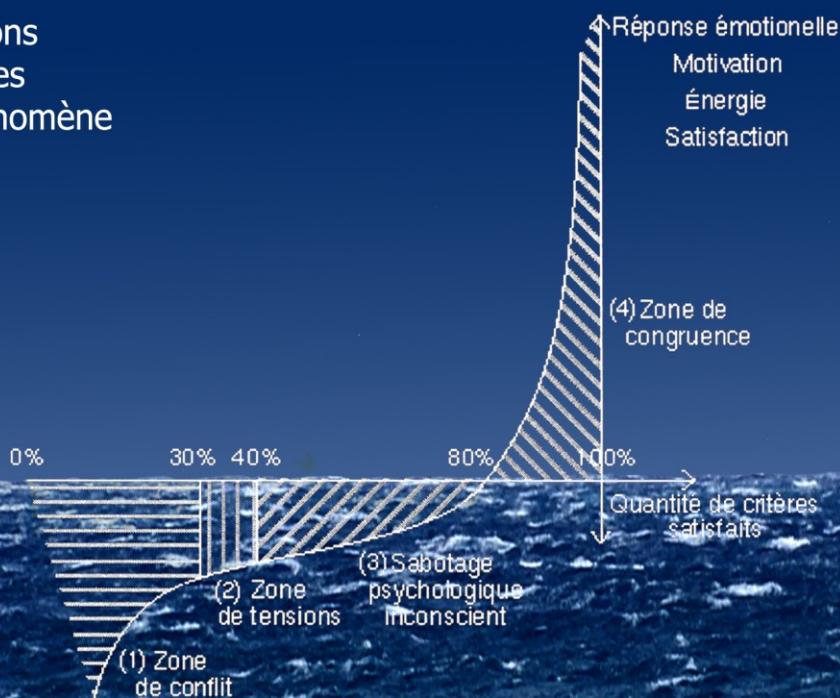


ALEKSANDER PIECUCH

Petit Guide de la Satisfaction Entière

conditions
et étapes
du phénomène



ALEKSANDER PIECUCH

**PETIT GUIDE
DE LA
SATISFACTION
ENTIÈRE**

Publié par :

Editions de Synergie
306 route de Seysses,
Les Dahlias
F-31100 Toulouse

ISBN : 9782954101910

© Aleksander Picuch, 2011.

Toute reproduction ou publication, même partielle, de cet ouvrage est interdite sans l'autorisation préalable de l'auteur.

Mention légales

L'auteur se désiste de toutes formes de responsabilité pour ce qui est d'erreurs, d'omission, d'interprétation ou de mauvais usage du matériel inclus dans ce livre.

Les informations ci-incluses ne sont que des guides. Tous revenus ou profits dérivés de ces informations relèvent entièrement des désirs, ambitions et compétences du lecteur.

Par ailleurs, toutes actions prises en application des conseils ou informations contenus dans ce livre relèvent entièrement et exclusivement de la responsabilité du lecteur.

Tous les matériaux publiés dans ce livre numérique sont distribués par Aleksander Piecuch sans aucune forme d'engagement à fournir des conseils sur des questions de légalité ou de comptabilité. Si un ou des conseils légaux ou une autre forme d'assistance experte est requise, les services d'un professionnel compétent devraient être recherchés.

C'est dans l'insolence de l'affirmation de votre désir le plus profond que Dieu EST.

Sommaire

Mention légales

Sommaire

Chapitre 1 – Introduction

Chapitre 2 – Conditions et étapes du phénomène de satisfaction

Chapitre 3 – Zone 1 – Conflit, ou gare à la tyrannie de la « Victime »

Chapitre 4 – Zone 2 – Tensions, ou, attention aux bras longs de la « Prostituée »

Chapitre 5 – Zone 3 – Sabotage inconscient, ou la cure de l' « Enfant blessé » dans les bras du « Saboteur »

Chapitre 6 – Zone 4 – Congruence, ou le « Pays de la Pierre philosophale » de « l'Enfant Roi » où tout est possible.

Chapitre 7 – Comment déceler les critères de la satisfaction profonde ?

Chapitre 1

Introduction

Ce Petit Guide est la continuation de mon livre « Consensus Sans Compromis – méthode de négociation et style de vie ». Il peut être lu séparément, mais sa compréhension prendra tout un autre relief si vous le lisez après le premier ouvrage. Il en continue la logique de la recherche du consensus sans compromis et présente le sujet de l'arrivée à une entière satisfaction dans le contexte d'une négociation. Bien que je vous conseille de le lire après le « Consensus Sans Compromis », vous pouvez vous rassurer, il reste compréhensif et vous pourrez très facilement le transposer aux autres contextes de la vie.

Dans ce guide :

- Vous allez apprendre quelles sont les étapes de développement de votre conscience de ce qui vous est nécessaire pour être vraiment entièrement satisfait(e).
- Vous découvrirez la courbe de satisfaction qui retrace la progression de ces étapes.
- Vous saurez comment reconnaître dans quelle étape de développement de votre conscience de vous-même vous vous trouvez. (Je dis "de vous-même", car je considère que l'on sait qui on est, dans la mesure, que l'on sait ce qu'on désire vraiment au plus profond de soi. En polonais il y a même une expression : « *to co mi się chce* ». Ce qui veut dire : « que je sache

vraiment ce qui **se désire** en moi », un peu comme si c'était un autre, ou quelque chose d'autre que moi qui désirerait.)

- Également, vous apprendrez quels sont les signes d'une étape et par cela comment retrouver votre propre positionnement. Pour cela, il va falloir un peu le courage d'être sincère avec soi-même...
- Je vous parlerai des archétypes liés à chaque étape et des pièges qu'ils constituent dans votre progression. Vous allez savoir comment les éviter.
- Vous saurez aussi comment retrouver ou prendre conscience de critères « manquants » à la plénitude de **votre** satisfaction.
- Et enfin, vous saurez ce qui arrivera une fois que vous atteindrez la « zone » de pleine conscience, et quelles nouvelles dimensions s'y ouvrent à vous.

