## COMPTE RENDU DU SEMINAIRE

**La vision intégrale**

**Par Véronique Guérin et Emmanuel Levard**

**Jeudi 14 juin 2012 à l’hôtel Amphitrite de Mohammedia**

#### 🞛La vie du Club du Jeudi

Nous avons eu le plaisir d’accueillir Hiba Lahjouji, invitée par Dominique Drouet, ainsi que Nathalie Dobrilovitch, Sylviane Drouet, et nous avons aussi accueilli avec plaisir Saïd Sekkat à cette réunion du jeudi.

Le taux de présence à cette réunion a été de 43 %.

Lors de cette réunion, Dominique demande aux participants s’ils voient un inconvénient à se réunir à Casablanca, pour tenter d’augmenter le taux de présence et les effectifs du club. Sans avis contraire, il est décidé que les prochaines réunions se tiendront à Casablanca.

#### 🞛 Tout d’abord quelques mots sur nos intervenants :

**Véronique Guérin** est psycho-sociologue et diplômée en sciences cognitives. Elle dirige depuis 15 ans l'organisme de formation Etincelle. Elle conçoit et anime des interventions qui articulent développement personnel, développement relationnel et évolution collective. Son approche intègre la vision intégrale de K. Wilber, la spirale dynamique de C. Graves et le théâtre-forum d’A. Boal. Elle est l'auteur de l’ouvrage « A quoi sert l’autorité ? » et co-auteur de l’ouvrage «Le monde change, et nous?»

**Emmanuel Levard** est formateur au sein d'Etincelle depuis deux ans. Il intervient en particulier sur la vision intégrale, le développement individuel et collectif, l’émergence d’idées et la créativité dans l’intelligence collective. Titulaire d'un Master of Sciences in Strategy, et d'un Master en géostratégie économique internationale, il travaille sur les similitudes entre l’évolution au niveau global et au niveau local.

#### 🞛 Déroulement du séminaire :

Après nous être présenté à tour de rôle, nous avons défini des **règles de fonctionnement pour ce séminaire :**

* Respect de soi
* Respect des autres
* Un accord sur des horaires à tenir
* Confidentialité de tout ce qui se dit

Puis Véronique nous a présenté

**Le modèle intégratif de Ken Wilber :**

* Ken Wilber est l’auteur de : Le livre de la vision intégrale
* La dimension évolutive à travers plusieurs situations de management
* La spirale dynamique
* Les quatre quadrants : ligne intérieur / extérieur et ligne individuel / collectif
* La pratique intégrale de vie

Mais avant tout, nous avons pratiqué

**Un exercice d’éveil :**

Circuler dans la pièce et obéir aux consignes GO ou STOP (ou faire le contraire de ces consignes) puis aux consignes « chuchoter son prénom » ou « pousser un cri » (ou faire l’inverse)

**Quelques situations de management :**

(Jouées par Véronique et Emmanuel)

1) une responsable senior et un collaborateur junior :

La responsable représente le courant normatif : Rigueur, ordre, stabilité, sécurité, prédictibilité, côté rassurant.

Face à elle, le junior est déçu, démotivé, frustré.

Ce qui nous amène à définir **le courant normatif :**

**Les valeurs :** **Les conséquences négatives** :

-Ordre -Névroses

-Obéissance -Refoulement

-Respect des règles -Scission de la personnalité

-Morale

-Respect du statut

**Conséquences :**

-Sécurité

-Stabilité

-Prévisibilité

2) Une consultante junior et un consultant senior :

Dans une situation de soumission, une relation dominant / dominé. On voit bien la différence entre obéissance et soumission. Dans la première scène, on était face à un devoir d’obéissance à des règles, dans la seconde on assiste à la soumission à un individu, à un rapport de force.

3) une manager moderne d’une équipe de jeunes face à l’un de ces jeunes. La promotion de chacun est liée à ses performances. On assiste à un dialogue de sourds : chacun pense qu’il a raison et essaie de convaincre l’autre. Mais il y a plus de communication, et des arguments sont développés.

C’est **le courant rationnel :**

-Vrai/faux

-Efficace/pas efficace

-Ça marche / ça ne marche pas

Ce courant a aidé à l’évolution de la médecine, des sciences, …

**Les valeurs dominantes :** **Les conséquences négatives :**

-Réussite individuelle  -montée du stress

-autonomie -le burn out (ou surmenage)

-vérité -risque de dépression

-compétition

-réflexion

Ce courant a vu l’avènement des sciences, de la démocratie, de l’égalité des chances.

