

# L'INTELLIGENCE NEUROSCIENTIFIQUE AU SERVICE DE L'INTELLIGENCE ECONOMIQUE

DANIEL-PHILIPPE DE SUDRES

Interview de l'auteur réalisée par Magda Carneci, diplomate en poste à Paris, dirigeante d'un institut culturel; Serge Lescaoux, chargé de la gestion des événements dans une collectivité territoriale; Émeric Simon-Hose, responsable systèmes et réseaux; Mashiyat Gelbart, consultante juridique en entreprises; Monica Médecin, sociologue, concernant l'apport de la neuroconnectique<sup>1</sup> aux acteurs de la gouvernance d'entreprise et de la gouvernance institutionnelle, dans le cadre de l'éveil d'une neuroconnectivité managériale.

S. Lescaoux – Quelles sont, pour le créateur de la neuroconnectique, les problématiques actuelles qui, dans le domaine de la gouvernance d'entreprise, handicapent les dirigeants (d'entreprises, d'institutions, de services publics, d'organisations non gouvernementales, d'associations, etc.) dans leur activité, ici, en Europe, et maintenant, en l'époque de planétarisation des échanges que nous traversons ?

D.-Ph. de Sudres – La première problématique, celle qui mécaniquement entraîne les autres est, selon moi, aujourd'hui, la demande croissante de polyvalence. L'individu, pris dans sa fonction professionnelle, est sollicité quant à un fonctionnement multitâche : il doit savoir gérer correctement des opérations courantes tout en ayant une vision globale de l'entreprise ou de l'institution pour laquelle il œuvre, tout en assumant pleinement sa mission selon une programmation qui doit être en permanence

---

<sup>1</sup> Neuroconnectique : discipline nouvelle, à caractère neuroscientifique, visant l'éveil et le développement de nos potentiels d'attention, d'intelligence organisatrice et créatrice, de sensibilité émotionnelle, d'intuition... en nous permettant de produire nous-mêmes, en nous, volontairement et intentionnellement, des interconnexions neuronales qui n'y existaient pas avant et qui constituent une véritable révolution neuronale : <http://neuroconnectique.free.fr/>. Cette discipline se place contre la formation des maladies dégénératives qui nous guettent lorsque la vieillesse s'approche et que notre intelligence mécanique, si admirable soit-elle, ne répond plus aux commandes parce que la mécanicité, l'habitude y est excessive et que la conscience y est insuffisante.

adaptée aux besoins changeants de son environnement, tout en étant à l'écoute – professionnelle et humaine – de ses collaborateurs, écoute cependant à modérer en fonction des enjeux en cours, des budgets, des risques...

M. Carneci – Comment contrôler la « pensée d'entreprise », ou la « pensée institutionnelle », une pensée qui se meut à l'horizontale entre de multiples impulsions/tâches du même genre, qui accomplit toujours le même type de travail, qui ne sollicite le cerveau que dans peu de ses possibilités fabuleuses ?

D.-Ph. de Sudres – Une activité unique peut, en effet, si j'entends bien la question, être dissimulée derrière l'écran de la polyvalence, lorsque cette – entre guillemets – « polyvalence » dessine un ensemble d'activités incluses dans un domaine « horizontalement » défini. Le dirigeant passant ses journées entre la vérification des activités, le briefing quasi permanent de son équipe, la séance de signatures, les visites de personnalités, les soirées mondaines, et autres missions « de relations publiques », n'est pas mieux loti, du point de vue neuronal, que l'ouvrier travaillant « à la chaîne ». Assurément, sur le plan culturel, voire intellectuel, les « tâches » du dirigeant sont plus complexes, plus raffinées, plus « intéressantes » que celles de ses subalternes.

Toutefois, elles restent des activités agissant « horizontalement », sur un même plan : les mêmes régions de notre cerveau sont régulièrement sollicitées de telle façon que ce cerveau fonctionne en s'emprisonnant lui-même dans un processus de répétition annihilant progressivement ses capacités d'exploration de l'ailleurs, de l'autrement possible, du différent, endormant pareillement ses facultés d'intuition et de créativité. « Contrôler une pensée qui se meut à l'horizontale » me semble reformulable ainsi : neuroconnecter, à « une pensée qui se meut à l'horizontale », un accès sensoriel ou/et émotionnel à notre environnement, neuroconnecter, à cette même « pensée » limitée dans son horizon, d'autres formes de pensées, un accès conceptuel autre, autrement dit, permettant – au stade II de veille, décrit dans mes travaux de recherche – d'appréhender autrement nos activités, en nous libérant de notre passé tel qu'il nous est connu en termes de programmation des habitudes, puis neuroconnecter, à cette même « pensée » limitée dans son horizon, des formes de pensées permettant – au stade III de veille, décrit aussi dès le premier tome de mon livre – de jouer avec cette

« pensée ». Par exemple – au titre d'un travail de coaching neuroconnectique – conceptualisons le dirigeant sollicité pour la séance de signatures qui, au lieu de signer machinalement, explorerait la forme de son graphisme en fonction du jour de la semaine ou de son sollicitateur...

