



# ÉLÉMENTS DE SPIRALE DYNAMIQUE

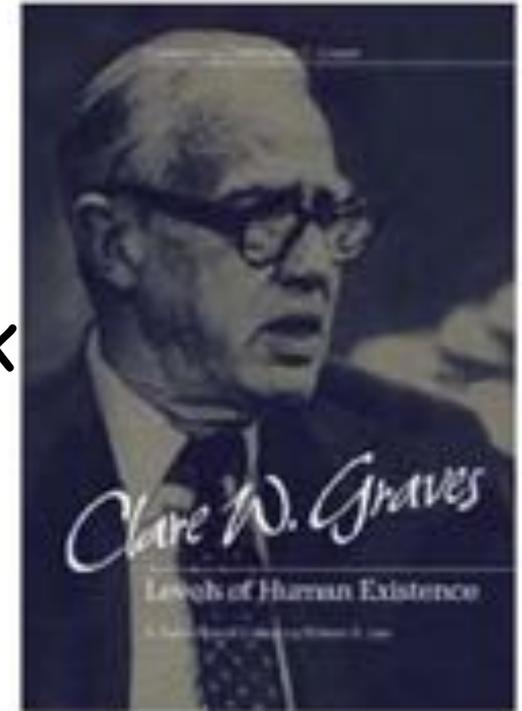




# Qu'est ce que c'est? D'où ça vient?

La théorie sous-jacente est basée sur les travaux originaux du Dr. Clare W. Graves, Professeur Emérite de Psychologie, Union Collège, Schenectady, New York .

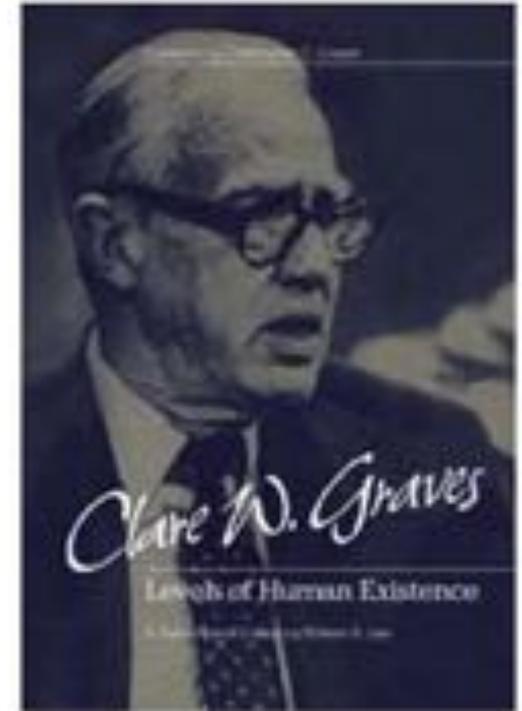
(Documents retraçant le développement de la théorie, accessibles en ligne à l'adresse [www.clarewgraves.com](http://www.clarewgraves.com).)





# Qu'est ce que c'est? D'où ça vient?

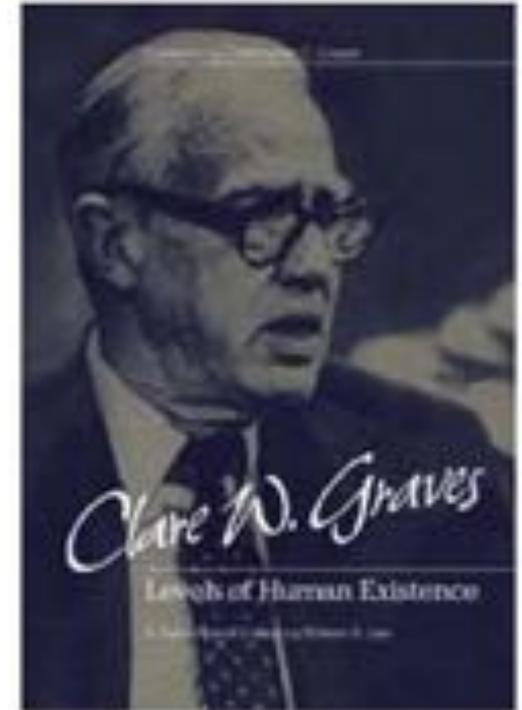
- Une forte rotation des professeurs.
- Une question récurrente: "Ok, Prof., nous avons Freud, Jung, Maslow, Rogers, Skinner et les autres, quelle théorie est la bonne et dépeint correctement le développement de la nature humaine?"





# Qu'est ce que c'est? D'où ça vient?

- Systèmes biopsychosociaux ou 'niveaux d'existence psychologique' distincts.
- Chaque niveau d'existence est une combinaison implicite et complexe de la nature (C.V.) avec l'éducation (C.M.).





# LE SYSTÈME ... SELON GRAVES

"People have the right to  
be who she or he is!"

(Chacun a le droit d'être qui  
elle ou il est !)

Dr. Clare W. Graves.

"You can't know what you don't know"

(Vous ne pouvez pas savoir ce que vous ne savez pas)

Chris Cowan



# LE SYSTÈME ... SELON GRAVES

La théorie est complexe et il est facile de déformer ce que les données proposent ou, pire, d'abuser des résultats.

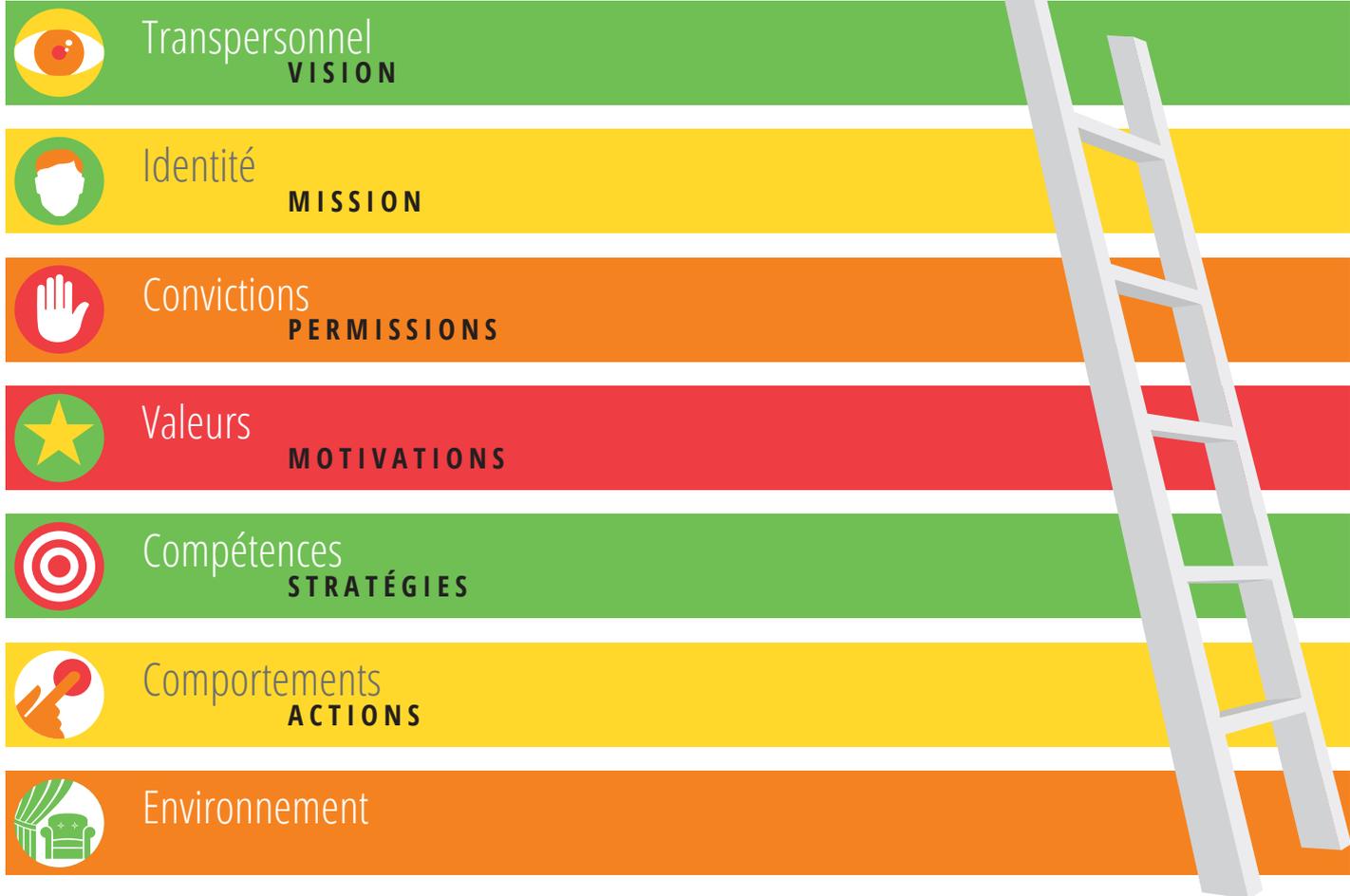
Selon Graves, moins de 10% des personnes qui sont entrées en contact avec sa vision ont pu la comprendre pleinement.



# LES 7 'PÉCHÉS' COURANTS

1. **Single Symptom Analysis (SSA).** Conclusion que l'on établit sur base d'un seul symptôme démontré.
2. **Paintballing (PB).** Affecter une couleur aux personnes.
3. **Rush to apply (RTA).** Empressement, dresser une solution Spiraliennne, à une situation donnée.
4. **Self validation (SV).** La tentation de se valider soi-même dans un système.
5. **Content Container Conflation (CCC).** Équivalent complexe entre un contenu et un contenant.
6. **Unresolved Desire (UD).** Blocages émotionnels, désirs non résolus projetés dans le monde tel qu'on voudrait le voir ... Ou pas.
7. **Lock up (LU).** Figurer une fois pour toute une situation, alors que la SD est un principe ouvert, tj en évolution.

