

PsychosocioNomiePro

NIVEAU 2

*« Toutes les dimensions de ce que signifie
être un « être humain » et être traité comme tel
n'ont pas encore été prises en compte
dans le calcul économique du capitalisme ».*

Peter Drucker

Qu'est ce que la Psychosocionomie ?

Objectif de la formation

Programme des séminaires

Intervenants et contact

Qu'est-ce que la psychosocionomie ?

La Psychosocionomie ouvre un nouveau **champ de recherche et d'intervention** qui articule une théorie de la personnalité appliquée aux individus et aux organisations dans leur rapport à l'économie.

La Psychosocionomie postule que l'Être humain grâce à son appareil psychique est un médiateur entre l'ordre économique et l'ordre social. Ainsi, dans ses activités socio-professionnelles, il met en oeuvre à la fois la satisfaction de ses besoins vitaux en tant que consommateur et ses capacités potentielles de création, de réalisation personnelle et d'imagination en tant que producteur et acteur.

L'hypothèse PsychoSocioNominique est que le fonctionnement de l'être humain dans les organisations ne peut se comprendre que si l'économique est évalué dans ces interrelations permanentes et systémiques avec le psychique et le sociologique.

La PsychoSocioNomie est aussi **une méthode d'intervention dans les organisations**. Sa finalité est de permettre aux responsables d'entreprises et d'institutions de mettre en oeuvre les moyens de régulation adaptés aux changements, au développement et à l'évolution afin que les objectifs humains coïncident avec les objectifs économiques

Objectifs de la formation

- Découvrir l'approche psychosocionomique : philosophie, vision, valeurs, objectifs.
- Acquérir une grille de lecture et d'analyse globale du fonctionnement des organisations afin d'élaborer une méthode de diagnostic des dysfonctionnements et des stratégies d'intervention.
- Appliquer cette méthodologie sur le terrain des institutions et des entreprises.

L'objectif général de cette formation est de permettre aux dirigeants, managers, consultants, coach et formateurs d'approfondir et d'intégrer les concepts et outils psychosocionomiques afin de les mettre en oeuvre dans les entreprises et les organisations

PROGRAMME de la formation NIVEAU 2

Module n°1 : « l'homopsychosocioeconomicus »

L'hypothèse PsychoSocioNomique est que le fonctionnement de l'être humain dans les organisations ne peut se comprendre que si l'économique est évalué dans ces interrelations permanentes et systémiques avec le psychique et le sociologique.

Objectif : identifier les niveaux d'interactions entre les comportements individuels, les comportements collectifs et l'efficacité économique.

Module n°2 : Neurosciences et systémie

Si l'on ne connaît pas le cerveau on reste sur la représentation et l'on n'accède pas au *comment* utiliser cet outil qu'est le cerveau. Celui-ci fonctionne de manière systémique, il est donc essentiel de maîtriser les bases de cette approche.

Objectif : Identifier les différents fonctionnements et leurs conséquences aux niveaux individuel, collectifs et économiques. Elaborer des stratégies de développement pour les personnes et les équipes.

Module n°3 : Structures et systèmes de personnalités

Chaque individu à sa personnalité, chaque groupe sa culture. La prise en compte de ces particularités détermine les niveaux d'efficacité et le bien être des individus et des équipes.

Objectif : Acquérir une grille de lecture des personnalités individuelles (DSM5) et des cultures d'organisations. Mettre en œuvre les moyens adéquats à l'émergence des Talents individuels et collectifs.

Module n°4 : le coaching Psychosocionomique

Le coaching est une approche complémentaire permettant au manager d'agir sur les processus relationnels et d'appréhender les dynamiques de groupes et leurs incidences sur l'efficacité de l'équipe et de l'organisation.

Objectif : maîtriser les outils de bases du coaching individuel et du Teams building. Intégrer ces outils dans la démarche PsychoSocioNomique.

Module n°5 : les indicateurs Psychosocionomiques

Chaque individu a une croissance physique, intellectuelle mais aussi psycho affective. Ce dernier critère détermine la capacité d'autonomie et de collaboration.

Objectif : acquérir la grille des indicateurs psychosocionomiques. Développer les moyens favorisant la croissance individuelle et collective.

Module n°6 : « Les besoins fondamentaux satisfactions et manques »

La dynamique qui amène les individus et les organisations à construire un système obéit à trois besoins fondamentaux :

- Le besoin de structure lié au besoin de sécurité
- Le besoin de reconnaissance lié à l'altérité
- Le besoin de stimulation/action lié à la créativité

Le besoin de structure est le plus archaïque et fondamental. Chaque individu est poussé à se construire une structure, une référence, un cadre.

Il a besoin d'appartenir, d'avoir des références pour se développer. C'est ainsi qu'il se place dans le réseau socio-économique en termes d'espace, de temps, d'appartenance, d'identité.

Le besoin de reconnaissance se manifeste par la recherche d'une place face à l'autre, avec le besoin d'exister en tant qu'entité spécifique pour l'autre.

Le besoin de stimulation/action se manifeste par le désir de création, d'activité, de réalisation.