E. Simon-Hose – Quelles sont, comme une finalité, les apports de la neuroconnectique pour l'établissement du cadre cérébral, de réflexion, qui seraient à même de faire progresser le dirigeant dans sa fonction et dans l'approche de l'activité actuelle de sa société ou de son évolution afin de l'aider à se projeter dans son évolution, à analyser la position de chacun et à la requalifier au mieux, voire à isoler les compétences et aptitudes de chacun afin de définir dans quel cadre la « polyvalence » peut se mettre en place ?

D.-Ph. de Sudres – Je me référerai ici au chapitre 2.7 de mon livre<sup>2</sup>, qui devrait appartenir à son tome 3 non encore publié... Notre cerveau d'Homo sapiens dispose d'un cadre de réflexion distribué anatomiquement en deux neurostructures encéphaliques, l'une, pour simplifier, « *pensant* »... « *en mots* » et l'autre « *pensant* »... « *en objets conceptuels* ». Fonctionnellement, ce même cadre de réflexion est distribué en deux mécanismes complémentaires l'un à l'autre : en « *entrée neurocomputationnelle* », notre cerveau « *réfléchit* » à des pensées venant de son environnement et, en « *sortie neuro-computationnelle* », il tente de « cogiter » comment présenter les idées entrées en lui de façon nouvelle. Il y a évidemment des différences de niveaux de complexité : un ingénieur va reformuler une pensée en l'organisant, là où un docteur (en économie, en droit, en chimie...) – du moins s'il ne s'est pas satisfait d'atteindre ce niveau via une banale thèse descriptive, mais via une vraie réflexion démonstrative – va reformuler cette pensée en la réorganisant à partir de données lui étant totalement étrangères ; en d'autres termes : il va reformuler cette pensée en en créant une nouvelle ! Ce qui fatigue voire démotive le plus le dirigeant, ce qui l'empêche de « progresser (...) dans sa fonction et dans l'approche de l'activité de sa société », est son enfermement dans des processus répétitifs qui ne sollicitent que certains groupes neuronaux, mais les sollicitent tellement qu'ils les épuisent, les sclérosent, les détruisent avant l'heure.

---

<sup>2</sup> La Neuroconnectique, Editions L'originel Charles Antoni, Paris, 2007.

Aider le dirigeant à se projeter dans son évolution professionnelle, voire personnelle au sens d'ontologique, et l'aider à analyser la position de chacun des acteurs de l'entreprise, signifie, certes, le conduire à de fines capacités d'analyse, ce que proposent de nombreuses disciplines à caractère psychologique ; toutefois, ceci est insuffisant quant à l'épanouissement nécessaire à un eucaryote évolué tel Homo sapiens voué à vivre en moyenne cent vingt années, car vivre longtemps nécessite d'avoir en soi un large éventail de possibilités toutes activées. Ainsi, atteindre à une projection non plus calculée, calculatrice, calculative, mais intuitive permettant au dirigeant de « requalifier au mieux », voire d'« isoler les compétences et aptitudes de chacun », nécessite plus qu'une simple incursion dans le domaine psychologique. Cela implique la mise en connexion de réseaux neuronaux habituellement inactivés, sinon même professionnellement, « civilisationnellement », socialement désactivés par la folle course – inhumaine car anti-épanouissement durable – à la spécialisation socioprofessionnelle.

En effet, le spécialiste, plus il est « spécialisé », moins il reste humanisé, car son excellence professionnelle s'établit au détriment de son excellence humaine. Seuls quelques Einstein peuvent être spontanément neuroconnectés – Albert Einstein s'y entendait en astrophysique, mais aussi en physique des particules, en musique, en philosophie, en pédagogie, en politique... A l'heure où il est question, en Europe, d'un retour à un besoin de sens – après deux décennies de quête massive de « résultats » et « d'efficacité » dans le monde professionnel –, la quête de « rentabilité » commence à être perçue comme ne pouvant s'établir durablement que si elle est associée – et, du point de vue des neurosciences, osons dire : si elle est neuroconnectée – à une quête de soi. Certes, il ne s'agit plus de la « quête de soi » fondée sur de vagues « spiritualités » qui n'intéressent plus qu'un public de gens généralement peu – ou pas – cultivés sur le plan neuroscientifique, mais il s'agit d'une vraie exploration des capacités encore méconnues de nos neurones interconnectés différemment de ce à quoi nous sommes habitués.