# UNE VUE GLOBALE: LES NIVEAUX LOGIQUES



# VISION INTÉGRALE ?

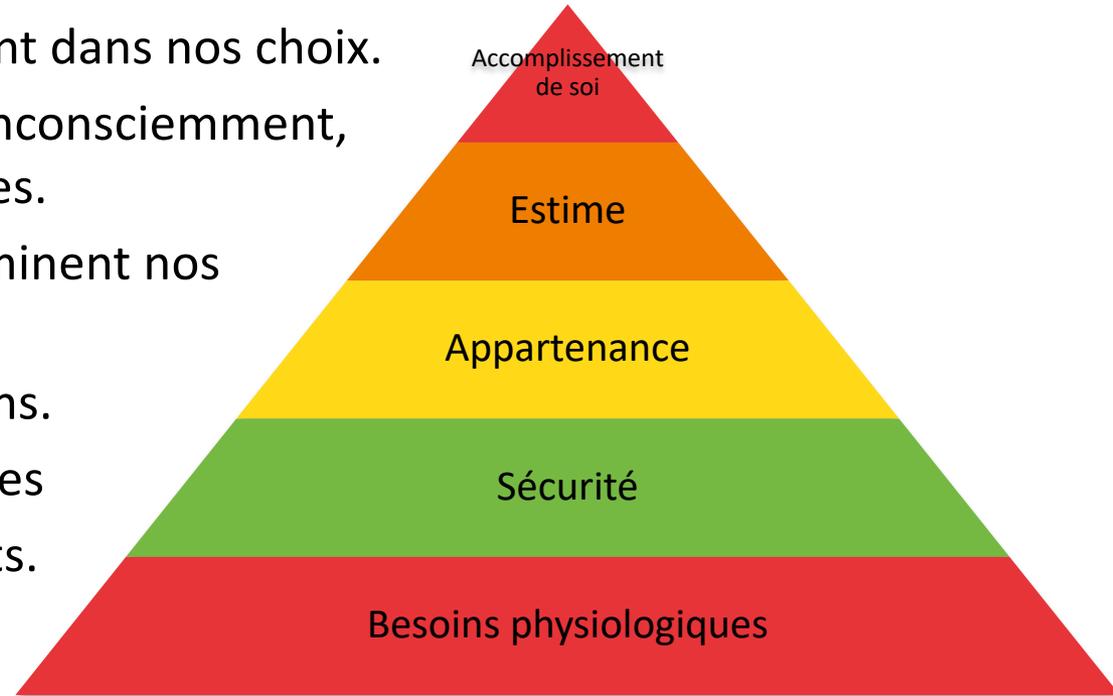


# VISION INTÉGRALE



## LA RÉALITÉ SUBJECTIVE

- Nos valeurs nous guident dans nos choix.
- Elles donnent, parfois inconsciemment, une direction à nos actes.
- Ce sont elles qui déterminent nos priorités.
- Le moteur de nos actions.
- Abstractions reliées à des comportements concrets.



## LES CONVICTIONS

Qu'est ce  
qui se  
passe?  
**On m'a jeté**  
!



Pourquoi cela  
m'arrive?  
**Parce que je  
n'étais pas  
assez  
autonome !**



Que faire  
(toujours/jamais  
) pour que cela  
n'arrive plus ?  
**Me débrouiller  
seul !**



**Dur !**



Une conclusion que nous avons tirée à la suite d'une (d') expérience(s).

Conclusion que nous avons généralisée à tous les événements futurs.

*« La plupart de nos problèmes actuels sont nos solutions du passé. Ce sont des réponses à nos questions. Nous avons oublié la question depuis longtemps. Nous ne nous souvenons plus que de la réponse. »*

Mis chez une nourrice  
à 8 mois



**PASSÉ**

*le Présent*

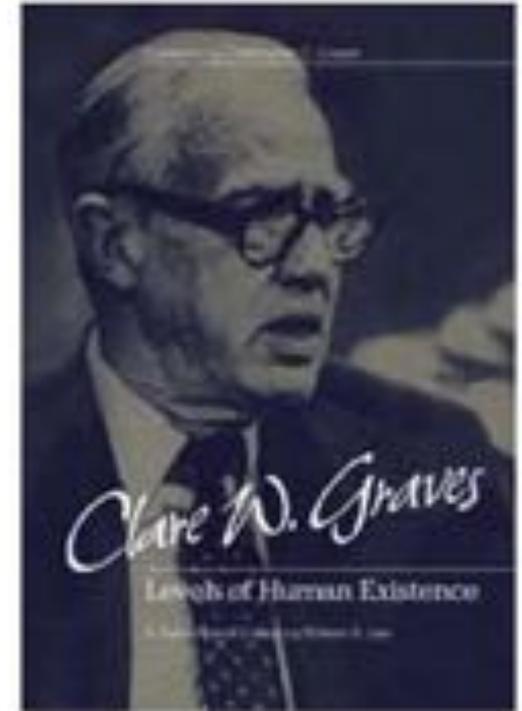
# Convictions

- Les liens sont des opérateurs modaux d'obligation, interdiction, impossibilité.
- Il existe un cause-effet entre l'identité et un ou des autres niveaux : Je suis OK si...
- Elle définit des contraintes:
  - tout ou rien , vrai/faux, bon/mauvais
  - ou bien ou bien (si A alors pas B, si B alors pas A)
- Les tests des critères fondamentaux manquent de références internes.
- Les « effets » sont des généralisations irrationnelles.



# Qu'est ce que c'est? D'où ça vient?

1. Évolution séquentielle, des  
Thèmes de pensées,  
déterminée / déterminable.
2. Mouvement binaire en  
forme de balancier.