Comme vous devinez probablement que ce qui est à découvrir dans cette « zone » est plutôt « chouette », je ne vous retarde plus dans l'introduction. Fonçons dans le vif du sujet. Attention ! Pour contenir tout cela dans une quarantaine de pages, ça sera dense.

Chapitre 2

Conditions et étapes du phénomène de satisfaction

Les négociateurs avertis le savent, pour arriver à un accord donnant aux parties l'impression de satisfaction, il est nécessaire, et en même temps suffisant, de satisfaire les critères des ces parties, pas nécessairement leurs demandes initiales.

Ce que tout le monde pressent, mais que peu de gens ont réalisé vraiment, c'est qu'une fois que les critères de quelqu'un sont satisfaits, il y a **deux sortes de satisfaction** qui en résultent.

La première, appelons-la **la satisfaction consciente**, est un état dans lequel la personne serait justement susceptible de jouir d'une conviction de satisfaction, lui faisant apprécier ce qui est en train de se passer ou accepter une situation ou une proposition donnée. Et je ne parle pas ici d'un « **consensus-mou** », car dans ce cas, les parties savent pertinemment que bien qu'il y ait un accord, il n'y a pas ou peu de satisfaction. Je parle de la situation où on en ressort se disant franchement satisfait du résultat.

La deuxième, la **satisfaction inconsciente** ou **satisfaction profonde**, est une situation dans laquelle une proposition correspond à l'ensemble des critères de la personne, même les plus fins et souvent inconscients, à tel point qu'elle génère un état tout particulier, caractérisé par l'apparition du phénomène de la **joie**, ou même parfois de la **joie profonde**.

Entre les deux satisfactions la distance peut être abyssale.

Elle est conditionnée par le niveau de conscience de soi et le niveau de conscience de ce qui est important pour la personne concernée, d'un côté. De l'autre, elle est fortement conditionnée culturellement.

Dans certaines cultures, ce n'est qu'après la signature d'un contrat que « tout commence ». Ce « tout commence après » représente cette distance entre ce qui peut être accepté d'emblée et ce qui, dans l'application concrète, une fois la conscience prise, s'avère indispensable pour être réellement acceptable. Certes, pour les plus conscients, n'est qu'un prétexte pour mener leur jeu.

Je vous présente, deux pages plus loin, la **courbe des conditions et étapes du phénomène de la satisfaction**. La plus intéressante, du point de vue du sujet qui nous intéresse est la zone du « sabotage psychologique inconscient ». Elle représente justement la distance entre ces deux états de satisfaction.

Sur **l'axe horizontal** du graphique figure en pourcentage la quantité de critères personnels satisfaits dans une situation donnée, par une proposition d'un contrat ou un projet, etc.

L'axe vertical représente la réponse émotionnelle, le niveau de motivation, d'énergie personnelle (certains diraient de vibration) et donc de satisfaction qui en découle.

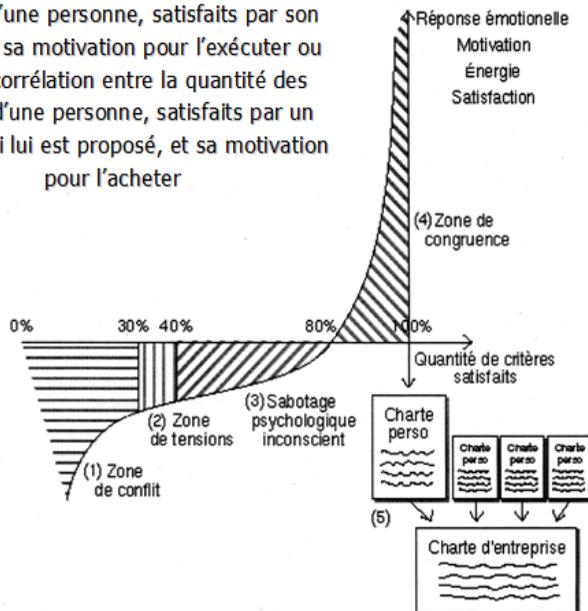
Voici la **courbe de satisfaction** :

Diapo 1 - Relation : critères – Satisfaction

Consensus Sans Compromis

Relation : Critères - Satisfaction

Le graphique ci-dessous présente la corrélation qui existe entre la quantité des critères d'une personne, satisfaits par son travail, et sa motivation pour l'exécuter ou bien la corrélation entre la quantité des critères d'une personne, satisfaits par un produit qui lui est proposé, et sa motivation pour l'acheter



Chapitre 3

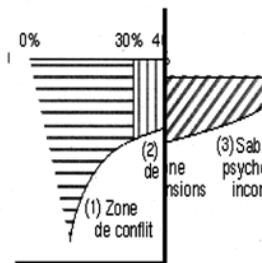
Zone 1 – Conflit, ou gare à la tyrannie de la « Victime »

En partant de la gauche du graphique, la première zone (d'environ 0 % à 30 % de critères satisfaits) est une zone de conflit et de désaccord massif par rapport à la situation ou à la proposition qui est faite à un individu.

Diapo 2 - Zone du conflit

Consensus Sans Compromis Zone du conflit

- ✿ (1) Au dessous de +/- 30 % de critères satisfaits la frustration devient insupportable. Le conflit ne va pas tarder à se déclencher.



Cet état est bien connu de tous et des chefs d'entreprise en particulier. La plupart d'entre eux savent relativement bien la reconnaître et la gérer.

« La navigation » parmi les « sujets » de cette zone exige une prise de l'interlocuteur au sérieux et une écoute attentive. Déjà les questions sur la montée des critères et la reformulation¹ vous y aideront grandement. En décryptant la situation et les sentiments avec lesquels les protagonistes la vivent, vous pouvez déterminer en quoi cette situation est bénéfique et en quoi elle est un problème pour eux.

