

# METABASE

Regard Transculturel à travers le  
modèle  
Process Communication



Youness Bellatif  
Master Trainer Process Communication  
Octobre 2014

# Métabase

## Résumé

Les différents modèles de description du mode de fonctionnement des personnes, connaissent assez régulièrement des débats autour de leur validité statistique (outils de mesure, échantillon, test, modalités de passation...) mais également autour de leur pertinence culturelle. Dans l'article qui suit, je propose d'aborder la partie culturelle par rapport à des observations effectuées lors de séminaires conduits en intra ou en inter et lors de séances en coaching axés process communication. Ces différentes observations m'amènent à avancer l'hypothèse d'une base culturelle qui se situe en dehors de l'immeuble à 6 étages. Cette base culturelle, que je propose d'appeler Métabase, permet également d'accéder à la réalité (perception) et permettrait donc à chacun d'entre nous d'avoir une double entrée : personnelle et culturelle.

## Plan de l'article

- I. Introduction et cadre
- II. Constat, observations et hypothèses
- III. Questions de culture et d'identité
  1. Qu'entend on par identité ?
  2. Qu'entend on par culture ?
- IV. Regard multiculturel sur le concept de « base » en process communication
  1. Illustration
  2. L'activation de la métabase
- V. Conclusion

## **I/Introduction et cadre**

La process communication par l'intermédiaire de son concepteur dr Taibi KAHLER, a apporté un éclairage subtil et puissant sur les deux dimensions qui expliquent le type de relation et de communication qu'établissent les personnes entre elles

- Chaque personne est munie d'une «lentille» qui lui permet de percevoir le monde avec une coloration spécifique (6 «lentilles différentes): les 6 modes de perception.
- Chaque personne est munie d'une fréquence de communication qui est spécifique à elle et qui lui permet d'entrer en communication avec d'autres personnes (5 canaux de communication en tout)

Chacun d'entre nous dispose de ses 6 lentilles (6 modes de perception) ainsi que des 5 canaux de communication, avec toutefois des accès favoris et c'est cela qui nous différencie.

Se basant sur les travaux du psychologue Paul WARE (qui a identifié trois «portes d'entrée» à la réalité (pensée, émotion, action), Dr Taibi KAHLER a défini 6 manières de percevoir le monde et d'accéder à la réalité à travers ces «lentilles»

- Percevoir à travers la pensée (spécifique au type de personnalité Travaillomane/motivé par l'information et la logique)
- Percevoir à travers les opinions (spécifique au type de personnalité Persévérant/motivé par le sens des choses et l'échange d'argument et d'opinion)
- Percevoir à travers l'imagination (spécifique au type de personnalité Rêveur/motivé par le recul à prendre sur la réalité et les idées créées en introspection)
- Percevoir à travers la réaction (spécifique au type de personnalité rebelle/motivé par la complicité et la réaction créé dans son environnement)
- Percevoir à travers l'action (spécifique au type de personnalité

Promoteur/motivé par l'expérimentation et la mise en action pour vivre la réalité)

Le modèle process communication explique que les deux dimensions citées ci haut, perception et canaux de communication, ont leur siège au niveau de la base .

La base est donc le siège de nos différents «in put» (entendre avec la base), la phase étant celle de nos «out put» (agir à partir de la phase).

Nous pouvons donc à partir de l'observation des canaux de communications, des types de perceptions favoris, du langage utilisé, et surtout des comportements drivers dominants, définir qu'elle est la base des personnes observées.

Dans mes observations durant les séminaires, les coachings individuels ou d'équipe, j'ai noté que que les personnes peuvent également avoir un deuxième accès à la réalité (perception) et également un deuxième canal de communication, favori en dehors de la base identifiée par l'IDP et validé par la personne elle même.

J'ai renforcé cette observation en constatant des comportements de type drivers ou/et de mécanismes d'échec chez les personnes en dehors de leur base actuelle et de leurs phases (vécues ou actuelles).

## **II/ Constat, observation et hypothèse**

D'où peut venir ce type de comportement chez une personne ?

Les observations effectuées que je cite ont été faites dans le monde professionnel et organisationnel (entreprises, éducation, associations) dans lequel l'investissement émotionnel et cognitif des personnes observées (accompagnées en coaching individuel ou collectif) est intense et à enjeux élevées, donc candidats aux comportements sous stress.

Le phénomène observé est l'apparition régulière de comportements drivers ou second degré de stress d'un étage qui ne correspond ni à leur phase actuelle ni à celle éventuellement vécue.

Un exemple:

- des comportements type « croisade » observés chez des personnes où l'étage persévérant se situe au 4em, 5em ou 6em étage sans que ces étages ne soient des phases vécues.

