

Georges Escribano et Jean Pierre Muyard - Club Atlas Bouskoura -

La vie du Club du Mercredi

Un nouveau membre rejoint le Club du Mercredi : Bilal Bennamour de **Le Plastique** mais qui ne pouvait être présent aujourd'hui

Saïd Sekkat et Yassine Lahlou souhaitent rejoindre le club du mercredi, pour des raisons de difficultés d'agenda professionnel (visites de chantier le jeudi etc ...) nous les retrouvons avec grand plaisir. Aucune des personnes invitées n'avait pu nous rejoindre ce mois-ci mais 2 épouses étaient présentes.

Nous nous retrouvons à Bouskoura comme convenu pour tester ce lieu. Malheureusement les difficultés pour sortir de Casablanca qui rallongent beaucoup trop le temps (40 minutes en moyenne) et la mauvaise qualité des repas, font que nous ne renouvellerons pas cette expérience. La prochaine fois nous retournerons à Casablanca.

Le séminaire :

Nous accueillons Georges Escribano et Jean Pierre Muyard. Ce séminaire a pour but de présenter une nouvelle discipline liée aux organisations : la psychosociologie que l'on peut décomposer ainsi : psychique (personnel émotionnel) social (relations) économique (survivre et échange).

Nous nous demanderons, pourquoi les organisations sont devenues des lieux de souffrance au lieu d'être des lieux de croissance et comment organiser le fonctionnement d'une institution, pour que l'institution devienne elle-même thérapeutique, crée une auto-régulation, ses outils d'amélioration, pour que les gens ne soient pas soumis au système, mais partie prenante de l'organisation ... C'est une construction théorique pour faire évoluer l'organisation selon les lois naturelles, car s'il y a évolution humaine il y a évolution économique.

L'être humain est un être psycho-socio-économique et Georges Escribano aborde donc dans un premier temps l'aspect psychique en décrivant les différentes catégories de personnalité à la fois sous leur aspect "sain" fonctionnel et sous leur aspect pathologique. 8 types de personnalités nommées à partir des talents qu'elles permettent d'exprimer et toute organisation a besoin de ces différents talents, l'enjeu étant de les mettre à la bonne place, pour qu'ils puissent s'exprimer.

Dans chaque personnalité il y a un aspect pathologique et à l'autre extrême un aspect mature, ainsi une :

- personnalité hystérique dans son aspect mature est une personnalité extrêmement sociale (et pourra par exemple mieux s'exprimer dans l'accueil par exemple)
- personnalité obsessionnelle mûre est une personnalité méthodique (efficace en organisation)
- passive agressive devient créatif et liée à l'innovation
- border line cyclique avec passage à l'acte - passionné (engagement à fond dans les projets)
- narcissique - leader (sait mener des équipes)
- psychopathe (transgression) - audacieux (aller au-delà des frontières) découverte nouveaux marchés

- psychorigide - persistant (met du cadre et tient compte des valeurs ce qui pourra s'exprimer dans le cadre légal de l'organisation)
- enfin les personnalités schyzoïdes peuvent des méditatifs qui pourront s'exprimer dans la recherche (travail en profondeur)

Ces personnes donnent le meilleur d'elle même quand elles se sentent à la juste place . Comment accéder à un minimum de connaissance pour avoir des critères qui permettent d'évaluer les choses en terme fonctionnel . Comment faire travailler les gens en coopération et non en compétition, le chef d'entreprise en est le régulateur , chef d'orchestre . On peut déjà obtenir des explications sur des comportements parasites dans l'entreprise mais éviter les jugements moraux ou personnels et orienter la personne en fonction de son talent naturel pour être efficace et positif pour elle même et pour l'organisation

Comment prendre en compte le collectif , avoir des solutions collectives, et le problème des articulations dans l'entreprise. L'individu qui entre dans une organisation, constitue un système c.à.d des éléments articulés entre eux (les individus + outils de travail produisent qqe chose) . Toute organisation a une culture , une représentation, et donc toute organisation a aussi une personnalité, donc ce qui s'applique aux individus s'applique aux entreprises , ça va du pathologique à la maturité, et produit des symptômes. On peut donc en déduire et établir des plans d'action. Comme système on considère les éléments (humain + outils de travail) et les articulations entre ces éléments.