Dans la zone du conflit, ce que finalement est le plus marquant et difficile, autant pour les « navigateurs » que pour les « sujets » de cette zone, c'est **d'entendre** les propos de l'autre. Les entendre entières et aller jusqu'au bout de leur signification, sans interrompre ni tenter d'apporter la solution au milieu. Comme je l'explique dans le « Consensus Sans Compromis ... », il faut attendre le moment quand **la tension intérieure de la personne qui s'exprime retombe entièrement**.

– *Retombe complètement ?*

Oui, oui ! Tout à fait!

Si cela vous étonne, c'est que probablement justement ce point de l'écoute de votre adversaire pourrait avoir tendance à empêcher votre conflit à se résoudre. Non ?

Non seulement il est possible que vous écoutiez de cette manière, mais c'est

i-n-d-i-s-p-e-n-s-a-b-l-e !

¹ Développé dans le livre „Consensus Sans Compromis ...”

– *Simon... ?*

Gare à la tyrannie de la « Victime »

– *Quelle Victime et quelle tyrannie ?*

Vous devez tenir compte que vous êtes dans une zone qui déclenche des émotions fortes. Où les bornes de ce qui acceptable pour votre interlocuteur ont été largement dépassées.

Si vous n'attendez pas ou n'arrivez pas produire le fait que la tension de votre interlocuteur (et la vôtre) retombe, si vous le coincez dans une certaine impuissance, là où sa colère ne lui sert plus à rien, vous attirez à vous un fort risque de déclencher des jeux d'inconscient² et d'activer ces énergies de notre inconscient collectif que l'on nomme archétypes et qui se libère dans de telles occasions.

Vous ne pouvez pas ignorer ce sujet, au risque de tomber dans le panneau de tels jeux sans même le savoir.

J'y suis tombé suffisamment de fois pour m'interroger sur ce phénomène, l'isoler, l'approfondir et finalement comprendre son fonctionnement.

L'un de ces jeux, qui se déclenche le plus fréquemment, précisément dans la zone du conflit, est le jeu du triangle dramatique Victime-Sauveur-Persécuteur³. Ce triangle est une schématisation qui a été mise en évidence par Stephen Karpman⁴,

² Comme ce n'est pas le lieu pour développer ce vaste sujet de jeux d'inconscient, si vous avez besoin de l'approfondir, je vous recommande l'ouvrage le plus célèbre sur ce sujet qu'est le livre « Des jeux et des hommes » d'Eric Berne, père de l'analyse transactionnelle.

³ http://fr.wikipedia.org/wiki/Triangle_dramatique

⁴ http://fr.wikipedia.org/wiki/Stephen_Karpman

l'élève d'Eric Berne, qui tend à exprimer que si une personne utilise un de ces rôles (par exemple la Victime), elle entraîne l'autre à jouer, quelque peu automatiquement, un rôle complémentaire (le Sauveur ou le Persécuteur).

D'où la tyrannie de la Victime.

Je vais tâcher de l'expliquer de manière vraiment simple ce sujet éminemment vaste et peu connu.

La Victime est l'un des archétypes fondamentaux de l'humanité.

L'**archétype**, la-voici sa définition, « est un concept créé par Carl Gustav Jung désignant une **structure psychique préexistante**, un symbole universel d'une identité, qui sert de modèle à un groupe et résulte de l'inconscient collectif⁵ de ce groupe. »

Si ce concept vous semble trop « abstrait », vous pouvez vous familiariser avec ce que sont des archétypes sur Wikipédia, où le sujet est clairement et simplement présenté.⁶

Donc, chaque homme à un moment donné de sa maturation psychique est confronté à, voire formé par, ces archétypes, ces schémas ou clichés de la société dans laquelle on vit, et en particulier par les schémas les plus communs qui sont considérés comme « les archétypes fondamentaux ».

La Victime est l'un de ces quatre archétypes de base de l'humanité. Les autres sont : la Prostituée, le Saboteur et l'Enfant.⁷

⁵ http://fr.wikipedia.org/wiki/Inconscient_collectif

⁶ [http://fr.wikipedia.org/wiki/Arch%C3%A9type_\(psychologie_analytique\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Arch%C3%A9type_(psychologie_analytique))

⁷ Vous trouverez le sujet des quatre archétypes de base traité de manière particulièrement simple et en même temps complète dans le livre de Caroline

Dans le cadre de notre livre, pour faire comprendre les notions d'archétypes et d'archétypes de base, je vous propose une métaphore informatique.

Imaginez que les archétypes sont comme des logiciels installés dans un ordinateur. Les quatre archétypes fondamentaux sont les applications les plus courantes que nous utilisons pour gérer notre quotidien. Comme, par exemple, les applications de Microsoft pour quelqu'un qui travaille sur un PC.

Imaginez que l'Inconscient collectif est comme Internet.

Nous « téléchargeons » de l'Inconscient collectif, comme de l'Internet, les programmes les plus courants comme Internet Explorer, MS Office, puis d'autres programmes tels que Adobe Reader, Skype, WinZip, iTunes, ou d'autres plus spécifiques à notre fonctionnement.

Une fois ces « programmes » installés au cours de notre éducation, voici qu'apparaît notre Personnalité – un ensemble individuellement dosé, configuré et personnalisé d'une douzaine de programmes : quatre « de base » et huit spécifiques à chacun. Certains ont des ordinateurs bourrés de logiciels et ne savent pas où donner de la tête, d'autres ne font tourner que deux ou trois applications, toujours les mêmes. Certains mettent leurs logiciels à jour fréquemment et d'autres gardent des logiciels du siècle dernier. La moyenne des archétypes « installés » est de douze. Les identités sont donc comme « des logiciels téléchargés » que nous configurons une fois installés et personnalisons à souhait, de telle manière que l'on peut parfois avoir l'impression que c'est un logiciel fait sur mesure (ce qui existe également). Mais généralement, il s'agit simplement de personnalisation d'un

programme d'usage courant. Ces « programmes » pour un être humain sont justement des archétypes « courants », comme un père, une mère, un ami, un amant, un chef, un créateur, un guerrier, etc. Ce sont les « programmes » secondaires dans lesquels la vie nous apprend à fonctionner pour faire face à ces différentes situations, obligations ou défis.