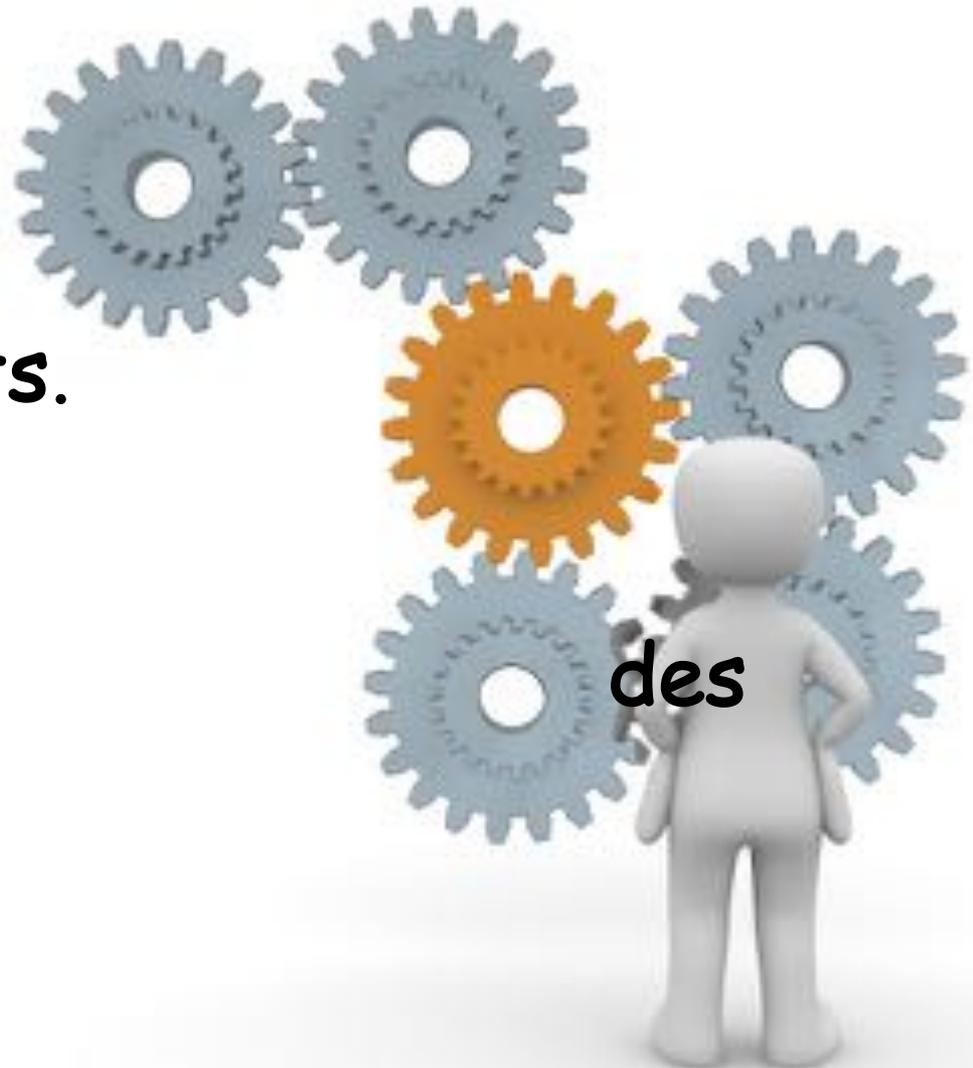




# Quelle pertinence?

**1. Prévisibilité  
des  
comportements.**

**2. Déterminante  
du modèle  
organisations.**





# LE MOUVEMENT BINAIRE

1. Les individus diffèrent dans leurs croyances sur leur réussite, ce qui leur arrive ou influence leur vie.



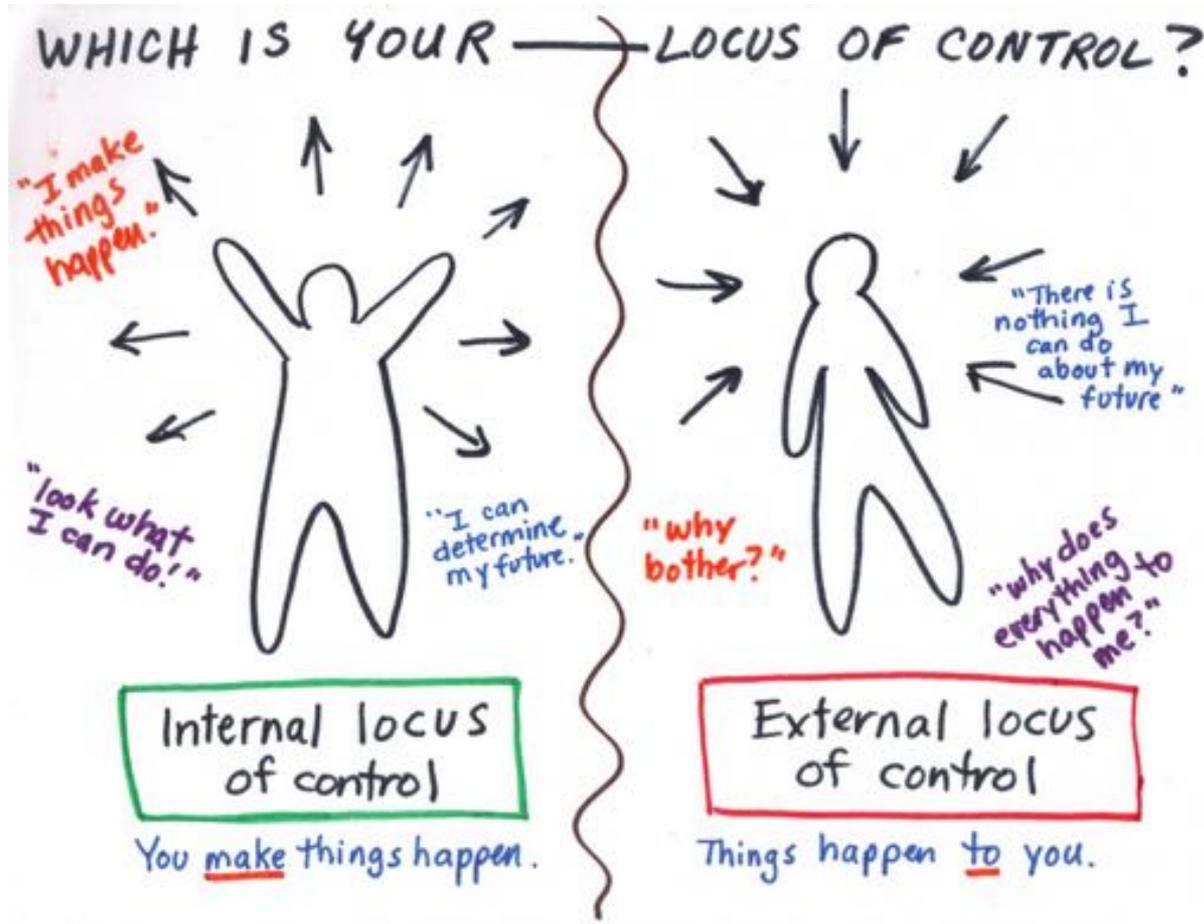
2. Tendence à considérer les événements comme le résultat de leurs actions ou le fait de facteurs externes.



# LE MOUVEMENT BINAIRE

EXPRESSION  
DE SOI

DÉNI  
DE SOI



INTERNE

EXTERNE



# LE MOUVEMENT BINAIRE

## EXPRESSION DE SOI

Un individu '*interne*'  
tend à attribuer une  
causalité interne aux  
événements.

Il croit au lien causal  
entre son activité et sa  
performance, se remet  
en cause en cas de  
crise interpersonnelle  
ou organisationnelle.

## DÉNI DE SOI

Un individu '*externe*'  
tend à attribuer une  
causalité externe aux  
événements.

Lors d'une mauvaise  
note à un examen, Il  
attribuera facilement  
une cause externe à  
son échec, par exemple  
'la malchance'.