D.-Ph. de Sudres – Ainsi, pour en revenir à la question première, la deuxième problématique handicapant les dirigeants dans la gouvernance d'entreprises et d'institutions, selon mon entendement, est la sollicitation croissante du monde du travail quant à l'adaptation aux changements de cultures d'entreprise. Il est courant dans les revues spécialisées de management d'expliquer qu'il n'y a plus de culture d'entreprise. Ceci est vrai au sens formel. Mais ceci est faux quant aux

faits : je me souviens d'une interview de John Galbraith<sup>3</sup>, le célèbre économiste évoquait l'un de ses amis, officier général de l'armée qui, à l'âge de la retraite, avait acheté un petit hôtel. L'ancien décideur habitué à gérer des sommes colossales avait appelé l'économiste à son secours, car il y était confronté à des pertes abyssales. Une grande entreprise se gère différemment d'une petite. Par « gestion d'entreprise », il convient de comprendre « gestion » des comportements, « gestion » de cette conspiration du silence qui fait que tout « civilisé » sait « certaines choses » – comme l'eut dit Jacques Lacan : nous ne marchons pas avec les mains, nous ne vomissons pas à table, etc.

Or, lorsque vous êtes habitué à manager selon le moule yankee – collaboration « arrangée », discussions collégiales dont la finalité est programmée à l'avance, etc. – et que vous êtes amené à gouverner une entreprise de « culture » européenne – néerlandaise, française ou allemande – où la collaboration prendra un ton réellement « spontané » et où si vous manquez de collégialité vous ne serez plus écouté –, il devient clair que savoir s'adapter à ces changements culturels sollicite un effort terrible pour qui doit briser en soi au quotidien une habitude ancienne, qu'il ou elle devra briser à nouveau lorsque son entreprise sera rachetée par un groupe industriel étranger à la culture autre, ou lorsque le ministère qui l'emploie lui demandera, en tant que nouveau haut fonctionnaire en charge de telle ou telle activité, de gérer celle-ci « en réduisant le budget » quand la culture locale est, au contraire, de considérer que la mission importe plus que sa budgétisation.

M. Médecin – A la lecture de ce questionnement concernant les changements rapides, inédits, imprévisibles que subit l'entreprise et qui affectent profondément ses dirigeants, dès lors qu'ils subissent des changements de culture d'entreprise, se pose à moi la question : comment être heureux au travail ? J'estime qu'il y a corrélation entre épanouissement personnel et épanouissement au travail et que celui-ci passe par un travail qui plait mais qui doit s'adapter en permanence aux changements que traverse l'entreprise. Une seule possibilité : trouver son identité profonde qui seule permet de se connaître soi-même pour arriver à sa liberté. Cela permet, avec ses propres moyens, de s'adapter aux différentes situations. C'est là que la neuroconnectique peut intervenir et y conduire car, au stade III de veille, « ma réalité est en moi et non à

---

<sup>3</sup> Tout savoir ou presque sur l'économie de John Kenneth Galbraith et Nicole Salinger Editions du Seuil, 1981.

l'extérieur... et je commence à développer en moi un moi-même réel... commençant à se construire en fonction des évènements marquant l'instant présent...<sup>4</sup> ».

D.-Ph. de Sudres – Qu'ajouter à cela ? « *être heureux au travail* » implique et nécessite de percevoir et concevoir que nous sommes « au travail » et qu'il existe un ailleurs plus réel, plus vital, plus essentiel que ce « au travail », lequel « ailleurs » peut-être dans soi, conscient d'être soi pendant qu'à lieu notre activité professionnelle. En effet, la plupart d'entre nous, tant que nous ne fonctionnons qu'au stade I de veille, voire au stade II quant aux pratiquants de diverses disciplines d'éveil à soi-même, sommes divisés en de multiples fragmentations : « *Moi* » au sein de mon activité professionnelle, « *Moi* » en famille, « *Moi* » dans mon activité associative, etc. J'ai observé un grand nombre de soi-disant « *maîtres* » d'éveil, d'arts martiaux, de « *rappel de soaaa* » et autres modes de « développement personnel » qui, sortis de leur rôle théâtral associatif voire professionnel, s'avèrent n'être personne, rien, sinon des gens hypnotisés par le spectacle ou le voyage à la mode. La citation évoquée : « au stade III de veille (...), « *ma réalité est en moi et non à l'extérieur...* », extraite d'un de mes livres, me semble correctement répondre à la question posée, ainsi que le fait de « *trouver son identité profonde* », sachant que « *cela permet, avec ses propres moyens, de s'adapter aux différentes situations.* ». Quelqu'un, un soir, m'évoquait son désir de tout quitter pour se rendre en Inde ou au Tibet. Il m'était donné de fonctionner, en ces instants-là, au stade III de veille décrit par l'exploration neuroconnectique du Soi et accessible grâce à la pratique des travaux dirigés de cette discipline. Je lui répondis juste ces quelques mots qui changèrent sa vie : « *je n'en éprouve pas le besoin, car au stade III de veille, l'Inde et le Tibet sont là où je suis à l'instant présent!* »