On penserait qu'être père, mère ou ami est l'archétype fondamental, mais à tort. Tous ne sont pas père ou mère, mais chacun de nous a été enfant et dans la vie. Pour se tirer d'affaire, on utilise finalement plus couramment le modèle de Victime, de Prostituée et, qui l'eut cru, de Saboteur plutôt que le modèle d'Ami. Bon, de toute évidence, l'Ami ne doit pas être loin des archétypes fondamentaux.

Quant à la position et à l'énergie de l'archétype de la Victime, elle est plus courante et puissante - surtout de nos jours - que l'on pourrait le croire. Il est largement utilisé, consciemment ou inconsciemment par des personnes qui pensent ne pas posséder d'autres moyens pour parvenir à leurs fins.

Les domaines privilégiés des apparitions de la Victime sont justement des négociations se déroulant dans un climat proche du conflit : négociations politiques, salariales, de conflits sociaux et, de manière caricaturale même, des négociations de partenaires sociaux. Tous les paradigmes de la lutte des classes, de la gauche et la droite, du bon Faible et du méchant Puissant ou celui du combat féministe sont basés sur l'incessant jeu à rebondissements des personnages représentant cet archétype.

La confrontation avec la Victime est une rude tâche. Celle-ci va sans doute à un moment ou un autre chercher à faire de vous d'abord un Sauveur, pour que vous la preniez en charge ou bien, à défaut, vous pouvez finir par être considéré comme un Persécuteur, complice de tous ceux qui font d'elle ce qu'elle prétend être : une Victime.

Il faut vraiment tout faire pour éviter que la Victime n'apparaisse.

– *Que peut-on faire pour éviter que la Victime n'apparaisse ?*

Pour être bref, votre énergie doit aller dans la sincérité de l'écoute des parties et dans la volonté de comprendre réellement leur situation. Avec beaucoup d'efforts pour comprendre, et, paradoxalement, sans trop de compassion : cela vous mettrait dans la position du Sauveur, un compagnon fidèle et une autre facette de la Victime, entraînant l'apparition destructrice et tyrannisante de cette dernière.

Chapitre 4

Zone 2 – Tensions, ou, attention aux bras longs de la « Prostituée »

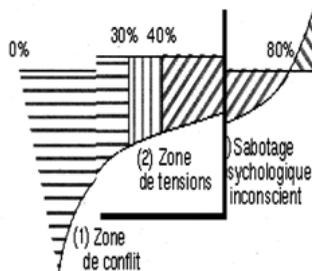
La deuxième zone de notre graphique (de plus ou moins 30 à 40 % de critères satisfaits) est une zone de tensions, de non-dit ou encore de faux consensus.

Diapo 3 - Zone de tensions

Consensus Sans Compromis

Zone de tensions

- ⌘ (2) Entre de +/- 30 et 40% de critères satisfaits, leur quantité est suffisante pour dire « oui » si cela est exigé, et suffisamment peu importante pour être conscient que la situation n'est pas satisfaisante. En résultat on obtient des jeux de pouvoir, des coup de Jarnac, des « non dit », etc.



Le degré de satisfaction qu'une personne retire dans cette situation est suffisant pour qu'elle ne manifeste pas d'opposition directe ou ne soulève pas un conflit, mais assez faible pour qu'elle soit clairement consciente de sa frustration.

L'ambiance est lourde et sournoise. Elle épuise les ressources, aussi bien créatives et productives d'une équipe ou d'un couple, que celles de confiance et de notoriété que, par exemple, les clients peuvent avoir à l'égard d'une entreprise d'où émane ce genre de tensions.

La zone de tensions est un terrain privilégié de l'archétype de la Prostituée. ... Là aussi un piège nous attend.

Il ne s'agit pas ici spécifiquement de comportement sexuel, vous le devinez. Il y est question de manière générale du comportement dans lequel on accepte une proposition que l'on n'aime pas. Et on le sait consciemment. On ne l'aime pas, car la quantité de critères satisfaits par la situation ou la proposition est insuffisante pour nous, pourtant nous l'acceptons quand même. Cela se produit quand la confiance en soi et la foi de la personne en elle-même et en ses possibilités créatives face à la situation donnée ne sont pas suffisantes pour l'affronter autrement.

La majorité de l'humanité fonctionne dans l'archétype de la « Prostituée ». C'est d'ailleurs pour cela qu'il est considéré comme un archétype commun à toute personne, car chacun de nous agit, ou a agi en lui dans un aspect de sa vie de manière plus ou moins évidente à un moment donné de sa vie.

Pour se donner bonne conscience, la société s'offusque et condamne ce type de comportement dans le domaine sexuel. En espérant ainsi cacher la forêt derrière un arbre, montré du doigt... Et ceci avec un certain succès, car peu de gens en sont vraiment conscients.

La Prostituée - je parle là de notre archétype de Prostituée propre à chacun de nous - apparaît et nous pousse à ce que nous « nous vendions à un prix trop bas ». Paradoxalement, par cette stratégie détournée, c'est un appel à ne pas nous laisser faire, à croire en nous, en notre créativité et en notre pouvoir personnel. Elle nous fait goûter à l'amertume et la frustration d'un accord trop rapide, trop facile, pour nous éduquer de cette manière, quelque peu perverse, à ne plus y succomber. Elle doit nous alerter par son apparition et nous appeler à prendre le pouvoir ! À nous dépasser, à croire en la vie, en la possibilité d'une réussite parfaite, en la possibilité de la satisfaction totale des désirs et à la réalisation de nos rêves. À croire que c'est possible pour nous maintenant. Pour moi, concrètement dans cette situation-là. Quelle qu'elle soit.