● INTERNE

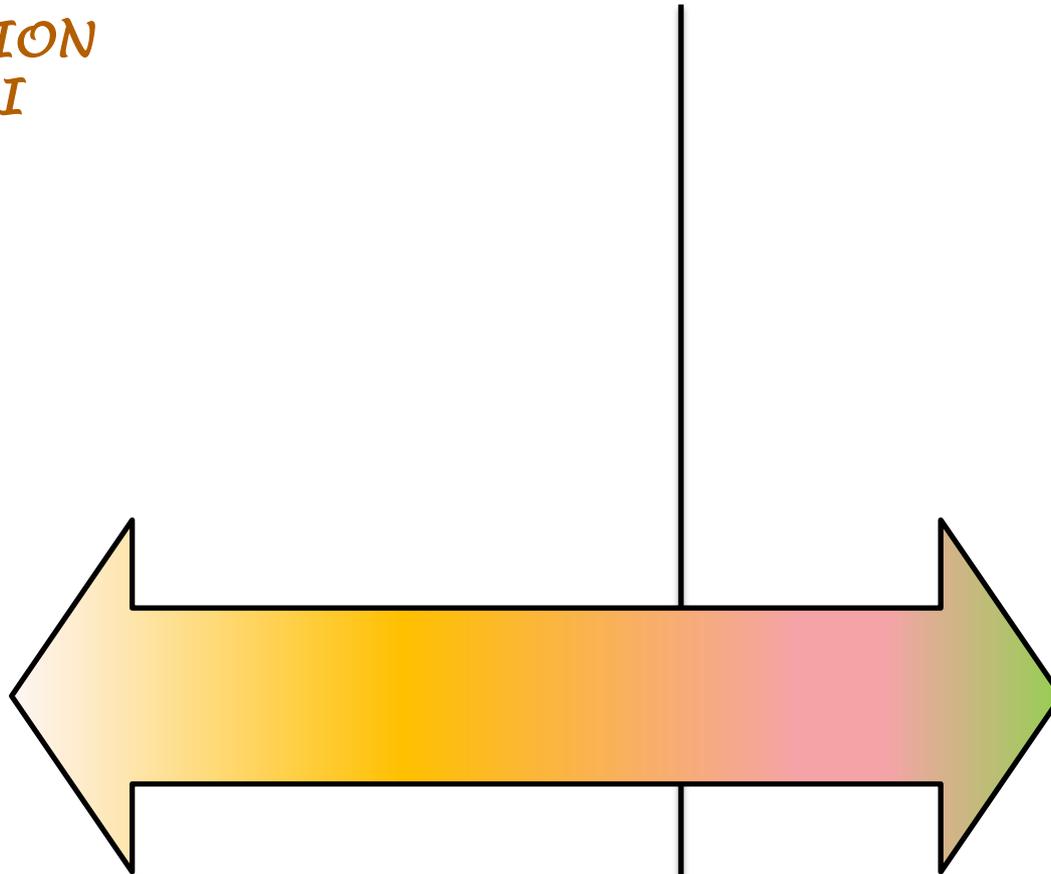
● EXTERNE



# LE MOUVEMENT BINAIRE

*EXPRESSION  
DE SOI*

*DÉNI  
DE SOI*

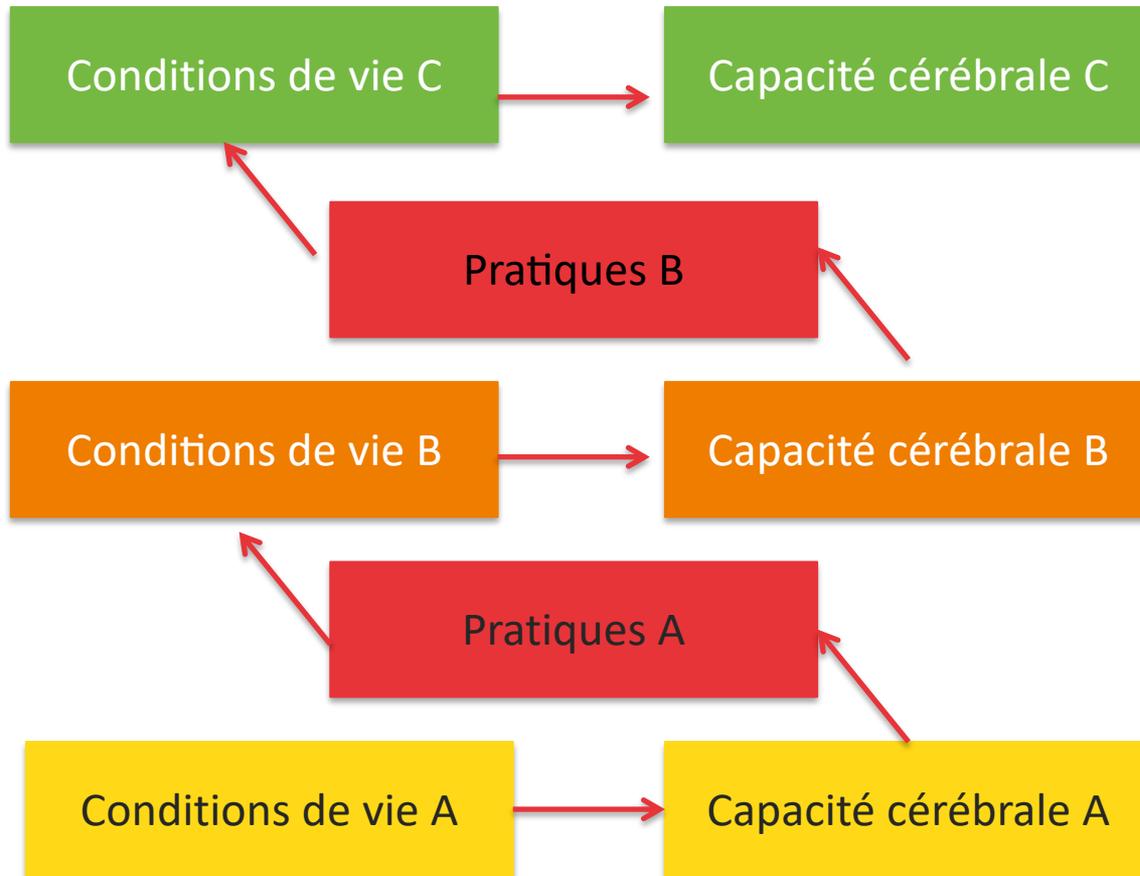


INTERNE

EXTERNE

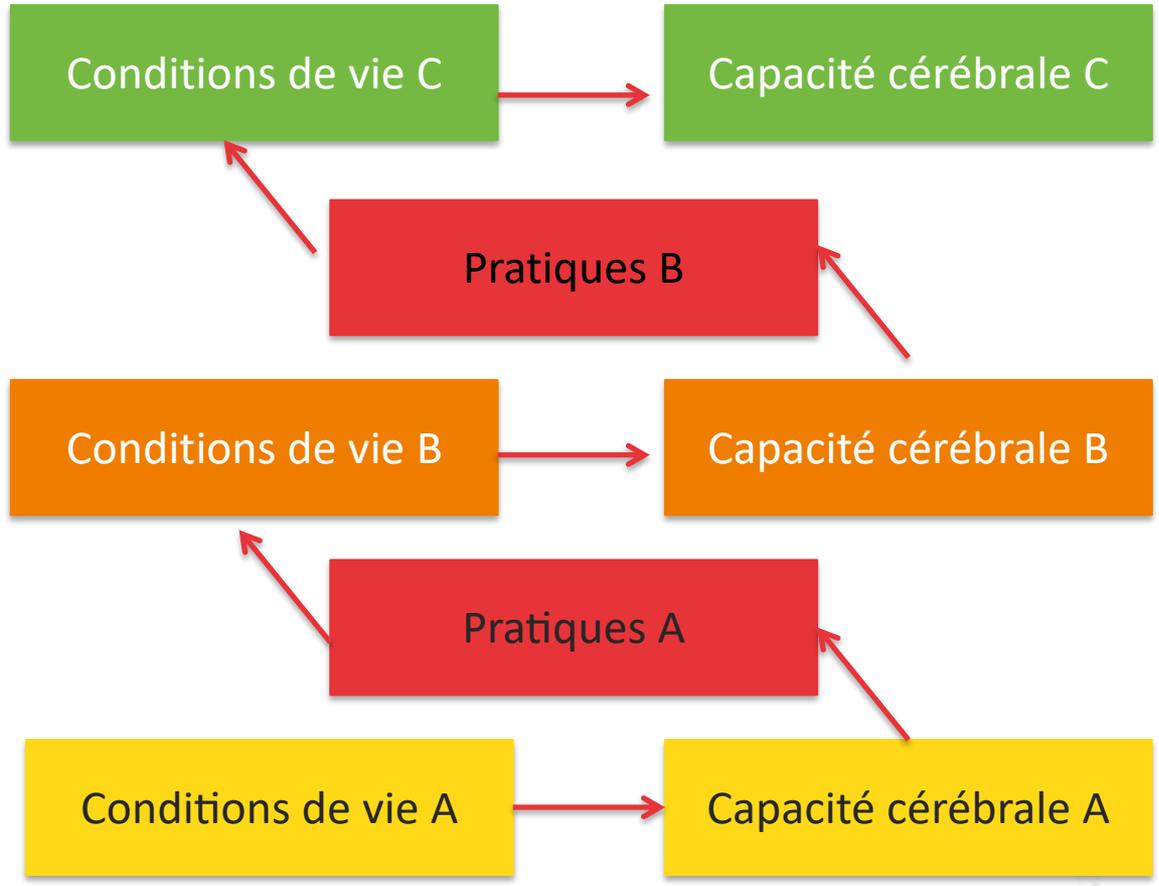


# PRINCIPE DE BASE DE LA SPIRALE DYNAMIQUE





# PRINCIPE DE BASE DE LA SPIRALE DYNAMIQUE



## VMEME

**LE VMEME PEUT ÊTRE ENVISAGÉ COMME UN  
CADRE POUR LES MEME.**

**ILS FOURNIT UNE FORME DE STRUCTURE ET  
D'ORGANISATION.**

**A L'INTÉRIEUR DE CELLE-CI, UNE VARIÉTÉ  
PRESQUE INFINIE DE MEME PEUT S'INSCRIRE.**

**LA QUESTION N'EST PAS A PROPOS DE CE QUI  
EST PENSÉ, MAIS PLUTÔT A PROPOS DE LA  
MANIÈRE DONT CE QUI EST PENSÉ, EST PENSÉ.**

## MEME

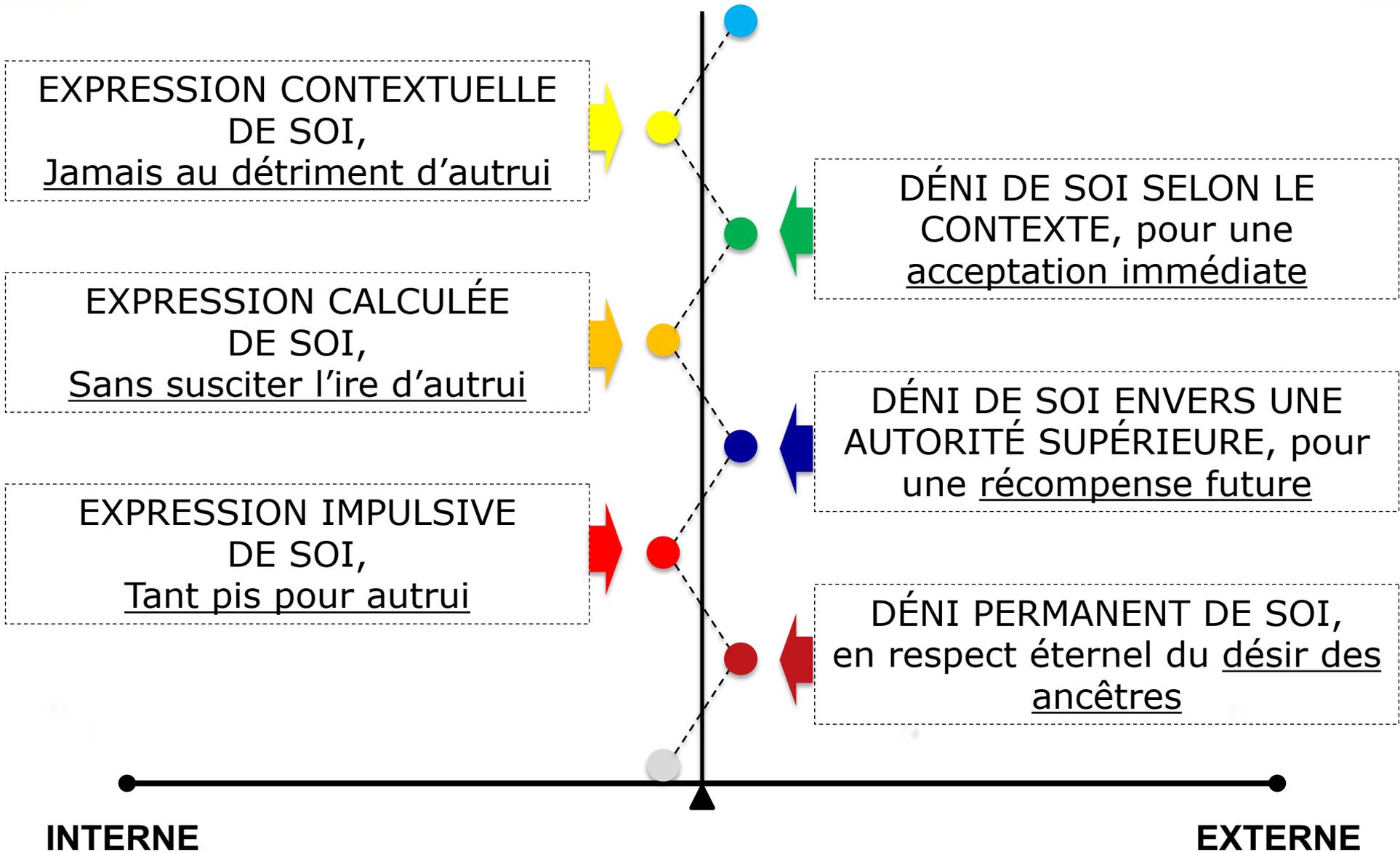
**LES MEME SONT DES COMPORTEMENTS ET  
IDÉES COPIÉS À PARTIR DE PERSONNES, PAR  
IMITATION.**

**ILS ONT PEUT-ÊTRE FORCÉ LES GÈNES A FAIRE  
DE NOUS CE QUE NOUS SOMMES  
AUJOURD'HUI.**

**UN MEME EST UNE IDÉE, UN COMPORTEMENT,  
STYLE OU USAGE QUI DE PROPAGE DE  
PERSONNE EN PERSONNE À L'INTÉRIEUR D'UNE  
CULTURE.**