D.-Ph. de Sudres – La troisième problématique à laquelle est confronté le dirigeant, selon ma compréhension, est la gestion du stress entre collaborateurs : « toujours sourire, le cœur douloureux », disait la chanson<sup>56</sup>, car les gens parlent, « ça » parle en eux dirons-nous pour

---

<sup>4</sup> En effet, Monique Médecin cite ici un extrait (page 91) d'un autre livre de Daniel-Philippe de Sudres : *Vivre jeune longtemps*, paru chez A.Venir Éditions, à Paris, en 2006.

<sup>5</sup> Franz Lehár « Le pays du sourire », opérette romantique en trois actes, 1870.

entrer dans un vocabulaire neuroconnectique, mais ils ne communiquent pas, pas humainement, il y a juste un robot professionnel qui allume ou éteint un autre robot professionnel, et parfois un mot devient blessant, car sous le « robot » est l'humain...

S. Lescaoux – Pouvons-nous parler de gestion du stress au travail ? Le terme de « gestion » peut-il être approprié pour le stress ? Le stress est-il gérable ?

D.-Ph. de Sudres – Évidemment, en soi, le stress est ingérable puisque chaque cause le générant est, séparément, ingérable. Ce qui est gérable, ce sont les stressés et, par conséquent, le stress à travers les stressés considérés en tant que « terrains stressables ».

S. Lescaoux – Le stress submerge l'individu qui se sent impuissant, quelle solution la neuroconnectique, en tant que méthode, peut-elle apporter face à cette « maladie » de notre temps ?

D.-Ph. de Sudres – Tout d'abord, la neuroconnectique, quand bien même sa méthodologie contient en soi une « méthode », n'est pas une méthode, ni une technique, elle est une discipline naissante. L'hypnose thérapeutique, par exemple, est une méthode qui s'inscrit dans le cadre d'une discipline établie : la psychologie. La neuroconnectique, comme la psychologie à ses débuts ou la sociologie ou la biologie, ou l'anthropologie ou... toutes les disciplines aujourd'hui existantes, à leurs débuts, de même que d'autres disciplines qui naissent aujourd'hui – la microfluidique<sup>7</sup> ou la nutraceutique<sup>8</sup>, par exemple –, est une discipline nouvelle qui comprendra, en son sein ou émergeant d'elle, dans le futur, des méthodes et des techniques diverses.

Concernant la question, à proprement parler, du stress, chacun d'entre nous est potentiellement un tel « terrain stressable ». Ce qui produit le stress, d'un point de vue neuroconnectique, est la dysharmonie entre les neurosystèmes en nous et hors de nous. Par exemple, je suis confronté à

---

<sup>7</sup> La microfluidique est une discipline nouvelle qui étudie les viscosités, frottements, tensions de surface qui se coalisent pour immobiliser les liquides.

<sup>8</sup> La nutraceutique est une discipline nouvelle qui étudie comment considérer l'alimentation « comme une chimiothérapie quotidienne pour lutter contre les muicotumeurs que nous développons tous » (Richard Béliveau).

un problème. Quelqu'un en moi lui cherche par la « pensée » une solution. Cette « pensée » m'obsède, me pousse à somatiser, mais ne résout rien. Si je mets en connexion mon neurosystème ici sollicité (l'intellectuel) avec mon neurosystème corporel, déjà je ne risque plus de somatiser avec une crampe à l'estomac lorsque je ne « digère » plus mes problèmes, ni avec un mal aux jambes quand « ça ne marche plus » dans ma vie. Mais mieux : dès que, grâce à la neuroconnectique fonctionnelle, j'apprends à activer mon neurosystème émotionnel et motivationnel tandis que « ça » « pense » en moi, alors voici qu'il m'advient de devenir le siège, le lieu d'étranges intuitions me permettant l'action juste. Quant à la neuroconnectique relationnelle, elle nous permet d'aller encore plus loin : connecter Soi avec l'Autre...

S. Lescaoux – Comment lutter et rester lucide face à des interlocuteurs ou collaborateurs qui vous communiquent leurs stress (paroles, peurs, appels incessants etc.) ?

D.-Ph. de Sudres – Mon livre « La neuroconnectique, neuroscience de l'éveil » aborde cette problématique : nous désidentifier des rôles qui se jouent en nous, jusqu'à ne plus être autohypnotisés par ce vers quoi se portent nos « neurones miroirs ».