– *Si non ?*

C'est la honte et l'amertume.

- *Que faire quand notre interlocuteur se révèle prêt à accepter notre proposition, bien qu'il sache pertinemment qu'elle est quelque peu indécente pour lui?*

Déjà la première question est : est-ce que vous vous rendez compte de ce fait ?

Si non, bientôt vous serez étonné, car une note salée pour ses faveurs trop facilement acceptées vous parviendra, d'une manière ou d'une autre, alors que vous ne vous y attendrez pas. Vous serez surpris par la méchanceté apparente de sa justification. Vous voilà une « victime »... d'une Prostituée...

Si vous en êtes conscient, vous agirez, avec cette facture-là, comme avec toute une autre, dont vous attendez l'arrivée. Car dans de telles conditions, son arrivée est quasiment inévitable

Évidemment du point de vue de la méthode de Consensus Sans Compromis, accepter un accord dans ces conditions est une erreur, du moins pour ce qui concerne le consensus dit « sans compromis ».

Dans ces conditions-là, il vous appartient de tendre la main à votre protagoniste pour qu'il n'accepte pas trop vite la première proposition venue. Il faut lui donner un espace de sérénité, surtout s'il ou elle est impressionné(e) par votre carrure et l'impact de votre pouvoir personnel. Il faut lui permettre de prendre conscience et d'oser exprimer ses souhaits basés sur des critères pas encore entièrement exprimés... Noblesse oblige.

N'hésitez pas à lui faire faire encore quelques tours de l'algorithme de Recherche Synergique des Solutions⁸, il vous appréciera et vous sera d'autant plus reconnaissant par la suite.

Par contre, si après votre ouverture de l'espace de satisfaction supplémentaire, la personne persiste à vouloir accepter la proposition dont vous savez pertinemment qu'elle n'est pas entièrement satisfaisante pour votre interlocuteur, ne la forcez pas. Et laissez-lui assumer son choix jusqu'au bout, tout en préparant votre parade pour la facture de rattrapage au cas où elle se présenterait.

Si vous persistez à défendre les intérêts de votre interlocuteur, malgré mes conseils, si la gloire du Sauveur vous plaît trop, vous risquez de ne pas savoir ni d'où ni pourquoi tout à coup vous êtes taxé de Persécuteur par une Victime humiliée et abusée par votre élan de sur-générosité.

⁸ Développé dans le livre „Consensus Sans Compromis ...”

Chapitre 5

Zone 3 – Sabotage inconscient, ou la cure de l' « Enfant blessé » dans les bras du « Saboteur »

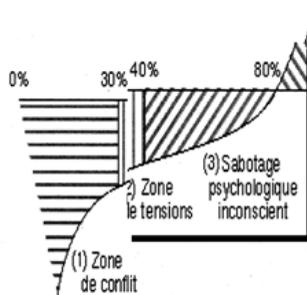
La zone suivante (de 40 à 80 % de critères satisfaits) est la zone du sabotage psychologique inconscient, particulièrement mal connue.

Diapo 4 - Zone du sabotage inconscient

Consensus Sans Compromis

Zone du sabotage inconscient

- ☞ (3) Entre de +/- 40 et 80% de critères satisfaits, leur quantité est suffisante pour être soi-même persuadé que la situation est satisfaisante. Pourtant certaines de nos aspirations profondes et subtiles n'y sont pas encore satisfaites suffisamment. Le résultat peut se révéler dangereusement imprévisible.



Dans cette zone, les personnes se croient sincèrement satisfaites de la situation ou du résultat d'une négociation. Connaissant encore insuffisamment leurs propres aspirations profondes, ou ne croyant pas encore assez à leur possible réalisation, elles acceptent les conditions proposées et s'élancent pour donner le meilleur d'elles-mêmes dans le cadre défini dans la solution adoptée qu'elles croient idéale.

Pourtant, il arrive couramment que des aléas empêchent la réalisation fluide des tels accords, pourtant bien convenus et programmés. Comme par magie l'informatique tombe en panne, ou on manque d'encre dans l'imprimante au moment crucial. On arrive juste quelques minutes trop tard pour pouvoir accomplir une obligation ou saisir une opportunité. On fait les choses soi-disant nécessaires autour de notre but au lieu d'aller à l'essentiel, pour constater que l'on n'a plus le temps ou que malgré tous nos efforts, il n'est humainement plus possible de l'atteindre, etc.

Certains disent même, que c'est toujours comme ça. Que la vie est comme cela... Ils s'y sont habitués.

C'est le terrain d'action de l'archétype du Saboteur.

Son objectif est de nous faire prendre conscience que nos aspirations et nos exigences de satisfaction sont toujours encore plus grandes que ce que nous avons cru être suffisant. Que la vie qui en vaut la peine pour nous, doit nous procurer des joies et des satisfactions bien plus grandes encore que celles que nous avons imaginées.

Dans le business, l'un des plus éclatants exemples de sabotage inconscient et de ses conséquences pour l'entreprise s'est produit lors du lancement du premier modèle de la petite Mercedes Classe A. Aujourd'hui nous sommes bien habitués à la voir sur les routes, mais à l'époque, c'était une révolution, car la Mercedes était le symbole des grosses berlines allemandes.

Vous rappelez-vous que cette voiture s'est couchée lors d'un test de stabilité, dit test d'élan. Pourtant, c'était une bonne voiture, il ne manquait vraiment presque rien... Un « presque rien » qui fit justement qu'elle s'est couchée.