Toutes les dimensions psychiques ont une influence sur la relation avec l'outil de travail.

En ce qui concerne l'économie on parlera d' input - énergie qui rentre dans le système , et d'output énergie produite et feedback qui se produit en terme de profits ou de pertes.

Chaque personnalité va rechercher la satisfaction des 3 besoins fondamentaux :

1. Besoin de structure de référence (où suis je? pour quoi faire? qui sont ces gens, ... etc) beaucoup de problèmes naissent de ce manque de structure si on ne connaît pas son rôle statut fonction objectifs donc ça crée de l'angoisse (attention aux paradoxes et messages contradictoires ... quoi que tu fasses ce n'est pas bien et comme en général c'est très subtil donc conflit interne , d'où dépression)

2. besoin de reconnaissance qui suis je pour toi ? sinon actions inconscientes

3. besoin de créativité action stimulation

Pour mieux comprendre Jean Pierre Muyard nous explique que ces 3 besoins fondamentaux s'articulent avec nos 3 cerveaux. Le cerveau s'occupant du traitement de l'information mais pas de la direction du corps . Schéma fonctionnel.

1. le cerveau reptilien = c'est le gardien de la vie, ce cerveau qui se met en route dès qu'on est menacé dans notre survie s'occupe de la faim, la sexualité, et la défense du territoire, c'est notre cerveau le plus archaïque , programmation génétique , on arrive au monde avec ces réflexes... dès qu'il y a menace (réelle ou non guerre etc...) il y a mise en place de réflexes archaïques (violence)- le besoin de structure est en lien avec la sécurité , la logique de compétition (si je domine quelqu'un, je garderai mon territoire par ex ... parce que je suis vivant, je me protège, quand on s'en prend par

exemple à mon statut ou mon identité ... c'est comme si ma vie était en jeu . le système capitaliste est lié à l'augmentation (ce sont des éléments de survie, sécurité imaginaire) donc le système capitaliste privilégie la survie et fait appel à ce cerveau. Les manifestations de violence sont conduites par l'instinct de survie donc il faut y répondre par la mise en place de stratégies de sécurisations (et pas d'éducation) , analogie avec les pulsions, la matière

2. le cerveau limbique = cerveau des émotions ce cerveau gère la conduite de l'empathie (cerveau du lien social) , naturellement notre cerveau est structuré pour que l'autre soit inscrit dans une relation personnelle , donc création de liens de coopération et collaboration et non compétition (qui appartient à la survie). La compétition est délétère quand on introduit de la compétition là où on peut mettre de la coopération. C'est le cerveau de la mémoire, on ne mémorise que ce que l'on vit dans l'émotion et on s'inscrit dans le temps (mais par ex un psychopathe ne vit qu'au présent). Donner sens à son action en tenant compte des conséquences. lié à l'Energie

3. Neocortex = (180 grammes qui nous séparent du singe!) 400 000 ans avant JC , on a commencé à enterrer les morts , conscience. aspect cognitif, mental, intellectuel . Etre voué à la mort , être de désir . forme

ces 3 cerveaux fonctionnent d'une manière synchronique ...

La forme définit l'existence à l'intérieur de la matière et l'énergie enfermée (tout ce qui existe sur terre simultanément) on peut toujours utiliser l'un ou l'autre des cerveaux si qqe chose ne va pas .

C'est notre poste d'observation, mon regard crée la bouteille (cf Goethe traité des couleurs) nous sommes le référentiel (centre du cercle), de même l'entreprise est au centre du cercle. Propriété =le rayon est égal quel que soit la circonférence. Etre au centre du cercle est un des premiers éléments de sécurité qui nous est donné car le rayon = concrétisation symbolique (cercle familial...) est la limite de ce que nous pouvons percevoir et découvrir.

Le référentiel est notre subjectivité , notre singularité .