S. Lescaoux – De plus en plus d'entreprises travaillent « en plateau », où de simples paravents séparent les collaborateurs. Comment permettre à l'un de nos subalternes ou de nos collaborateurs externes de rester concentré sur son travail face aux bruits et à la promiscuité ? Comment le préparer à cet environnement de travail difficile ?

D.-Ph. de Sudres – La préparation à un équilibre – disons « psychologique » entre guillemets – dans ce déséquilibre environnemental, ne peut pas venir d'un directeur vis-à-vis de ses subalternes ou d'un organisateur vis-à-vis de ses collaborateurs externes. Le collaborateur peut-être sensibilisé par un article ou une conférence. Lorsqu'il se sent sensibilisé, la préparation que je peux proposer à ce collaborateur commence par mettre en connexion, en lui, des réseaux neuronaux générant son attachement à « son » entreprise, à « sa » fonction en celle-ci. Indépendamment de la nuisance sonore de tels « pools » dits « en plateau », la profonde nuisance est celle d'une impression de viol psychique, de violation de notre territoire par la pénétration non consentie d'autrui dans notre univers auditif. Dès que de justes neuroconnexions sont établies dans notre cerveau de telle sorte



que ces intrusions deviennent plus que consenties : voulues, parce qu'intégrées à un processus de « digestion » d'autrui, la nuisance disparaît. Le temps de récupération d'un individu, réclame toutefois, un repos compensateur...

S. Lescaroux – Parler de robots professionnels nécessite une précision. Ils se sont créés, selon moi, par la faute d'un accroissement de la compétitivité, un temps de réactivité demandé de plus en plus rapide face à la concurrence, ce qui engendre chez l'individu la peur de perdre le marché et d'être moins performant que son voisin. Le collaborateur est enclin à cacher, tel un joueur de poker, son identité propre qu'il recouvre d'un masque professionnel. Quelles sont les solutions neuroconnectiques pour rétablir un climat de confiance et de travail d'équipe au sein de l'entreprise ?

D.-Ph. de Sudres – La cause du problème ici évoqué est la division, la schize qui apparaît lorsque nous sortons du sommeil nocturne et explorons ce que je nomme « le stade I de veille » ou état de veille schizoïde. La psychologie se préoccupe de l'individu dans cet état, elle nous invite à être une « personne humaine » bien distincte de la « personne humaine » du voisin. Rien n'est plus comique que le parvenu qui, voulant paraître pour riche, s'achète un bel objet en se croyant unique, ignorant dans sa triste subjectivité que son voisin, autre parvenu voulant pareillement paraître pour riche, s'achète lui aussi le même objet en se croyant unique. Hélas, tant que nous demeurons à fonctionner au stade schizoïde de veille, il nous est impossible de percevoir notre existence plus largement, plus globalement, « objectivement ».

Or, dans les stades de veille neuroconnectiques, nous ne cherchons plus à nous distinguer du voisin, nous cherchons à communiquer avec ce qui, en lui, vibre, résonne avec nous, car la neuroconnectique se préoccupe de l'individu dans un état relié, elle nous invite à être un individu pouvant, en croisant les bras comme les croise notre voisin, comprendre notre voisin jusqu'à être lui, jusqu'à ressentir ses plus intimes émotions. Ici, nous entrons dans une autre humanité qui n'est plus fondée sur la multiplicité, sur la division, mais sur l'unité, sur la relation. Lorsque, en rapport avec l'exploration neuroconnectique, nous entrons dans notre cadre professionnel avec cette autre façon de fonctionner, nos collaborateurs ressentent que nous les englobons, que nous sommes au-delà et autour d'eux, et cet état force progressivement leur confiance en soi, assurance en l'existence d'un autre état d'humanité latent en soi ; car,

malgré leurs masques, notre état de fonctionnement cérébral réveille l'être profond en eux et lui montre : « ceci est un être qui sait qu'il est comme toi, qui est toi et par conséquent, avec qui tu peux communiquer réellement ». J'ai, personnellement, réalisé des prouesses en ce domaine : souvent je me rends en un lieu et quelqu'un se confie à moi, spontanément, car il ou elle ressent que je suis un être harmonieusement humain.

D.-Ph. de Sudres – La quatrième problématique handicapant les dirigeants, dans la gouvernance d'entreprises et d'institutions, est, d'après moi aujourd'hui, du point de vue « anatomique », la première parce que la plus structurale : le monde professionnel nous demande d'être fusionnel avec lui, le bon dirigeant est celui qui fait corps avec son activité, avec ses collaborateurs, avec les attentes de l'époque, avec la culture locale... Et voici que cet individu auquel, pour obtenir un poste dirigeant et s'y maintenir, il est demandé la totale fusion avec ce rôle sociétal, voici qu'une simple décision des actionnaires majoritaires, qu'un simple changement de ministre ou de directeur général peut le congédier. Comment rester stoïque lorsque vous souriez aux moments « maison » où il convient de sourire, avec le sentiment « maison », que vous n'êtes plus... qu'un personnage de la « maison » et que la « maison » vous... « flexibilise », il s'entend : vous congédie ?

