d'individus conscients et engagés puissent changer le monde. C'est même de cette façon que cela s'est toujours produit. »*  
Margaret Mead

*« ...N'écoute pas la prudence du monde murmurer à tes oreilles,  
car c'est l'heure de l'inattendu. »*  
Sri Aurobindo