# L'ÉVOLUTION SÉQUENTIELLE





# 8 THÈMES DE PENSÉE

## Pensée Cognitive

- Cognitivism / Existence

## Pensée Multiple

- Scientisme / Matérialisme

## Pensée Égocentriste

- Pouvoir / Exploitation

## Pensée Automatique

## Pensée Sociocentriste

- Relativisme / Communauté

## Pensée Absolutiste

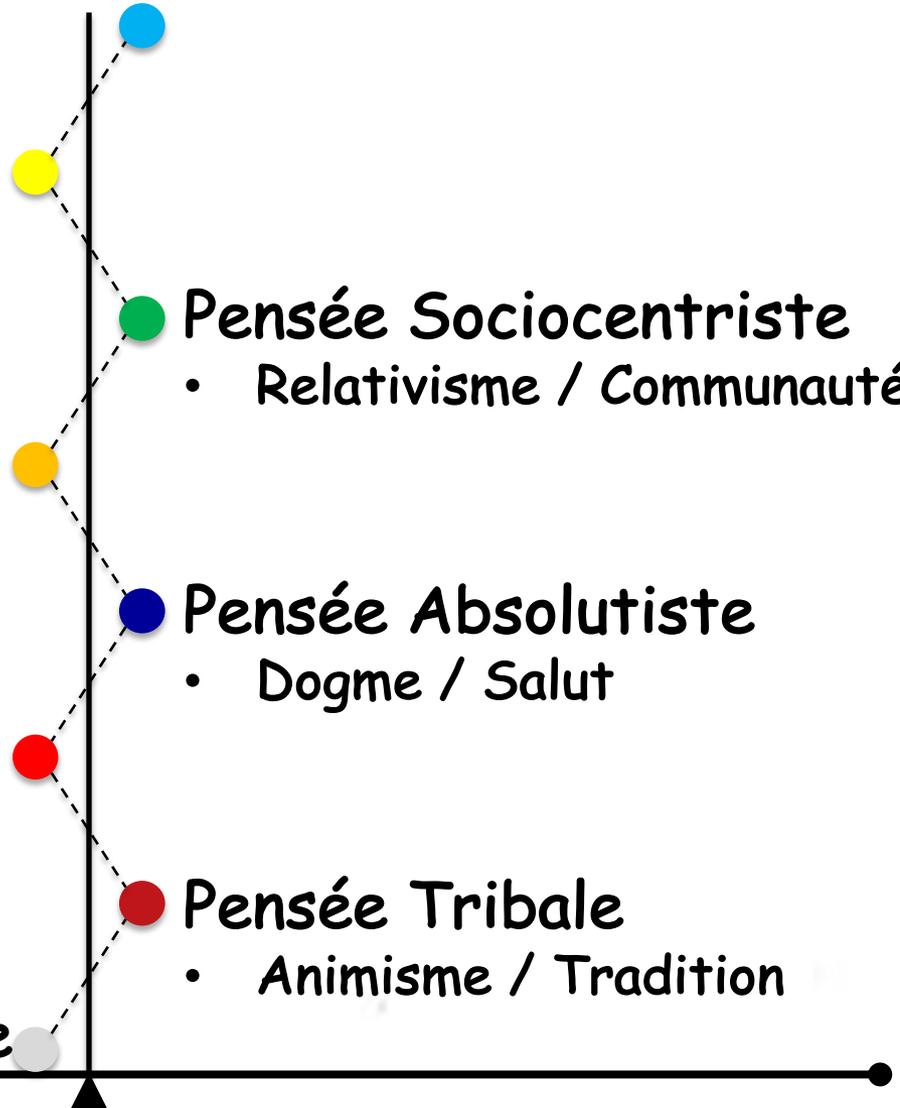
- Dogme / Salut

## Pensée Tribale

- Animisme / Tradition

INTERNE

EXTERNE



# 8 SYSTEMES DE PENSÉE POUR L'EXISTENCE

## GT- Pensée Cognitive

**G**=> un monde précaire, de rareté, en danger d'effondrement.

**T**=> expression de soi, jamais au détriment des autres ni de la terre, de sorte que toute vie (pas seulement ma vie) puisse continuer de manière naturelle, durable et appropriée.

## ER- Pensée Multiple

**E**=> un monde d'abondance, plein d'options viables.

**R**=> expression de soi, de manière calculée et non flagrante, en vue de l'exploration d'opportunités d'améliorations possibles.

## CP- Pensée Égocentrique

**C**=> un monde analogue à une jungle, dur et difficile.

**P**=> expression de soi sans culpabilité -au diable avec autrui- à la recherche du plaisir immédiat et l'évitement de la honte.

## AN- Pensée Automatique

**A**=> un monde naturel tel qu'offre la nature.

**N**=> satisfaire les besoins physiologiques.

## HU- Pensée Holistique ?

**H**=> , un organisme mondial dynamique unique, doté de son propre esprit collectif.

**U**=> le 'soi' est à la fois distinct et partie d'une plus grande homogénéité, toute en compassion.

## FS- Pensée Inter Personnaliste

**F**=> un monde dans lequel l'amour, le partage et l'appartenance sont primordiaux.

**S**=> sacrifice de soi, dans l'idée d'une vérité toute relative à chacun et chaque contexte, en vue d'une acceptation immédiate.

## DQ- Pensée Absolutiste

**D**=> un monde sous la guidance et le contrôle d'une puissance unique suprême.

**Q**=> renoncement de soi dans l'idée d'une récompense ultérieure, en conscience des conséquences.

## BO- Pensée Tribale

**B**=> un monde mystérieux et effrayant.

**O**=> sacrifice de soi aux désirs des anciens, à la manière des ancêtres afin d'apaiser les esprits et trouver la sécurité dans un groupe protecteur.

INTERNE

EXTERNE



# LE THÈME TRIBALISTE (~40.000 ans)

*Les conditions de vie*

**B**

- UN MONDE MYSTÉRIEUX ET EFFRAYANT.
- EMBLI D'ESPRITS IMMATÉRIELS ET MALICIEUX.
- LA SURVIE REQUIERT EFFORT ET RÉCIPROCITÉ.

*... interagissent  
Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*

**O**

- DÉNI DE SOI POUR APAISER LES ESPRITS.
- DÉPENDANCE À L'ÉGARD DES ANCÊTRES, LEUR SAGESSE.
- COUTUMES ET MÉTHODES TRADITIONNELLES.



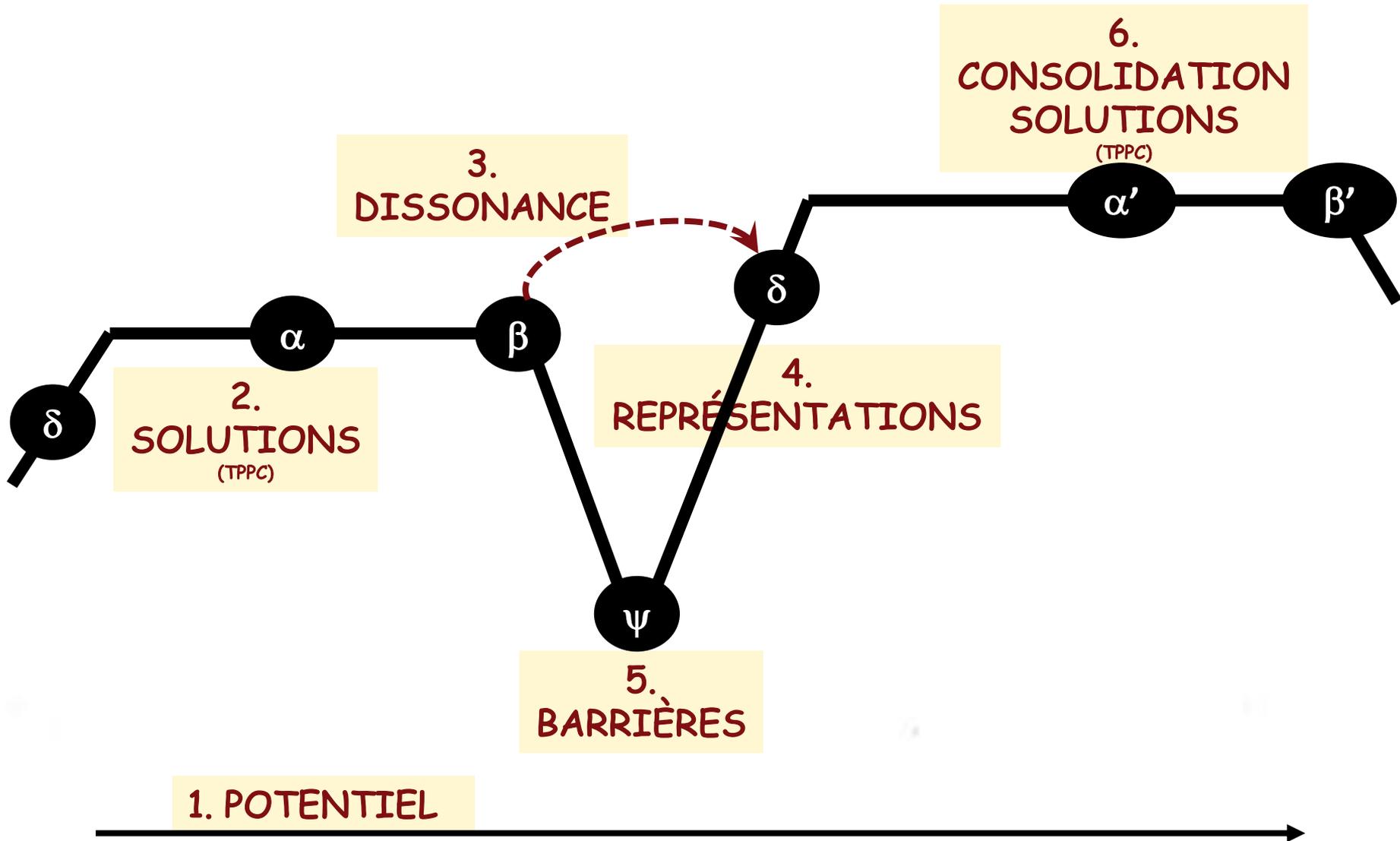
# L'ORDRE DU LIEN

- **Système opérationnel** : Ritualiste, superstitieux et stéréotypé. S'appuie sur les coutumes, les anciens, la magie ou le chamane pour trouver sécurité pour les gens et le royaume des esprits.
- **Mode d'apprentissage** : Enseignant paternaliste. Séquence pas-à-pas; rituels et routines; petits groupes; usage de magie et fantastique.
- **Système managérial approprié** : Paternaliste amical. Le chef 'fort et attentionné', modèle du 'parent protecteur' qui abrite et récompense le groupe (pas les personnes), assure la sécurité, honore et maintient les traditions, respecte les aînés et la famille étendue.





# L'INDICATEUR D'ÉTAT DU CHANGEMENT





# LES CONDITIONS DU CHANGEMENT

## (1) POTENTIEL

Doit être clairement perçu (Ouvert, Arrêté, Fermé), pertinent et à même d'offrir une chance raisonnable de progression.