4) une manager jeune, à l’écoute de son équipe, favorise la capacité de création. On sent l’importance de la communication. Il y a une écoute empathique de l’autre, et de soi-même. En plus des autres situations, on ressent la présence de l’émotionnel. Le risque devient alors de trop lâcher dans une négociation. Ce courant empathique a un risque : c’est d’être manipulé.

Il faut savoir différentier l’intérieur de l’extérieur.

Représentations Comportements

Emotion, sensation 🡆 Action, attitude

J’ai confiance 🡆 Je saute

J’ai peur 🡆 je me fige

C’est **le courant pluraliste :**

**Les valeurs dominantes :** **Le risque :**

-pluralité des vues perdre le contrôle managérial

-empathie

-coopération

-respect de l’intériorité

-dialogue

L’intérêt est que tous ces courants cohabitent car chacun apporte ses avantages.

En réalité, tous ces courants se chevauchent, comme des couches géologiques, aucun ne disparaît, certain est dominant et les autres sont sous-jacents.

*Schéma courants en fonction du temps*

**La spirale dynamique :**

Clare Graves a travaillé dans les années 70-80. Compare la progression de l’individuel et du collectif.

-C’est un modèle ouvert et évolutif vers plus de complexité (on ne sait pas ce qui va se passer)

-Il s’agit d’articuler la vision du monde

-D’élargir la conscience de soi et du monde

-D’appréhender complexité et paradoxes.

Construction de la spirale :

Chaque stade est essentiel

On distingue 2 axes fondamentaux dans le développement de l’être humain : L’individuation et la socialisation.



L’élément magie était très important pour comprendre le monde : on créait des rituels pour se protéger des dangers de la nature. Le point de départ était donc tribu et magie. Celui qui savait tout était l’ancêtre, il avait le plus d’expérience. Si quelqu’un commettait une faute, son châtiment était le bannissement donc la mort.

Puis la tribu se développe, devient nomade pour aller chercher de la nourriture : des conflits de territoire se créent. C’est le phénomène de puissance/domination.

Puis apparition du normatif, de l’ordre (« tu ne tueras point »), et c’est la naissance des grandes religions monothéistes.

Le schéma de la spirale dynamique de retrouve dans le développement de l’enfant depuis sa naissance jusqu’à l’âge adulte.

Autre intérêt de la spirale : les différentes valeurs du management



Le holisme, c’est aller au-delà de nos egos, via des réseaux, des petits cercles, et grâce aux nouvelles technologies. Holisme signifie global.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | |  |  |  |
|  |  | NOUS TOUS |  |
|  |  |  |  |
|  |  | NOUS |  |
|  |  |  |  |
|  |  | JE |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

L’objectif est de connaître toutes les parties de moi-même, y compris les faces cachées, pour parvenir à une conscience, une connaissance globale.

**L’après-midi est consacrée à des exercices :**

**Exercices d’éveil :**

***1er exercice :***

Dire son prénom avant que l’animateur ait eu le temps de le dire trois fois.

***2ème exercice***:

Lancer une puis plusieurs balles fictives définies par leur couleur, les recevoir, et les renvoyer.

**Exercice de rôle :**

* Un participant relate un conflit auquel il est confronté dans son entreprise ;
* Tous les autres participants lui posent des questions factuelles sur ce conflit ;
* On effectue un tour de table : chacun dit quelle attitude il adopterait face à ce conflit.

Avec les principes suivants : Ecoute, reformulation, laisser finir une phrase, s’ouvrir à l’opinion de l’autre.

Se pose alors à l’occasion de cette étude de cas la question de la résilience (développée par Cyrulnik) : Comment quelqu’un qui a subi une violence parvient à s’en sortir ? si quelqu’un lui fait confiance un jour.

**En conclusion,** on souligne la difficulté voire l’impossibilité de prévoir quelle sera l’évolution des organisations et des individus dans le futur, et l’importance de garder l’esprit ouvert et une attitude bienveillante pour s’adapter à cette évolution.

#### 🞛Votre évaluation

Ce séminaire a recueilli d’assez bonnes évaluations, la forme de l’intervention a été notée 3,8 sur 5. Par la suite, les éléments les mieux notés ont été :

« Le thème vous a permis de vous interroger sur vous-même » : 3,6 / 4

« Information suffisante sur la journée » : 3,5 / 4

« Le sujet correspond à vos attentes » : 3,4 / 4

Le taux de satisfaction global a été de 3,3 / 4.

La synthèse des évaluations sera disponible sur le site.

#### Notre prochaine rencontre aura lieu jeudi 12 juillet chez Fauchon à Casablanca, sur le thème : « poker for business»