M. Carneci – Alors comment se détacher du rôle joué au sein d'une entreprise, tout en restant impliqué, intégré dans l'entreprise ? Autrement dit, comment créer l'espace de liberté intérieure nécessaire pour ne pas devenir un « robot de l'entreprise », ou un « esclave de l'entreprise », tout en restant performant ?

D.-Ph. de Sudres – Le chapitre 2.5 de mon livre, qui devrait appartenir à son tome 2, non encore publié – à moins que l'ensemble ne soit publié sous une autre forme –, traite de la problématique de la désidentification. Il ne s'agit pas de n'avoir pas d'identité. Il s'agit de distinguer clairement, en soi, l'« identité » – entre guillemets – que nous devons avoir afin d'exister en tant qu'animaux sociaux, de l'identité – sans guillemets – qui sera notre à l'instant de notre mort.

Dans mon livre « Que feriez-vous s'il vous restait une heure à vivre ? », je posais la vraie question – non pas la pseudo-question que semblent poser les religieux, lesquels lui présupposent fallacieusement leurs réponses mythiques – mais la question de l'enfant innocent, dont le cerveau n'a

pas été endoctriné par des mythes quels qu'ils soient, qui ignore qu'il existerait soi-disant une vie après la mort et qui, ignorant ces mythologies, sait simplement que mourir signifie ne plus être là, signifie perdre tout ce que nous avons été, signifie réaliser que tout s'arrête, que tout est peut-être vain pour nous...

Le « Moi » qui naît en nous, à l'instant où il nous semble que tout nous quitte, ce « Soi » dont parlent tous les mystiques, est cet observateur intérieur observant sans analyser tel un observant sans observateur-moralisateur que j'étudie et révèle dès le premier tome de mon livre récemment paru aux éditions Charles Antoni. Le stade II de veille le révèle en nous, le stade III de veille nous permet de l'activer : d'activer les assemblées neuronales – et interneuronales : synaptiques et gliales – qui l'activent. Dès lors, tout en jouant correctement, voire même, justement, parfaitement, le rôle que nous impose notre existence sociale, nous pouvons être au-dedans de ce rôle parce que, assurément, nous nous sommes désidentifiés de lui : notre vrai « Je » est dedans, plus profondément, et il est réveillé, réveillé de plus en plus souvent.

M. Carneci – Comment articuler cette envahissante « pensée utilitaire », « instrumentalisée », qui occupe de plus en plus d'espace dans nos vies, dans nos têtes, avec une pensée plus profonde, disons existentielle, sur le sens de notre vie, ou simplement avec une pensée liée à nous-même, à notre développement personnel, à notre évolution en tant qu'êtres humains capables de nous dépasser et de nous transformer en plus que « bons fonctionnaires », « bons entrepreneurs », etc., c'est-à-dire en personnes conscientes et éveillées à notre vie et à l'évolution de l'univers ?

D.-Ph. de Sudres – Diriger des gens et, *in fine*, des activités, des événements, nécessite en nous de structurer une pensée à la fois globale et détaillée. Cette promenade continue entre des régions variées de nos cerveaux, sollicitant les voies dopaminergiques et sérotoninergiques, semblent ne plus laisser court à l'activation d'autres régions cérébrales via ces mêmes neurotransmetteurs déjà fortement sollicités. Pourtant, évoqué brièvement dès le chapitre 2.3 de mon livre<sup>9</sup> et développé dans le

---

<sup>9</sup> Pour acheter ce livre en librairie : Fnac Montparnasse au rayon « Neurosciences » et tous autres libraires. Pour acheter ce livre par voie internet :

<http://livre.fnac.com/a2012092/D-P-DE-Sudres-La-neuroconnectique-neuroscience-de-l-veil>

Pour consulter ce livre en bibliothèque universitaire :

<http://74.125.39.104/search?q=cache:w-aol1K6Lugj:www.univ->

2.6, je traite, dans le livre, suite à un bref échange avec Vittorio Galesse<sup>10</sup>, du groupe de Parma, qui m'avait communiqué quelques travaux de recherche concernant les voies visuelles, du fait que, comme s'en étonnait déjà jadis Jean-Didier Vincent<sup>11</sup>, nos structures et organes sont presque toujours en double, ou dédoublés, souvent de façon complémentaires, les mécanismes de l'énergie en nous répondant de cette même « loi » systémique.