Mécanisme d'auto régulation se met en route dans les milliards de cellules.

en Psychosociologie, l'objectif est qu'une organisation humaine arrive à développer ces mécanismes d'auto-régulation. Toute organisation a un scénario, donc une façon de se développer, limiter, répandre en fonction de son scénario et donc des événements répétitifs. Inhibitions (s'empêcher de voir , d'entendre =méconnaissance) soit au contraire minimiser les problèmes . Nos certitudes maintiennent des cadres de référence. Les résultats d'une transaction dépendent du niveau non verbal de la communication.

les agents pathologiques et thérapeutiques de l'organisation sont à prendre en compte . Pour évaluer les dysfonctionnements. En général on identifie des services ou des personnes qui ne fonctionnent pas au maximum , mais en fait il faut évaluer les besoins fondamentaux non satisfaits à partir de questionnaires sur le niveau de sécurité (si pas satisfaits conflits , rapports de force, lutte) niveau de circulation de la communication, et sur la créativité , possibilité de pouvoir mobiliser la totalité des personnes concernées, on a alors une liste des symptômes. Il y a aussi un inconscient dans l'entreprise , qui est le résultat des interactions, (par ex congés de maladie récurrents), la

vérité du groupe est souvent exprimée par une personnalité , attention de ne pas éradiquer le symptôme (la personne) pour ne pas tuer le message. le symptôme est un langage à traduire.

Comment activer le système immunitaire de l'entreprise.

Questions : Il faut aussi faire attention au code génétique de l'entreprise (cf Roger Couffin) .

Est-ce que l'incompétent ou le fainéant sont des symptômes de l'organisation ?

Indicateur de croissance psycho-affectif = l'autre est un objet de frustration

Considérer l'autre comme un sujet différent de soi , permet de le considérer comme partenaire et donc on peut s'associer coopéreron pourra alors regarder comment vont s'articuler les éléments entre eux ?

les conditions de l'altérité :

accepter la différence , accepter l'autre comme sujet (l'autre est un autre), car c'est seulement là que peuvent s'établir des relations et donc une communication ,accepter la richesse de chacun

l'interdépendance : ...

conséquence = **collaboration et coopération**

et donc la **responsabilité**

l'économie c'est l'énergie, c'est ce qui se transforme , le travail processus circulaire , l'économie détaché du psychique et du social . Travail produit = énergie . Economie dans ce sens là est démonétarisée dans le sens capitaliste du terme , car le capitalisme est déconnecté du processus vivant .

EXERCICE

Quels sont les besoins non satisfaits ? et qu'est ce que ça génère comme base de comportements.

la surprise est quasi générale sur les implications de ce test.

Comment se passe une intervention psychosocionomique :

1. diagnostic de la personnalité : comment l'organisation sent, pense, comment elle est perçue par l'extérieur , ses techniques, ses valeurs etc ...lieu où organisation est implantée (architecture, environnement, décor, vêtue, distribution des bureaux ...) ex favela personnalité borderline donc il faut rester car favela s'est construite sur abandon, rupture (l' état fait juste qqe chose quand ce sont les élections). Ensuite il faut également prendre en compte les observations des interactions: quelles sont les articulations qui grincent, trop laxistes etc ...
2. établir des objectifs de changement : internes , psycho-sociaux et économiques
3. établir un plan d'action par étapes pour être au plus près de ce qui se passe ,
- 4.ajuster techniques d'interventions

5. rester au plus près de la réalité.

6. faciliter l'appartenance

7. établir une véritable alliance pour travailler ensemble.

références bibliographiques :

à lire : nouvelle conscience dans un monde en crise Jérémy Rifkin

<http://cdurable.info/Jeremy-Rifkin-une-nouvelle-conscience-pour-un-monde-en-crise-vers-une-civilisation-de-l-Empathie,3423.html>

<http://ecolo-bio-nature.blogspot.com/2012/02/jeremy-rifkin-une-nouvelle-conscience.html>

Pourquoi tombons nous malade ? Jean Pierre Muyard Fayard

<http://www.lalibertedelesprit.org/spip.php?article153>

*Analyse transactionnelle et psychologie clinique Georges Escibano et deux livres en espagnol .
et voir documents joints.*