Lorsque ces besoins ne sont pas satisfaits les individus et les organisations produisent des symptômes ou des dysfonctionnements.

Objectif : être en capacité de déterminer le niveau de satisfaction / manque en terme de besoins fondamentaux. Construire une stratégie permettant de développer le bien être et de renforcer l'efficacité des personnes, des équipes et des organisations.

Module n°7 « Pathologies et stratégies thérapeutiques des organisations »

A l'image des individus, toute organisation peut devenir malade:

Sémiologie des pathologies collectives :

- Inventaires des dysfonctionnements : structuraux, sectoriels, individuels.
- Comment une décompensation individuelle peut-être le symptôme d'un dysfonctionnement institutionnel.
- Quels sont les outils d'autorégulation spontanés mis en place par l'organisation pour sa survie : leur pertinence et leurs failles.

Les origines de la pathologie :

- «*Génétiques* » : liées au contexte et motivation des origines et de la naissance de l'organisation.
- «*Historiques* » : quels évènements signifiants ou désordres (crises, changements...) ont influencé l'organisation.
- «*Réactionnelles* » :
 - par baisse du système de défense « immunitaire » du groupe (l'autorégulation)
 - inventaire des agents « viraux » ou « toxiques » latents dans l'organisation,

Quelles sont les menaces extérieures qui peuvent compromettre l'équilibre.

Les stratégies thérapeutiques structurales, groupale, préventive et individuelle permettant de rétablir l'harmonie dans l'organisation.

Objectif : détecter et analyser les dysfonctionnements de façon systémique. Différencier les « symptômes » des causes. Construire et mettre en œuvre des stratégies globales respectueuses des particularités de chacun en cohérence avec les objectifs de l'organisation.

Module n°8 : « Les articulations psychosociométriques »

Tout système est constitué d'éléments reliés entre eux. Le point de ralliement entre deux éléments (ou deux sous-systèmes) est l'articulation. Pour qu'un système fonctionne, l'énergie doit pouvoir passer d'un élément à l'autre et ainsi de suite.

Une articulation Psychosociométrique est un lien actif d'interdépendance entre un ou plusieurs éléments (ou sous-systèmes) transmettant l'énergie à l'intérieur du système, et en tant que sous système vers un autre système.

L'arrêt de la transmission de l'énergie constitue un *blocage psychosociométrique*.

Objectif : Connaître les différents types et modes d'articulation. Développer la fluidité d'un système.

Module n°9 : « L'Altérité Psychosociométrique »

Cette notion désigne la capacité de chaque individu à :

- Assumer sa différence et respecter celle de l'autre
- Assumer sa propre responsabilité et celle de la communauté ou du système,
- S'articuler avec les autres éléments du système de façon à créer des relations de collaboration, afin d'apporter sa contribution au développement et à la croissance de la communauté humaine.

L'organisation psychosociométrique permet de mettre en place des interactions permanentes entre les trois piliers de toute organisation sociale : liberté, égalité, fraternité.

Objectif : développer l'altérité et la coopération au sein de son organisation.

Module n°10 « Les stratégies d'intervention dans les organisations »

Le protocole psychosociologique

- la demande
- la négociation du contrat
- l'établissement d'un diagnostic
- la définition d'un plan de traitement
- proposition d'une intervention appropriée aux changements et développement de l'organisation.

Processus d'accompagnement de la croissance des personnes et de l'organisation en fonction de la culture et des objectifs définis par le contrat.

Objectif : ce module intègre l'ensemble des concepts étudiés tout au long de la formation pour être à même de construire un plan d'action et son suivi. C'est la phase « pratico-pratique » : mettre en œuvre les changements nécessaires afin de construire une dynamique efficiente, durable et respectueuse des acteurs et des objectifs qui leurs sont donnés.

Vous trouverez ci dessous, les thèmes des chapitres qui seront traités tout au long de la formation complète de 2 ans donnant accès à une certification en PsychoSocioNomie.

<u>Année 1</u>	<u>Année 2</u>
1 L' Homopsychosociologique	6 Les trois besoins fondamentaux
2 Les Neurosciences, la Systémique et L'Homopsychosociologique	7 Les Pathologies des organisations
3 Les Personnalités individuelles et les Talents. Les Systèmes de personnalité des organisations	8 Les Articulations PsychoSocioNomiques
4 Le coaching PsychoSocioNomique	9 L'Altérité
5 Les Indicateurs PsychoSocioNomiques	10 L'Intervention PsychoSocioNomique

Intervenants et contact

Patricia Hulin Negrato

Psychosociologue certifiée
Formatrice en
Psychosociologie
Coach certifié Coach&Teams
Formatrice
Psychopraticienne



Jean luc Negrato

Psychosociologue certifiée
Formateur en
Psychosociologie
Coach certifié Coach&Teams
Formateur

Pour toutes informations complémentaires, pour vous inscrire ou établir une convention de formation, merci de prendre contact avec :

Jean- Luc Negrato
PsychosociologiePro

Tel : 06 03 35 72 30

Courriel : jlnegrato@psychosociologiepro.fr