Ainsi, et pour simplifier ici, lorsque le dirigeant est épuisé physiologiquement et motivationnellement, un deuxième circuit de l'énergie peut s'activer. Tel que je le développe dans mon livre, dans les chapitres que je viens de citer, cette activation n'a pas lieu dans nos conditions de fonctionnement biologique et psychologique ordinaire. Elle ne se produit qu'à partir du stade III de veille, décrit via la recherche en neuroconnectique, lorsque notre cerveau est apte à mettre en connexion quasi simultanément des groupes neuronaux produisant de l'accélération et de la décélération « émotionnelle » - je précise « quasi simultanément » car Étienne Koechlin<sup>12</sup>, m'a amicalement démontré que la simultanéité est impossible, j'insiste qu'il s'agit là d'une quasi... simultanéité. Dès lors, lorsque nous savons fonctionner de la juste façon, l'articulation d'une pensée chargée de sens, « sémantique » sur - car dans - notre « pensée » professionnellement formalisée, devient possible.

É. Simon-Hose - Quelles sont les approches proposées par la neuroconnectique, en terme d'ateliers ou de réflexions, permettant d'aider à la création de cette image originale et globale de l'activité, à une prise de distance par rapport à sa fonction professionnelle, afin d'être suffisamment éloigné des enjeux pour les observer au mieux, et

---

[lyon2.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichierJoint%3FCODE%3D1212415539429%26LANGUE%3D0+neuroconnectique&hl=fr&ct=clnk&cd=24&gl=fr&lr=lang\\_fr](http://lyon2.fr/servlet/com.univ.utils.LectureFichierJoint%3FCODE%3D1212415539429%26LANGUE%3D0+neuroconnectique&hl=fr&ct=clnk&cd=24&gl=fr&lr=lang_fr)

<sup>10</sup> Collaborateur de Giacomo Rizzolatti, à l'origine de la découverte des neurones dits « miroirs ».

<sup>11</sup> Jean-Didier Vincent, neurophysiologiste et neurobiologiste connu pour ses travaux sur les hormones, fut le premier, dans son domaine, à démontrer que le système émotionnel est indépendant des processus physiologiques autant que des processus mentaux.

<sup>12</sup> Étienne Koechlin est le découvreur de l'architecture « en cascade » de la région fronto-polaires dans nos cerveaux.

construire la réflexion pour l'établissement d'une communication différente et plus adaptée avec tous les échelons de la hiérarchie ?

D.-Ph. de Sudres – Le chapitre 2.5 de mon livre traite de la désidentification... J'organise des soirées privées entre amis lecteurs de mes livres afin d'affiner la réflexion à partir de lectures d'extraits de ces livres, dans l'ambiance des « réunions du mercredi » qu'organisait Sigmund Freud chez lui... quoique enrichies de certains rites – anciens et acceptés – tel que l'attention portée à l'Autre lorsque nous lui parlons ou/et l'écoutons, tels que le rappel – de Soi et... de l'Autre... D'autre part et plus techniquement, des travaux dirigés de neuroconnectique fonctionnelle existent depuis peu en vue de former qui le souhaite à cette discipline rééquilibratrice et « éveillante ».

M. Gelbart – Comment l'humain moderne peut-il concilier le monde extérieur en pleine évolution (temporelle) avec son monde intérieur fait de sensibilité, d'émotion, de mémoire et de conditionnement qui sont de véritables carcans existentiels (repères) ?

D.-Ph. de Sudres – L'humain actuel peut parvenir à cette conciliation – ou réconciliation – lorsqu'il se rappelle... qu'il est habité par pléthores d'animaux : rappelons-nous qu'un chien, à sa sixième semaine de vie embryonnaire, ressemble étonnamment à un humain, lors de sa huitième semaine de vie embryonnaire, tel que le montra Ernst Haeckel en 1874 ; observons que notre intestin fonctionne exactement tel une copie de serpent ; constatons qu'au fond de notre œil, notre rétine, qui nous permet de voir, est une copie d'une bactérie préhistorique – la bactériodhodopsine – et ainsi de suite : alors, lorsque sortant de l'ignorance, lorsque découvrant cette parenté biologique et physiologique, voire psychologique, avec le vivant autour de nous devenu le vivant en nous, la frontière entre l'autour et l'en-dedans s'estompe, la connaissance scientifique nous permet, tout en restant compétitifs, de rester – et pour certains de devenir – humains...

M. Gelbart – L'apport neuroconnectique sur la double notion de « rôle/espace », développée dans les chapitres 2.2 (se libérer du passé, ou l'exploration du concept de capture neurosystémique de l'instantanéité, page 114) et 2.3 (se libérer des attitudes schizoïdes, ou l'exploration du concept d'intégration, page 139) du livre, me semble une démarche d'éveil vers laquelle peut tendre tout dirigeant désireux de faire face aux

quatre problématiques proposées ici. Comment aller du concept à l'application pragmatique ?