## (2) SOLUTIONS

Les problèmes des systèmes précédents doivent être résolus. Ce que je peux décider d'envisager comme un état stable désiré, pour lequel je puis prendre certains risques.

## (3) DISSONANCE

Doit être ressentie dans le thème courant, que pour inviter au changement. Sentiment de ce qui ne va pas, ne fonctionne pas, suffisant que pour susciter le besoin de changement

## (4) REPRÉSENTATION

Info sur les causes de dissonance, devant être sensiblement suffisante que pour envisager des alternatives et approches de résolution. Mes représentations sur comment faire pour accéder à l'état désiré.

## (5) BARRIÈRES

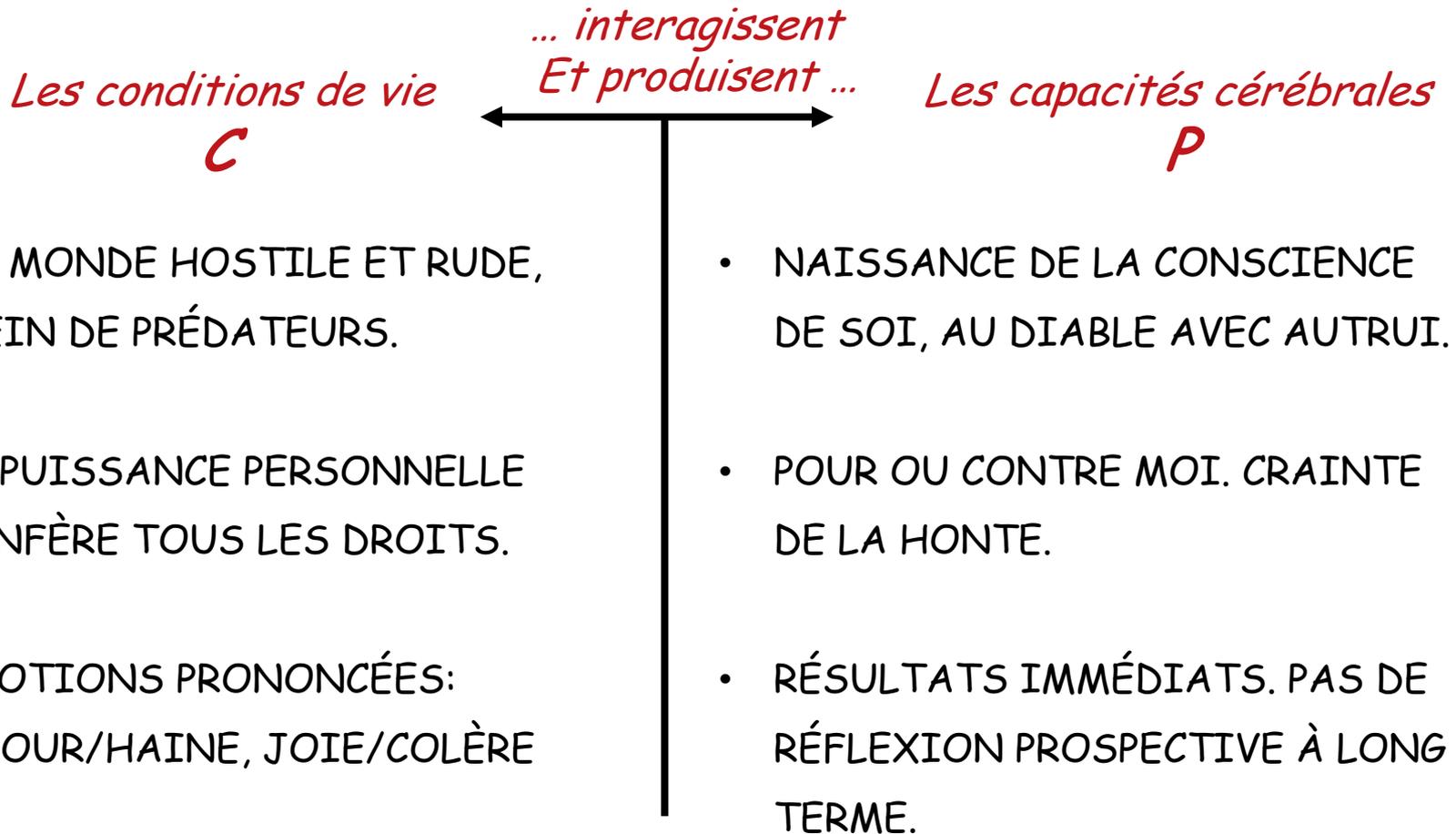
Toutes les excuses, les 'bonnes' raisons selon lesquelles ce potentiel pourrait ne pas se matérialiser. Doivent être identifiées, contournées ou éliminées ou recadrées.

## (6) CONSOLIDATION

La construction d'un état propice à l'expérimentation. Un espace ouvert à des échecs multiples, le temps de l'intégration de la nouvelle façon de penser



# LE THÈME ÉGOCENTRISTE (~10.000 ans)





# LE SOI PUISSANT

- **Système opérationnel** : Être 'Fort et intransigeant' selon le besoin et ne compter que sur soi pour repousser l'agression des autres.
- **Mode d'apprentissage** : Récompense immédiate. Enseignant puissant et dur. Apprentissage sur le terrain; rejette les structures rigides et n'apprend pas par la punition.
- **Système managérial approprié** : Autocratique. Patron dur et directif qui dispense des récompenses rapides, respecte la force et autorise la liberté d'action jusqu'aux limites fixées.  
1<sup>ère</sup> forme de d'organisation managériale.





# LE THÈME ABSOLUTISTE (~3000 ans)

*Les conditions de vie*  
**D**

*... interagissent  
Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*  
**Q**

- UN MONDE SOUS LE CONTRÔLE D'UNE AUTORITÉ SUPÉRIEURE.
- UNE RÉCOMPENSE OU PUNITION EN FINALITÉ.
- DIVISION PAR CLASSE, SELON LA NAISSANCE, LA FAMILLE, LE GENRE.

- CONSCIENCE DES CONSÉQUENCES SUR AUTRUI, SENTIMENT DE CULPABILITÉ.
- EXTENSION DE L'ESPACE TEMPS ET NOTION DU 'SI ... ALORS ...'
- BESOIN DE CERTITUDE ET CONFORMITÉ AVEC LE SEUL VRAI CHEMIN.



# L'ORDRE ABSOLU

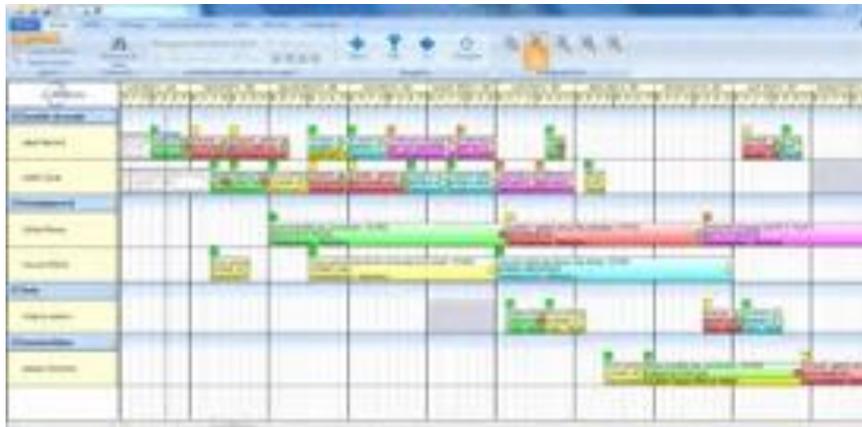
- **Système opérationnel** : Croit en une vérité qui répond aux questions sur la vie et propose une autorité à suivre de manière obéissante.
- **Mode d'apprentissage** : 'Évitant'. Endoctrinement de l'autorité légitime; punition des erreurs; direction moralisante; possibilité de récompenses différées dans le futur; tests et essais.
- **Système managérial approprié** : Bureaucratique. Hiérarchisée avec des catégories de managers qui maintiennent l'ordre. Établissement de normes uniformes et récompense équitable de la performance consciencieuse.





# L'ORDRE ABSOLU

- Organisation matricielle
- Séquence linéaire et ordonnancement
- Conformité à des standards externes
- Planning process





# LE THÈME MULTIPLISTE (~300 ans)





# LE THÈME MULTIPLISTE (~300 ans)

*Les conditions de vie*

**E**

- UN MONDE D'ABONDANCE, EMPLI D'OPTIONS, DONT LA VÉRITÉ DEMEURE À DÉCOUVRIR.
- HIÉRARCHIE ÉTABLIE SUR LES RÉALISATIONS ET RÉSULTATS.
- RICHE D'INFORMATIONS, MOBILE, INTERCONNECTÉ, SCIENTIFIQUE.

*... interagissent  
Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*

**R**

- EXPLORATION DES OPTIONS DISPONIBLES À DES FINS D'AMÉLIORATION PERSONNELLE.
- PRISE DE RISQUES, STRATÉGIE, ÉVALUATION DES PROBABILITÉS.
- JONGLE SIMULTANÉMENT AVEC DE MULTIPLES OPTIONS AFIN D'OBTENIR LE BON RÉSULTAT.



# LE SOI ENTREPRENEUR

- **Systeme operationnel** : Experimente le changement et les alternatives entrepreneuriales pour atteindre des objectifs et s'améliorer.
- **Mode d'apprentissage** : Attentes. Expériences, essais et erreurs où le succès apporte des gains anticipés; jeux compétitifs avec des outils high-tech, de haut niveau et des experts prestigieux.
- **Systeme managérial approprié** : Economique. Compétitif et orienté objectifs, avec des avantages pour les 'gagnants' et des récompenses établies sur la productivité, le sens politique, la contribution ou les compétences entrepreneuriales.





# LE SOI ENTREPRENEUR

- La réalité fait fois sur les règles.
- Premiers signaux de **décentralisation du pouvoir**, par la délégation (Empowerment).
- Cercles de participation, de qualité, ...