Sans mettre en cause les compétences des ingénieurs et des managers de Mercedes posons la question : « Qu'est-ce qui a fait que cette voiture-là s'est couchée ? Ces ingénieurs, étaient-ils en accord avec leur identité du leader du prestige et du symbole des grosses berlines allemandes, en se lançant dans la production d'un tel type de voiture ? »

Touchés dans leur fierté par l'échec du test, ils ont remanié la suspension. À tel point que la voiture est devenue tellement dure qu'elle a eu du mal à décoller dans les ventes.

Les économies que l'on peut réaliser en évitant ce type de sabotage sont d'autant plus importantes que les pertes sont imprévisibles et donc inquantifiables à l'avance en raison du caractère inconscient et donc non maîtrisé du phénomène.

Les ravages apparaissent de manière flagrante précisément dans la négociation de gros contrats ou traités, qui ont tout pour nous plaire et pour changer notre vie.

Pourtant, ils ont du mal à aboutir, car leur réalisation nous placerait dans une configuration, certes, surabondante, mais qui, en conséquence, pourrait déterminer notre vie et nos choix de manière tellement substantielle que le retour au chemin de

l'accord avec soi-même, à ce qui est notre vraie mission et dont la réalisation comporte notre entière satisfaction, risquerait d'être définitivement perdu.

Les relations ou les transactions réalisées par les personnes confrontées à cette zone commencent bien mais, en règle générale, finissent mal à long terme.

Dans ce domaine ma propre « cure » dans le bras du Saboteur a été particulièrement longue et intense.

– *Comment s'en sortir ? Comment échapper au Saboteur ?*

Pour ne pas perdre de temps dans des relations avec des personnes inadéquates pour nous malgré les apparences, ou s'épuiser pour rien dans des négociations mirobolantes qui, soit, n'aboutiront jamais, soit, une fois abouties finiront par un échec, il nous reste à nous servir de notre intuition ou de l'aide des personnes qui maîtrisent le sujet du sabotage inconscient.

Le premier réflexe de bon sens est de s'entourer des personnes (si elles veulent de vous dans cet état) qui fonctionnent dans la zone suivante et ont déjà vaincu leur propre Saboteur. Ceci pour éviter qu'en plus de notre propre sabotage, on ait à supporter les sabotages des autres.

Mais c'est n'est pas la seule solution, car dans le problème-même il y a une autre solution.

À ce stade du combat avec notre inconscience ultime, comme je le dis dans « Consensus Sans Compromis » la confrontation avec des personnes porteuses de critères radicalement différents des nôtres est la voie royale vers la prise de conscience de nos propres critères, manquants à notre entière satisfaction. La découverte, le respect, la reconsidération et enfin l'appropriation de ces critères comme les siens, ces mêmes critères que, peut-être, nous avons combattus toute notre vie, c'est cela qui nous est

indispensable pour nous épanouir et pour nous permettre de sortir, non sans peine, de l'emprise de notre Saboteur intérieur.

Nos opposants les plus tenaces, comme peut être une adolescente pour ses parents, telle que Mlle Prat pour sa mère, dans le « Consensus Sans Compromis », ou bien, pour continuer la référence au même ouvrage, Mme Prat avec sa fille face à leur mari et père, ou le syndicaliste Rocheraux pour M. Prat, comme peut-être notre comité de direction face à nous-mêmes, ou bien... comme notre « meilleur ennemi » au sein de notre groupe parlementaire, celui qui sabote (sic) régulièrement nos meilleures idées, ce sont eux qui sont les porteurs de notre libération. On pourrait presque dire : de notre « illumination ».

C'est pour que nous puissions évoluer, nous ouvrir, nous autoriser, à enfin admettre pour nous-mêmes l'importance des critères que tous ces gens qui nous entourent s'acharnent à réclamer pour eux. Jusqu'à l'un de ces jours « bénis » où un coup de clarté dans notre tête, nous fasse admettre comme si c'était une évidence, que nous-mêmes nous aurions aussi envie (et au combien), l'envie, mais aussi le droit (quelle bonne surprise), de réclamer (et d'obtenir), pour nous-mêmes, la même chose que ce, que nous avons toujours refusés – à « ces gens là », à nos opposants... et à nous-mêmes.

Les cas ne sont pas rares où, comme par « un mauvais sort », la vie met sur notre chemin toujours le même type de personnes, fortement ressemblantes à ces parties de nous-mêmes que nous avons du mal à reconnaître ou à accepter, ces parties qui, comme les personnes en face, seraient susceptibles de vouloir affirmer des critères différents de ceux que nous avons pris l'habitude d'affirmer au quotidien.

Plus vite nous nous rendrons compte de ce phénomène, plus vite nous considérerons nos adversaires comme une formidable occasion de progresser. De progresser non seulement dans la

compréhension du monde dans sa diversité, non seulement dans la tolérance par rapport aux autres, mais dans une **curiosité bienveillante** à l'égard de ces « autres », afin d'enfin pouvoir nous respecter complètement... nous-mêmes. Eh oui, nous-mêmes.

Courage! « *Qui s'assemble finit par se ressembler !* », comme dit un autre proverbe polonais.

Et, comme l'Univers met devant nous toujours les gens qui nous ressemblent, d'une manière ou d'une autre, à l'endroit ou à l'envers, étant nous-mêmes réconciliés avec nos aspirations profondes, tôt ou tard, nous serons entourés de personnes qui partageront les mêmes critères que nous et serons ravis que nous fassions du chemin ensemble. Car :

« *Qui se ressemble s'assemble !* »

Chapitre 6

Zone 4 – Congruence, ou le « Pays de la Pierre philosophale » de « l'Enfant Roi » où tout est possible.