D.-Ph. de S – L'« application pragmatique » nécessite d'abord une compréhension profonde du livre : ce livre est spécial, il est plus qu'un empilage de mots tels que le sont usuellement ce que l'on appelle « des livres ». Il est aussi et surtout une expérience : nous y lisons quelques lignes et, soudainement, l'auteur nous tire ailleurs, dans les étoiles ou dans la modeste observation d'un détail de sa petite existence personnelle ou de celle de Jean ou de Paul, et cet étirement ailleurs nous permet de comprendre concrètement que, tout intéressante que soit notre lecture, plus intéressant est de comprendre que nous lisons, que nous sommes en cet instant présent en train de lire ; et nous percevons et comprenons que nous sommes à présent en train de lire, parce que la structure même de ce livre met en connexion nos neurones « lecteurs » avec d'autres d'entre nos neurones, tantôt sensibilisés par la petite expérience personnelle d'untel ou de tel autre cité dans l'ouvrage, tantôt « intelligentisés » par le rappel du fait que nous sommes, en ce moment même, les pieds posés sur une planète rocheuse voguant à plus de trente kilomètres par seconde autour de son étoile.

M. Gelbart – Je cite quelques passages (sans recette, mais efficaces pour mettre à plat les problèmes en vue d'une action réfléchie et adaptée, possiblement. L'auteur pourra certainement nous indiquer l'action appropriée, dans son prochain ouvrage) : « La tragédie de notre existence est qu'un instant après l'instant, l'instant – premier – est déjà mort, passé, dépassé ; et la magie de notre existence est que dans l'instant tout se joue et que, l'instant suivant, tout est joué. » (voir page 127, *in fine*). « (...) hors de l'instant, existent seulement un environnement et, en lui, une « machine » *autoprogrammable - biologique et psychologique - confiée à son « pilotage automatique »*, (...) façonné par de multiples conditionnements dont la gamme de variabilité nous donne l'illusion que ce « moi » soit singulier, distinct des autres « moi » rencontrés autour de soi, alors qu'en réalité, il leur est pleinement semblable » (pages 128, 129).

« Et nous pouvons déjà observer en nous les attributs de cette transformation aussitôt que nos deux « *personnalités* » – naturelle et socioculturelle –, loin de s'ignorer, se rapprochent l'une de l'autre. » (page 154). « *La personnalité quelque peu cultivée, artificielle (entraînée à « penser », programmer, calculer - plus ou moins avec malice ou*

*naïveté*), qualifiable de « fausse personnalité » s'est développée au détriment de la personnalité « naturelle » de l'enfant naissant qui, en contrepartie, s'est atrophiée. » (page 150). Tout ceci m'amène à me demander quelle est la place de l'entreprise par rapport à l'humain ? Juridiquement, « elle a sa personnalité morale propre et distincte », celle de ses fondateurs et des individus qui la composent. Elle naît, elle vit et elle meurt. Mais n'est-elle pas très dépendante de l'évolution même de ceux ou celles qui la composent ?

D.-Ph. de Sudres – Assurément, elle dépend de celles et ceux qui la composent. Le souci majeur est cette schizophrénie que je dénonce : l'être humain dans sa vie professionnelle, notamment en entreprise, n'a pas l'impression de participer à une... entreprise ; le dirigeant n'entreprend pas, il mène ses affaires, établit sa carrière, saute d'une « boîte » à une autre. Dans l'entreprise, en général, chaque dirigeant veut laisser son empreinte, son sperme, sa trace en révolutionnant ce qu'a tenté d'établir son prédécesseur. Dans les grands groupes industriels – il se pense en mes neurones discursifs à Alcatel-Alstom, avant la scission du groupe – l'histoire de l'entreprise permet aux dirigeants de s'inscrire dans une stratégie globale, historique, où ils ne détruisent pas l'œuvre du précédent dirigeant pour éjaculer leur petit « moaaa-je ». Cette saine attitude se retrouve notamment dans les entreprises familiales.

Toutefois, il s'agit-là de comportements dictés par l'extérieur ; or, en effet, l'évolution personnelle, individuelle d'un dirigeant – d'entreprises, de services publics, d'organisations non gouvernementales, d'associations, et caetera – illumine l'entreprise avec laquelle il collabore, laquelle, s'il travaille sur lui et en lui, dans le cadre d'un programme neuroconnectique, va être améliorée de l'intérieur, les relations entre collaborateurs devenant aussi et surtout des relations entre être humains en perfectionnement de soi, les humains ainsi neuroconnectés y gagnant, et l'entreprise, ainsi vivifiée de l'intérieur y gagnant aussi. Je suis d'ailleurs très optimiste : avec l'humour new-yorkais qui me caractérise, j'annonce qu'il est très probable que de telles entreprises, en grand nombre, voient le jour... au vingt troisième siècle !