Autre constat, ces comportements drivers ou second degré de stress, sont les mêmes chez différentes personnes de la même organisation, ayant des bases et phases différentes.

En élargissant la réflexion à des niveaux au delà du monde organisationnel et d'entreprise, à un niveau sociétal, je constate également qu'au niveau d'une culture nationale ou de catégories socio professionnelles spécifiques, les personnes par une forme de mimétisme relationnel, peuvent être porteuses d'une « base collective » avec son package (perception/canal de communication/vocabulaire/comportements sous stress).

Je la nomme **la Métabase** (base au delà de la base personnelle)

Cela impliquerait que nous ayons deux niveaux de perception favoris:

- Une perception individuelle spécifique qui représente l'empreinte psychologique personnelle intrinsèque (qui est dans l'étage de la base) de l'individu et qui est le reflet de son histoire et alchimie intérieure.
- Une perception culturelle collective qui représente la «norme» de perception collective nécessaire à l'intégration d'une personne dans une communauté sociale et relationnelle choisie ou imposée.

Partant de cette hypothèse, une personne peut être donc candidate à d'autres types de comportements drivers et comportements sous stress en dehors de sa base, phase vécue ou phase actuelle. Ces comportements sous stress seraient ceux de la Métabase. Le comportement sous stress deviendrait alors au delà de son explication psychologique (réponse à un besoin psychologique de manière négative), un comportement systémique, reflétant le driver ou le comportement sous stress culturel porté potentiellement par les membre de la communauté d'appartenance. La métabase serait une forme de marquer culturel avec ses comportements positifs et comportements

sous stress. La même logique s'appliquerait également aux canaux de communication.

### **III/ Les questions de culture et d'identité ?**

Différentes questions peuvent se poser légitimement, relatives à la fiabilité d'un modèle psychologique, notamment par sa validité culturelle.

Le modèle process communication peut-il fonctionner et être aussi fiable quelque soit la culture dans laquelle il peut être utilisé ?

Cette question émerge presque systématiquement dans les séminaires de process communication que j'anime en intra ou en inter, quelques soient les publics présents. La question émerge également dans les rencontres entre professionnels de la process communication, (Japon octobre 2014)

Si l'interrogation revient aussi régulièrement c'est qu'implicitement elle pose la question classique et récurrente des modèles de définition de personnalité qui débattent de la prédominance théorique soit, psychologique intrinsèque et unique de l'être humain ou de son caractère culturel, relationnel et social.

La grande puissance de la process communication est qu'elle répond indirectement à ces deux questions par « l'attelage » technique et conceptuel qu'elle propose (perception/besoins psychologique/canaux de communication/ascenseur/mythes/) en dépassant le débat et en incluant les deux dimensions nécessaires à l'appréhension psychologique de la nature humaine.

- qu'entend-on alors par identité personnelle
- qu'entend-on également par identité culturelle ?

#### **1. Qu'entend-on par identité**

Le concept d'identité va au delà d'une simple définition psychologique, il est aussi d'ordre philosophique et ontologique.

Les grands spécialistes en psychologie toutes générations confondues ont abordé ce concept et lui ont donné une nuance dominée par leur propre spécialisation

- Regard psychanalytique : Freud/Jung/Lacan/Erikson
- Regard psychosociologique Miller/Mead/Tourraine/Zavalloni/Laing.

Ce qui est commun à ces différents regards quelque soit la période ou la spécialité est la présence de deux dimensions dans la définition de l'identité : le besoin des personnes de se distinguer (exprimer leur unicité) et leur besoin d'appartenir (à une communauté).

- **Se distinguer** des autres pour que la personne puisse vivre sa singularité, son unicité et avoir sa propre empreinte «cognitivo émotionnelle» (reconnaissance intérieure)
- **Appartenir** à une ou plusieurs communautés personnelles et professionnelles qui aident la personne à se structurer et à avoir des repères d'adaptation et d'existence en tant qu'être relationnel (reconnaissance extérieure)

L'articulation des deux critères construit et façonne l'identité d'une personne.

A travers les différentes définitions de l'identité, nous constatons comme le confirme le psychologue LAING, que l'identité d'une personne est l'articulation d'une conscience de soi intérieure introjectée et également d'une conscience de soi sociale comme porteur du groupe ou des groupes d'appartenance.

## 2. Qu'entend on par culture?

Les consultants internationaux F. TROMPENAARS et C. HAMPDEN-TURNER, dans leur étude internationale éditée dans leur ouvrage « L'entreprise multiculturelle » affirment que la culture est l'articulation de

trois couches : Postulats et croyances de bases/normes et valeurs/Productions collectives visibles.