# LE THÈME SOCIOCENTRISTE (~60 ans)





# LE THÈME SOCIOCENTRISTE (~60 ans)

*Les conditions de vie*

**F**

- RÉTABLISSEMENT DE LA CONFIANCE ENTRE LES GENS.
- ABANDON DES RÉSIDUS DE CUPIDITÉ ET AUTOSUFFISANCE, RÉSURGENCE DU SPIRITUEL.
- SUFFISANCE MATÉRIELLE ET ABANDON DES LACUNES DE LA CONSOMMATION.

*... interagissent  
Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*

**S**

- EMPATHIE ET SENSIBILITÉ AUX AFFECTS ET RELATIONS.
- RELATIVISME EN CONSCIENCE DU CONTEXTE, TOLÉRANCE POUR L'AMBIGUITÉ.
- DÉDAIN POUR LE JUGEMENT. RECHERCHE DE PAIX ET HARMONIE.



# L'ORDRE ÉGALITAIRE

- **Système opérationnel** : Se joint à d'autres dans le but d'établir un consensus, partager ses sentiments et travailler à l'amélioration sociale.
- **Mode d'apprentissage** : Observationnel. Explore les sentiments et apprend en observant les actions des autres; partage d'expérience ici et maintenant pour améliorer les compétences interpersonnelles et la sensibilisation.
- **Système managérial approprié** : Égalitaire. Partage d'un cercle d'égaux où tous agissent dans le sens du groupe, tout en développant leur potentiel humain, en augmentant leur capacité à atteindre des objectifs collectifs.





# L'ORDRE ÉGALITAIRE

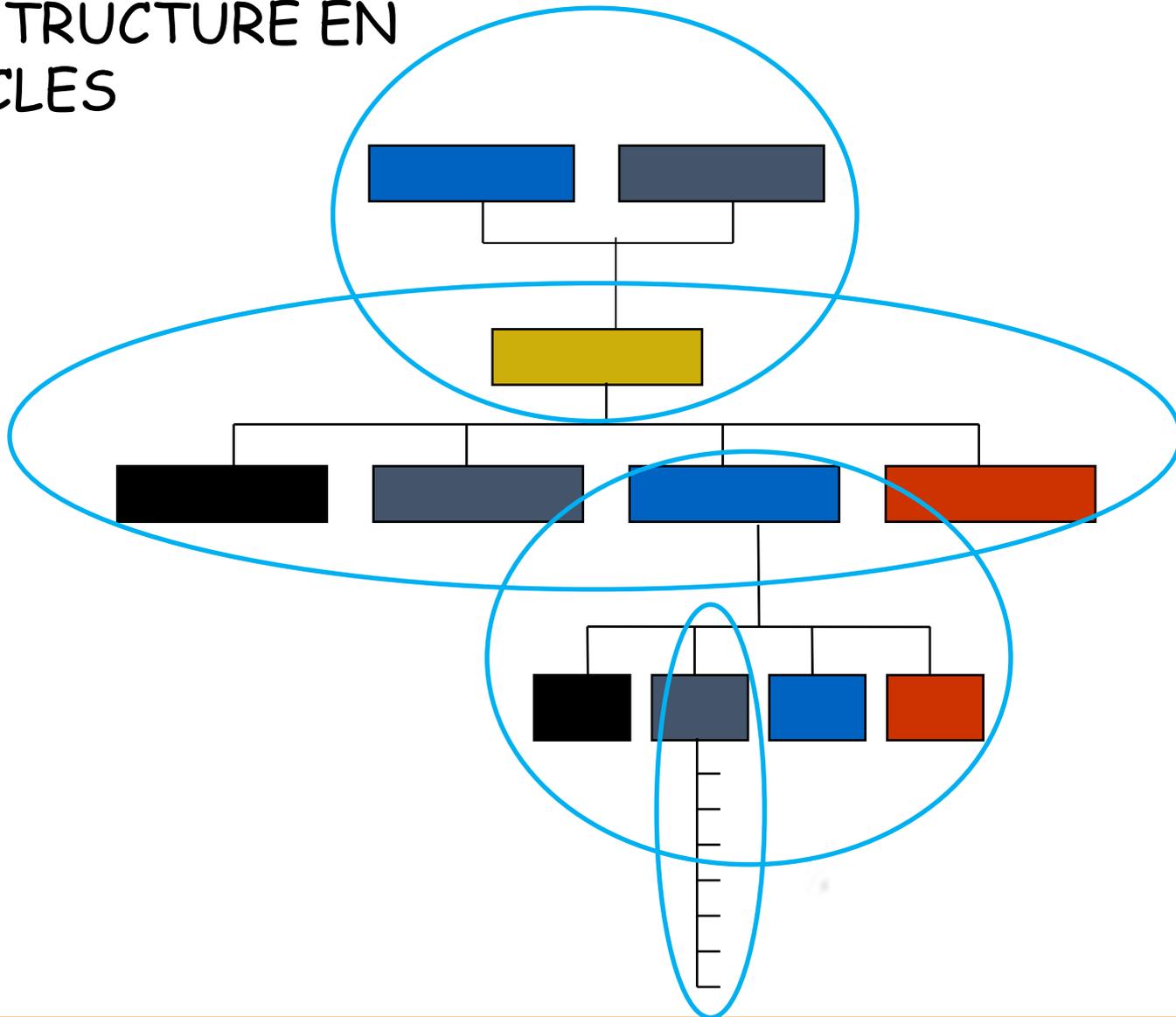
- 3 lois d'auto organisation:
  - Affinité
  - Équivalence
  - Rétroactivité
- Second signaux de décentralisation du pouvoir, par la délégation du pouvoir de décision sur l'Orientation.
- Cercles auto-régulés.





# L'ORDRE ÉGALITAIRE

- LA STRUCTURE EN CERCLES

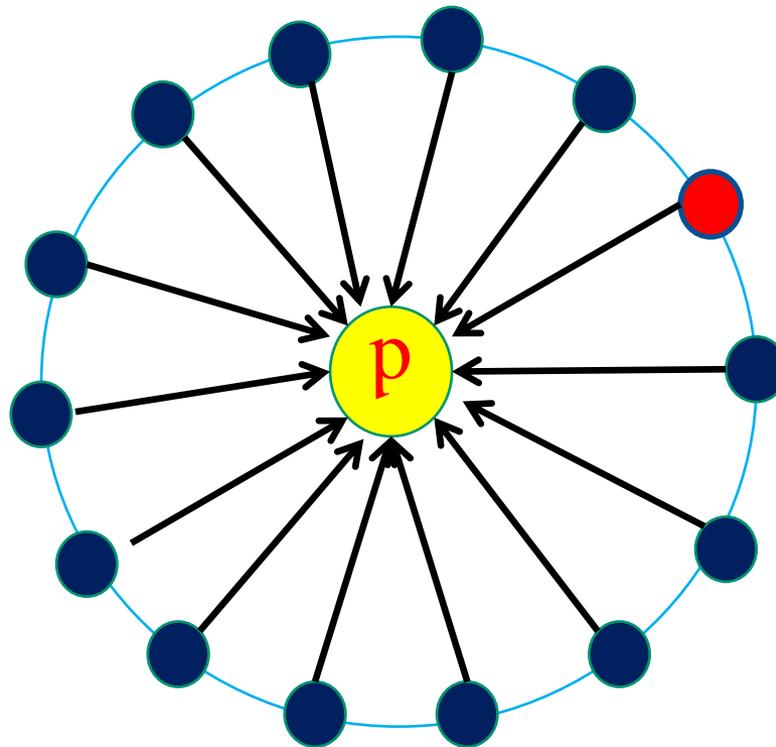




# L'ORDRE ÉGALITAIRE

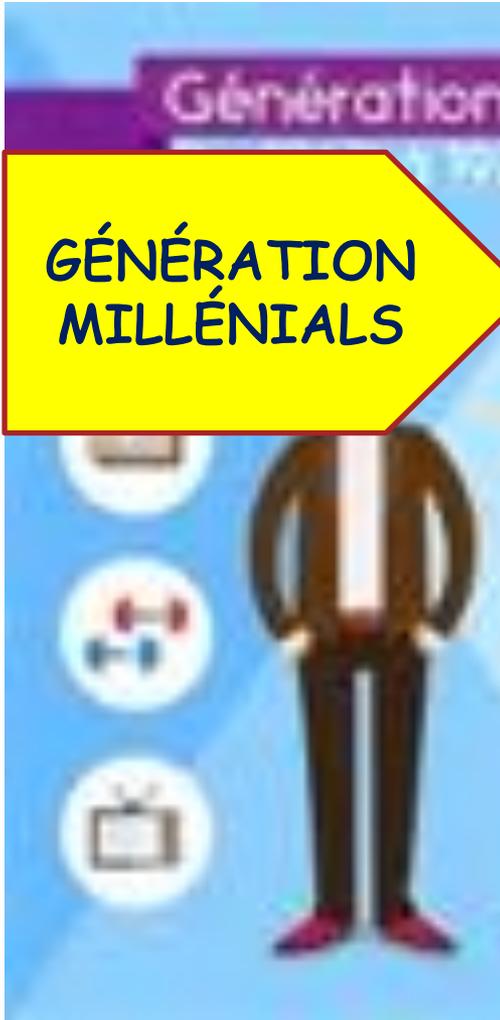
- LA STRUCTURE EN CERCLES

- Projet commun
- Le chef est un membre du cercle
- Objections raisonnables => Bonification de la proposition
- Décision soutenue par chacun





# LE THÈME COGNITIVISTE (~30 ans?)





# LE THÈME COGNITIVISTE (~30 ans?)

*Les conditions de vie*  
**A'**

*... interagissent  
Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*  
**N'**

