

Intelligence relationnelle et théâtre d'entreprise

Par David Lucas

Dans les situations de travail en équipe, les difficultés relationnelles peuvent réclamer beaucoup d'attention et s'avérer hautement contreproductives. Ces conflits se rapportent à des enjeux psychologiques que le théâtre d'entreprise permet justement de reproduire et de faire apparaître.

L'immense profit de ces mises en situation tient à sa capacité de mettre en lumière les déterminations affectives et émotionnelles de la relation professionnelle, et de saisir ainsi combien cette dimension subtile et impensée du travail en équipe peut être l'occasion de troubles et d'incompréhensions. Or de telles difficultés ont la caractéristique bien connue d'absorber une énergie qui ne pourra alors plus être investie dans les missions objectives de l'équipe, les conflits prélevant en quelques sortes un impôt psychique qui ampute le potentiel du groupe.

Le socle théorique de nos formations étant strictement non-thérapeutique, la dimension affective et émotionnelle de la relation humaine y est considérée d'un point de vue rationnel. Les déterminations psychologiques du travail en équipe sont bien l'objet de nos recherches, mais la raison en reste toujours le sujet et le centre. La compréhension claire et active de ce qui se joue dans la relation professionnelle est le véritable but de nos exercices, sans qu'il puisse être question d'une quelconque thérapie. Tous les enjeux de la relation de travail n'étant pas d'ordre rationnel, la raison doit aussi s'efforcer de comprendre ce qui se joue en dehors de ses frontières. L'analyse des mises en situation est notre moyen d'y parvenir.

La formation conduit de la *connaissance de soi* à la prise de conscience de notre *relation aux autres* :

- *La connaissance de soi* se rapporte tout d'abord à différents types de personnalités [introverti-extraverti, pacifiste-agressif, enthousiaste-négatif, leader-soumis etc.], dont les acteurs prennent conscience à la faveur des mises en situation. Tout un chacun a des fonctions psychologiques principales à l'appui desquelles il se sent parfaitement à l'aise, et des fonctions psychologiques secondaires (points faibles) qui sont naturellement le lieu d'une certaine fragilité. Les types de personnalités induisent des stratégies individuelles qui détermineront fortement la relation de travail [l'introverti pratiquera plutôt l'évitement, le pacifiste sera conciliant, l'enthousiaste pourra être envahissant et le leader agressif etc.].

- *La relation aux autres* est encadrée par un ensemble de codes dont la vocation est de faciliter l'écoute et la communication [témoignages de confiance, de respect etc.]. Les chances de conflit sont alors d'autant plus grandes que ces usages sont moins respectés. Le travail de mise en situation permet d'aiguiser la sensibilité aux codes de la relation, d'en percevoir les messages inconscients et involontaires, et de prendre la mesure des effets qu'ils peuvent avoir sur autrui. Les mots, les gestes, les regards sont porteurs de cette dimension cachée des rapports humains, de ces messages positifs (valorisation, rassurement, confiance] ou toxiques [agressivité, mépris, fermeture] qui déterminent le climat de l'entreprise.

Vous avez téléchargé cette page sur le site de
Gaeris Sciences Humaines

www.gaeris.com