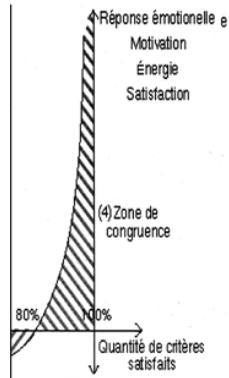
On reconnaît la zone de congruence (entre 80 et 100 % de critères satisfaits) à la diminution des difficultés courantes dues au sabotage, décrites précédemment. Plus on tend vers les 100 % de satisfaction, plus on constate la force de motivation, de détermination, d'enthousiasme et de créativité. Dans cette zone, la courbe est fortement exponentielle.

Diapo 5 - Zone de congruence

Consensus Sans Compromis

Zone de congruence

- ⌘ (4) Au delà de 80% de critères satisfaits, la situation étant suffisamment en accord avec nos aspirations inconscientes, il se déclenche le phénomène contraire au précédant : la motivation, l'énergie, le sentiment de satisfaction et donc la créativité, la capacité à réussir et la productivité augmentent de manière exponentielle.



Là, on pourra enfin dire que l'on a sorti la tête hors de l'eau. Là, un grand bol d'air remplit enfin nos poumons. On réalise en même temps combien d'efforts nous avons faits pour nous convaincre que tout allait bien auparavant. Notre nage en apnée est désormais terminée.

Le cas qui suit démontre de manière assez flagrante les enjeux d'une telle congruence. Marc est propriétaire d'un magasin du réseau Pulsat à Saint-Gaudens (une ville de 12.000 habitants de la Haute-Garonne, en France). Il y a quelques années PHILIPS a sorti le CDI (Compact Disc Interactif). On ne peut pas dire que ce produit ait eu un succès particulier, bien au contraire. D'ailleurs, on n'en entend plus parler du tout. Pourtant, Marc en a été enchanté. Le CDI correspondait **exactement** à ce qu'il attendait...

Durant la période de Noël, alors que la FNAC, à Paris, a vendu cinq de ces appareils, lui, dans son petit bled, en a vendu une trentaine ! Dans l'année qui a suivi, il a réalisé 17 fois (1700%) la moyenne de ventes de CDI par point de vente !!! Suite à cela, il a été invité à la convention organisée par la direction commerciale de Philips, à Paris, pour expliquer « le mystère » de sa réussite. Son message - pris pour un excès de modestie – se résumait à dire tout simplement : « J'aime mon travail. Je trouve le CDI génial ! ».

On pourrait dire : banal ! Non ?

Certains y arrivent rapidement comme Richard Bronson, patron de Virgin, d'autres comme Nelson Mandela ont besoin d'un « traitement intense, particulier et prolongé » pour se mettre à briller. Mais une fois qu'ils y arrivent... leurs partenaires de négociations n'ont qu'à bien se tenir. N'est-ce pas Monsieur Leclerc ?.. Pourtant, tout le monde en profitera. L'évolution des autres grâce à la lumière de ces stars sera d'autant plus rapide, que la nuit de ces derniers a été longue...

Il faut bien que je le dise : Nelson Mandela est pour moi le roi du Consensus Sans Compromis !

– *Comment arriver jusqu'à cette zone tout seul ?*

La voilà, « LA » question de « la » pierre philosophale. Les alchimistes ont passé toute leur vie à la mijoter, jusqu'à ce que ce « mijotage » les mijote eux-mêmes. C'est également le but de tout travail sur soi. Qu'il soit accompli par le travail de développement personnel, par un cheminement spirituel ou bien par un travail psychanalytique, ou... bonne nouvelle, par la gestion persévérante et sincère des conflits, des négociations commerciales, politiques, familiales et autres avec des adversaires insupportables.

En fait, c'est ce travail sur soi que Jung a appelé «**l'individuation**»⁹.

Pour un lecteur qui n'est pas arrivé (encore) lui-même à ce stade, il sera difficile de discerner si le résultat obtenu dans une négociation donne aux parties une satisfaction apparente et superficielle et un consensus fragile de circonstance, ou si l'accord est bâti sur le roc de la satisfaction profonde.

Par contre, un négociateur qui a atteint la zone de congruence pourra parfois même mieux que son interlocuteur lui-même déceler si la satisfaction de ce dernier est vraiment profonde.

– *Comment ?*

⁹ [http://fr.wikipedia.org/wiki/Individuation_\(psychologie_analytique\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Individuation_(psychologie_analytique))

Chapitre 7

Comment déceler les critères de la satisfaction profonde ?

D'abord, le plus simplement, pour qui est capable de les voir, par la calibration des signes de joie profonde. Ils sont souvent non conscientisés par la personne elle-même et apparaissent soudainement quand la proposition correspond à des critères importants pour elle.

Il faut pourtant encore plus d'habileté pour découvrir, avant qu'une telle proposition soit formulée, à quels critères elle devrait correspondre. Pourtant, cela n'est pas impossible, mais c'est un jeu de haut niveau.

Là je vous propose d'emprunter un autre chemin.

En poursuivant mes recherches sur mes propres désirs profonds, sur le sens de la vie, sur la vocation, ma mission, la vision qui serait la mienne et la recherche des aspirations profondes d'une personne en général, en rassemblant telles les pièces d'un puzzle les différentes expériences auxquelles j'ai participé, j'ai mis en place une procédure de réalisation de ce que j'ai appelé la « **Charte Personnelle** ». Elle permet d'établir, (finalement très rapidement dans la plupart des cas), l'ensemble des éléments correspondant à la satisfaction profonde personnelle et professionnelle d'une personne. On y obtient entre autres un condensé de ce qui est important pour vous et qui vous passionne. Ce qui me passionne vous pouvez lire dans mon propre « Manifeste synergique » tout à la fin du livre « Consensus Sans Compromis » dans le Chapitre 20 .

Pour la fin de ce « Petit Guide ... » je vous ai réservé un autre exemple de ma propre charte. Il vous montrera à quoi peut aboutir le travail de la « Charte personnelle », en ce qui concerne l'identité professionnelle et l'engagement d'une personne.