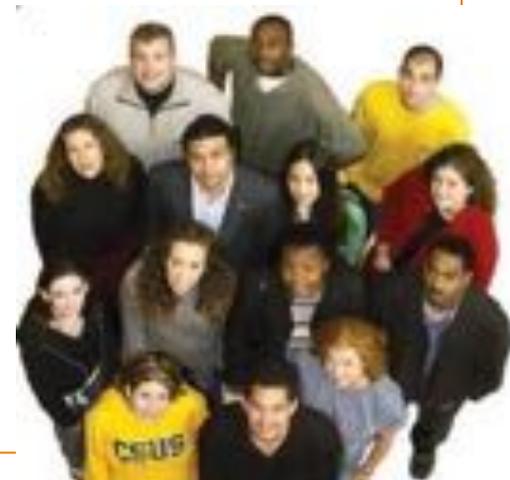
- UN MONDE PRÉCAIRE, EN DANGER  
DEFFONDREMENT

- RELATIVISME SYSTÉMIQUE
- LE SAVOIR : FOCALISATION SUR  
LA FONCTION, LA COMPÉTENCE,  
LES CONNECTIONS
- ACCEPTATION DES PARADOXES  
NATURELS ET INCERTITUDES



# LE SOI INTÉGRATEUR

- **Système opérationnel** : Vit selon ses principes internes, en quête des moyens les plus effectifs d'être et acquérir de vastes connaissances.
- **Mode d'apprentissage** : Informatif. Accès autogéré aux connaissances et aux matériaux : l'individu se développe sans compulsion, ni crainte; intérêts éclectiques et divers.
- **Système managérial approprié** : Systémique. Réseau intégré basé sur les compétences où les méthodes s'adaptent aux personnes et aux fonctions disponibles, puis changent rapidement selon les besoins.





# LES 'MILLÉNIALS'

A peine 13% des 'millennials' placent les fonctions de leadership en tête de leur priorité de carrière



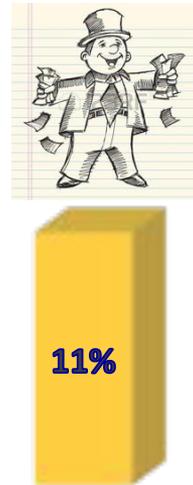
Gérer une équipe



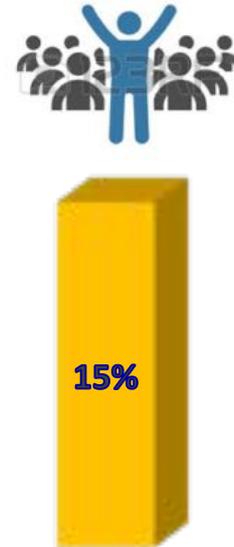
Accéder au sommet de l'entreprise



Détenir ma propre entreprise



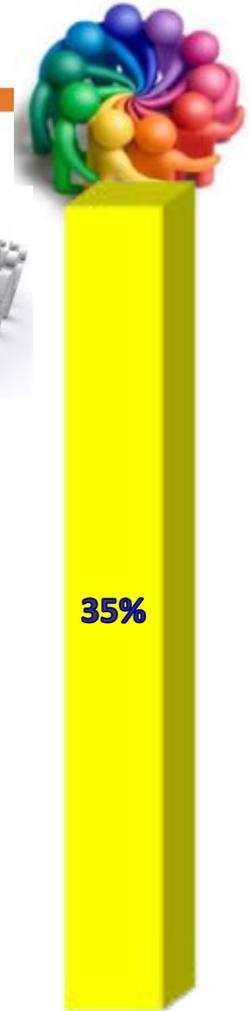
Gagner beaucoup d'argent



Être un expert reconnu dans mon domaine



Travailler avec des personnes enrichissantes



Apporter une contribution positive



# LES 'MILLÉNIALS'

Les 2/3 contents mais pas satisfaits de la manière dont ils sont dirigés ...  
et préfèrent le style de management de leur pairs à celui de leurs  
managers.

Je suis  
doué pour :

Mon manager est  
doué pour :

69% <= ÉCOUTER => 46%

66% <= OFFIR UN FEEDBACK => 41%

63% <= ENCOURAGER => 44%



# LES 'MILLÉNIALS'

- ✓ Accès à la connaissance démultiplié: L'apprentissage tout au long de la vie est Fondamental.
- ✓ La réussite passe par l'impératif de se former, encore et encore.
- ✓ 60% s'attends à travailler au-delà de 65 ans. 25% au-delà de 70. 12% ... jusqu'à la mort.
- ✓ Exigeants sur la flexibilité: Pouvoir dégager du temps quand ils le veulent.
- ✓ **Carrières atypiques** avec des temps de travail interrompus.



# LE DÉCALOGUE SELON GRAVES

- 1. LA QUALITÉ, COMME MESURE DE LA VALEUR.**
- 2. VALORISER LA RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION, PAS LA CROISSANCE.**
- 3. L'INTÉRÊT PROPRE ASSOCIÉ À L'INTÉRÊT D'AUTRUI.**
- 4. L'ÉDUCATION COMME CATALYSEUR DANS L'ESCALIER EXISTENTIEL.**
- 5. LE PATRON ORDONANCIER DES ATTENTES DES SUBORDONNÉS.**
- 6. L'EXPERTISE COMME FACTEUR D'AFFECTATION.**
- 7. UNE ÉTHIQUE DE LOISIRS REMPLACE L'ÉTHIQUE DU TRAVAIL.**
- 8. PLUS DE TRAVAIL AUX JEUNES, PLUS D'ÉDUCATION AUX ANCIENS.**
- 9. VALORISATION DES ACTIONS QUI FAVORISENT L'INTERDÉPENDANCE.**
- 10. UNITÉ AVEC LA NATURE.**



# LE THÈME HOLISTIQUE (~30 ans?)

GÉNÉRATION  
POST-  
MILLÉNIALS ?





# LE SOI HOLISTIQUE

*Les conditions de vie*  
**B'**

*... interagissent*  
*Et produisent ...*

*Les capacités cérébrales*  
**O'**

*Caractéristiques hypothétiques et spéculatives:*

- *Sens holistique du Bio – Psycho – Socio ?*
- *Focalisation sur le bien-être de tous entités, sur le long terme ?*
- *... ?*
- *Il s'agirait d'un autre système sacrificiel:*
  - *Intérêt dans la complexité de l'ensemble des problèmes terrestres ?*
  - *Agit pour une vie minimaliste, de sorte que globalement, moins soit mieux ?*
- *Plus grande complexité cognitive avec un Locus externe*



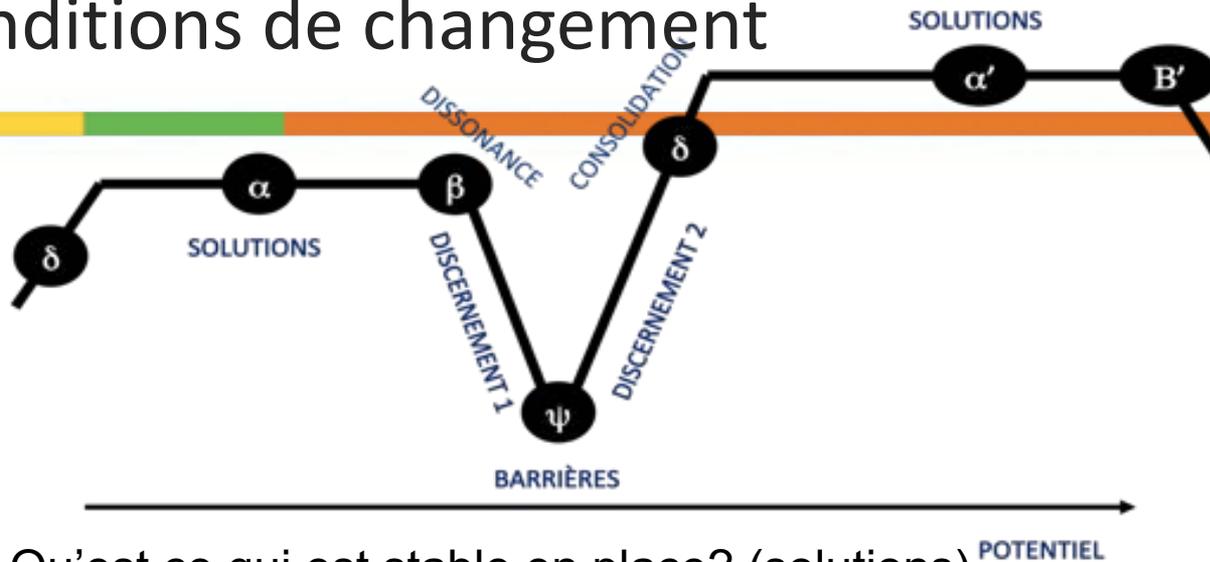
# LE SOI HOLISTIQUE

- **Système opérationnel** : Recherche à être à l'écoute de toutes les forces de la vie pour résoudre les problèmes qui mettent l'avenir en péril.
- **Mode d'apprentissage** : Expérientiel. Interaction avec tous les réseaux de la Terre afin d'étendre la conscience et explorer diverses façons de penser et d'être; apprentissage intuitif.
- **Système managérial approprié** : Holistique. Combinaison synergique de points de vue de toutes origines et de tous temps, se réunissant à des fins ayant un impact sur le village global et le bien-être du système vivant.





# Conditions de changement



1. Qu'est ce qui est stable en place? (solutions) <sup>POTENTIEL</sup>
  - Qu'est ce que tu ressens ?
  - Qu'est ce que tu as ?
  - Qu'est que cela satisfait?
  - Quelle est l'avantage / Qu'est ce que cela rapporte?
  - En quoi cela contribue t'il à l'harmonie du groupe ?
2. Qu'est ce qui nécessite le besoin de changer? (Dissonance EP- ED)
3. Quelles convictions/croyances doivent-être abandonnées (Discernement 1- Mécanisme de résistance)
4. Quelles sont les peurs/barrières/excuses ?
5. Quelles nouvelles convictions/croyances doivent-être développées ? (Discernement 2- Challenges)
6. Pour trouver quoi?



# LA CENTRALISATION