Ces trois couches sont censées être portées par l'ensemble des membres du groupe. C'est un ensemble de perception collective du monde, des normes, des comportements et de coutumes, partagés et portés par un même groupe d'individus.

Cette perception collective est acquise par les membres qui composent le groupe, où chacun incarne la culture à sa manière mais avec un dénominateur commun basé sur les trois couches culturelles précédemment citées.

Dans les différents concepts en psychologie, relatifs à l'identité d'une personne, il est avéré aujourd'hui que le débat n'existe plus quant à la primauté de l'individuel sur le culturel ou l'inverse. Nous sommes dans une logique du ET.

L'individu est unique, et culturel. Les deux sont indissociables pour répondre aux deux besoins des êtres humains, ceux de se distinguer et d'appartenir pour se construire en tant qu'être unique dans une ou plusieurs communautés dans lesquelles nous existons et agissons.

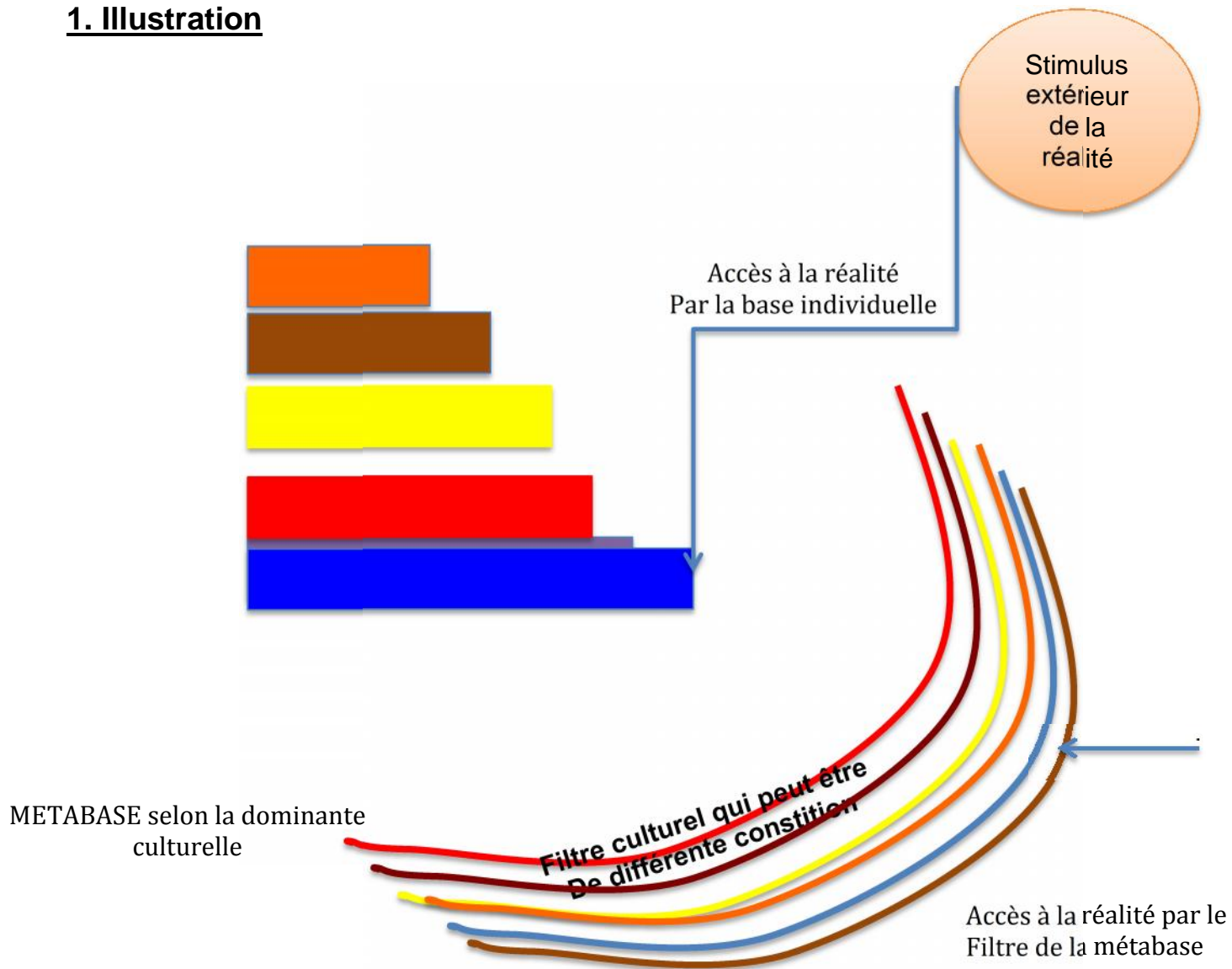
#### **IV/Regard culturel sur le concept de « base » en process communication**

Si nous décidons d'avoir un regard culturel sur le modèle process communication et en particulier sur la «base» nous aurions alors deux types de perceptions favorites et donc deux filtres qui permettent d'accéder à la réalité extérieure

- une perception psychologique identitaire qui reflète notre empreinte psychologique spécifique en tant qu'individu et qui se trouve au siège de la base de notre immeuble personnel.
- Un autre type de perception correspondant à celui de la perception collective et communautaire investie par la personne.