En montant cette procédure d'abord pour moi-même, j'avoue que je n'ai pas réalisé, ou plutôt je n'osais admettre immédiatement, à quel point elle est puissante et capable de répondre à la question titre de ce chapitre pour tout un chacun. Pourtant par la suite, dans mon activité de coach, je la proposais à mes clients et j'en ai réalisé des dizaines... Il me fallait prendre les distances, aller vers d'autres territoires, pour me rendre compte de sa valeur.

Je vous laisse d'ailleurs apprécier comment l'expression de mon métier et mon engagement, présentée à la fin de ce chapitre, tiennent dans le temps. Ils résultent du travail que j'ai fait sur moi-même il y a déjà aujourd'hui quatorze ans. Je vous laisse confronter votre impression de moi issue de la lecture de mes livres, aux expressions me concernant qu'elle contient.

Pourtant, ce n'est pas si simple que ça. La difficulté (et la qualité en même temps) de la méthode de la « Charte Personnelle » réside dans le fait qu'elle nécessite (et permet à la fois) une validation des réponses fournies par la personne interrogée, et ce uniquement si elles s'avèrent congruentes. C'est-à-dire, il faut qu'il existe un parfait accord entre les réponses données verbalement et les réponses non-verbales données à la série de questions qui sont posées.

C'est le non verbal qui exprime l'accord ou le désaccord de la partie inconsciente avec ce qui vient d'être dit. Et pour cela il faut que celui qui pose des questions et reçoit des réponses, soit lui-même quelqu'un « qui voit ». Heureusement pour les coachs débutants, il est plus facile de voir la congruence et son manque chez les autres que chez soi-même... Car si on attendait d'être capable de discerner avec justesse sa propre congruence, avant de commencer à coacher, il y en aurait peu qui oseraient se lancer dans ce métier. Pourtant, c'est cela que l'on attend d'un coach. Non ?

Ce travail individuel sur les membres d'une équipe, d'une entreprise, d'une association ou d'une équipe de campagne électorale, aboutissant sur la réalisation des Chartes Personnelles de l'ensemble de ses membres, ouvre, après l'application de la méthode du Consensus Sans Compromis, la possibilité de faire une synthèse synergique de ces chartes personnelles et d'aboutir naturellement à la construction d'une **Charte de l'Entreprise**, d'une **Charte associative** ou d'un **Projet Électoral**.

Eh oui, une équipe soudée et cohérente, dévouée pour un but ou une cause, comme les Spartiates pour défendre leur pays et leurs

valeurs, capables, en poignée d'hommes, de tenir tête à toute une armée¹⁰ cela ne se fait pas à la va-vite.

Si une telle équipe n'est pas soudée par les 400 coups dans une enfance commune, forgeant leur socle de critères communs, un combat mené ensemble ou une culture particulière, alors il faut s'en donner des moyens pour la bâtir et souder. Le travail de la charte en est un.

C'est bien à ce stade que sont arrivés le PDG et sept top-managers, de l'un des géants du Marketing direct, qui ont pleuré de joie et de surprise en lisant devant les autres la charte de leur entreprise, que nous avons produite ensemble. Je fais ici la référence au 1^{er} chapitre du livre « Consensus Sans Compromis ».

La réalisation d'une telle Charte de l'Entreprise ou d'un Projet Commun basé sur cette procédure forge durant sa construction, en plus de la charte elle-même ou du projet, une culture d'une équipe et lui donne un outil du management exceptionnel.

De là, il ne reste qu'un pas pour l'utilisation du Consensus Sans Compromis à la construction d'axes de stratégie d'une entreprise, d'un parti politique ou d'une association, générant le consensus et, comme vous avez pu le comprendre, une très forte adhésion de tous autour du projet commun conçu ainsi.

Pour exemple final, (en ce qui concerne mon métier et mon engagement) voici :

¹⁰ www.youtube.com/watch?v=MKDjWKhZmz8&feature=fvwrrel

Ma Charte Personnelle :

Mon métier et mon engagement sont :

1. Accompagner ceux qui partagent ma passion, dans la découverte et dans la mise en place des solutions permettant à chacun l'envol de ses talents et ses aspirations professionnels en toute sécurité, confiance et liberté, dans un métier sur mesure, accompli avec un réel plaisir.
2. Les aider à établir les liens et les passerelles entre leurs différents domaines, aspects et dimensions de leur vie et leurs différents projets pour y trouver une logique commune et une cohérence.
3. Mettre à leur disposition des outils permettant de créer la synthèse des apparentes contradictions.
4. Favoriser la constitution des équipes liées par des affinités et soudées par la poursuite d'un but et d'une vision commune.
5. Faire en sorte qu'il soit possible de trouver dans des tâches habituelles un élément de jeu et de plaisir les rendant gagnants.
6. Soutenir jusqu'au bout la réussite d'une démarche commencée, en se rendant particulièrement attentif et disponible dans des moments des crises ou des découragements.
7. Nous donner le temps et les moyens de savourer les moments de paix, de récompenser les efforts effectués et de célébrer les victoires accomplies, en permettant à l'univers de conspirer avec nos émotions et à la vie d'exhaler ses saveurs enivrantes.

– *Comment déceler les critères et affirmations de ma satisfaction profonde ?*

...

Pour répondre à cette question et produire rapidement votre « Charte personnelle » de manière individuelle et approfondie, vous pouvez me contacter par la page Contact sur le site

<http://www.consensus-sans-compromis.com/contact>



Pour les **entreprises** ou équipes **politiques**, le Service de coaching – Chartes personnelles et Chartes d'entreprise ou Programmes électoraux est disponible par le lien <http://consensus-sans-compromis.com/services/entreprises/> ou

<http://consensus-sans-compromis.com/services/politiques/>

Les services réservés aux **particuliers**, lecteurs de ce livre, et un [blog de la communauté de lecteurs](#) sont à trouver sur :

www.consensus-sans-compromis.com/.

A bientôt...