## 1. Illustration



## **2. La métabase est elle activée tout le temps autant que la base ?**

Nous investissons tous, des cercles d'appartenance de différents niveaux dans lesquels nous agissons de manière plus ou moins intenses selon nos enjeux. Ces cercles d'appartenance nous permettent de développer notre identité sociale et relationnelle. Nous adoptons les codes, les valeurs, les croyances et les comportements de ces communautés (cf les couches de la culture définie par TROMPENAARS

et TURNER). Nous en adoptons également les fausses croyances ou croyances limitantes.

Nous pouvons dans ce cas avancer l'hypothèse que les comportements sous stress sont également portés par la communauté (drivers, mécanismes d'échecs, scénarios et mythes)

Ces différents comportements et croyances sous stress font parties de cet inconscient collectif (Jung) qui font l'existence et la consistance d'une communauté donnée.

Différents types de communautés peuvent être investis par une personne:

- cercle communautaire national : l'appartenance à une culture nationale (pays/nation) avec ses lois, son histoire, ses repères
- cercle communautaire familial : l'appartenance à une culture familiale avec ses codes, ses enjeux, ses valeurs, ses secrets, son équilibre.
- cercle communautaire organisationnel ; l'appartenance à une culture organisationnelle (entreprise, espace professionnel) avec ses règles, sa dynamique intérieure ainsi que l'investissement émotionnel et personnel que les organisations impliquent.

Nous pouvons aussi citer d'autres cercles communautaires politiques, associatifs, religieux, sportifs ou autres...

L'hypothèse que je fais suite aux observations effectuées, est que la **Métabase** (base culturelle ou communautaire) est activée en plus de la base personnelle, en fonction du niveau d'investissement émotionnel et cognitif mis dans la communauté en question, de ce que cette communauté représente en terme d'ancrage émotionnel et cognitif pour les personnes que nous sommes.

C'est une forme de « package culturel » qui traduirait l'importance du besoin d'appartenance pour chacun d'entre nous à des communautés choisies tout au long de notre vie.

## **V/Conclusion**

Au stade de mes observations actuelles, j'ai adopté un protocole lors des formations intra et inter et des coachings individuels ou d'équipe qui consiste en plus de commenter les IDP aux personnes, à :

- *sonder les personnes sur la « base » de leur institution et entreprise* selon ses valeurs et croyances (institution s'il s'agit d'un séminaire intra/pays s'il s'agit d'un séminaire inter)
- sonder les personnes sur les comportements sous stress en dehors de l'ordre de leur immeuble personnel, qu'ils peuvent vivre (les sonder sur leurs propres comportements sous stress en dehors de leur immeuble ainsi que ce qu'ils observent dans leur entourage comme dominante)
- comparer les comportements sous stress recueillis en dehors des comportements de base des personnes, à la base « collective » qui aurait émergé du sondage.

A ce stade, je peux dire qu'une tendance forte émerge au Maroc sur le fait qu'une métabase de type « persévérant » se détache (environ 1200 IDP analysés), avec les comportements drivers ou mécanismes d'échecs qui vont avec.

Je suis conscient qu'à ce stade, le débat autour de l'aspect culturel de la process communication et en particulier autour de la métabase, implique un travail plus chiffré afin d'avoir des repères quantitatifs plus objectifs.

Je suis également conscient de mon propre prisme et paradigme qui tend à considérer entre autre l'être humain comme un reflet systémique de son environnement. En tant que tel, il ne peut donc y avoir seulement qu'un regard psychologique identitaire (base personnelle) sans tenir compte de son côté systémique par rapport à son environnement et au cadre psychosociologique dans lequel l'individu existe et agit.

Mon objectif est donc de continuer l'observation dans ce sens et ouvrir à un échantillon plus représentatif au Maroc en creusant la piste de la dimension multiculturelle que porte de manière forte le modèle process communication, un des rares modèles mondiaux qui intègre dimension personnelle et relationnelle de manière aussi ingénieuse.