

Pas de collectif sans rencontre

Par Céline Bou Sejean le 25 mai 2016



Bien des situations de travail sont polluées par le fait que chacun pense, réfléchit, comprend à sa manière. A priori, ce qui me paraît évident devrait l'être pour tout le monde ! Les poussées d'adrénaline, voire les conflits que cela engendre de façon assez régulière – au travail comme dans la sphère domestique – sont légions. Pourtant, quand on pousse un peu plus loin, on se rend compte comme les logiques sont multiples et les évidences toutes relatives ... évidemment ! La Qualité de Vie au Travail (QVT) dépend pour beaucoup de cette capacité d'effort d'intercompréhension dans un collectif.

Le collectif nécessite de la différence

Une chorale accueille différents types vocaux. Basses, barytons, ténors, contre-ténors, contre-altos, mezzo-sopranos et sopranos ont leur partition à jouer, s'intercalent ou se joignent sur les différentes mesures. Toutes ces voix travaillent de concert de façon à accorder les singuliers au pluriel. Si tous les chanteurs ont la même tessiture et le même type vocal, et chantent à l'unisson, certes une probable impression de puissance ressortira, mais la richesse d'interprétation restera assez réduite.

Réunir en collectif des « voix » différentes promet une belle harmonie, si tant est que chacun travaille à accorder sa voix à celle de l'autre pour obtenir un résultat inédit. De quoi rendre fier au bout du chemin.

Intelligences multiples

Quels que soient nos semblables, ils sont différents. Notamment, chaque personne a son mode de compréhension du monde. Les sujets traités collectivement dans le travail, passent :

- **par la moulinette interne** plus ou moins consciente que chacun fabrique à partir de ses expériences vécues et de ses références
 - **par le mode de pensée** le plus naturel pour chacun : analytique, synthétique, symbolique, métaphorique, conceptuel, pratique, etc.
 - et aussi **par l'humeur** qui colore le moment pour chacun !
- Ne nous faisons pas d'illusion, il n'est jamais possible de comprendre exactement la même chose d'une personne à l'autre. C'est bien pour cela que **le dialogue est indispensable pour faire société.**

Une meilleure QVT passe par de vrais dialogues

J'ai évoqué cette nécessité dans un chapitre consacré au dialogue d'un précédent article [La compréhension](#). En effet, le dialogue peut être de sourds ; vous savez, lorsque chacun exprime une

pensée parfaitement claire et logique, mais qu'aucun point de rencontre avec l'interlocuteur n'est recherché, et aucun ne survient. Chacun évoque et révoque son point de départ, son point de vue, son cheminement, et attend de l'autre qu'il l'adopte pour arriver à la même conclusion vécue comme évidente pour l'un, incompréhensible voire erronée pour l'autre. Les explications réitérées sur le même mode, sans s'interroger d'où part son interlocuteur et s'il a accès au même mode de compréhension sont vouées à l'échec.

Fonctionnement collectif vertueux

Il ne suffit pas d'afficher des valeurs collectives. C'est un premier pas, certes, mais **il faut incarner réellement ces valeurs pour être crédible.** C'est cela le **fonctionnement vertueux.** **C'est aussi cela la congruence.** Or, il est bien plus facile de dire qu'on s'entend bien et qu'on s'écoute, que de s'entendre et s'écouter réellement pour un tas de bonnes et mauvaises raisons.

Travailler sur soi

Si on veut avancer vers plus d'écoute et d'entente pour plus de collectif, un travail sur soi est utile, voire nécessaire :

- Le premier élément indispensable, c'est d'**avoir conscience**, et même la conviction, que chacun a sa propre façon d'appréhender le monde. Pour cela, une attitude ouverte, attentive, et volontaire est nécessaire.
- Le deuxième, c'est d'être convaincu que **c'est très bien comme ça !** C'est cela qui permet une diversité de points de vue et de modes d'action, rendant possible le traitement d'un sujet de façon innovante, motivante, pourvoyeuse de progression pour chacun et pour les projets en question.
- Le troisième élément, c'est de **passer de la conviction à l'action.** Nous y voilà. **Cohérence.**

Congruence. Ethique.

Etre attentif à l'autre, c'est **tolérer qu'il ait une opinion différente et aller à la rencontre de son point de vue.**

C'est tolérer aussi qu'il ait un mode de fonctionnement différent, et faire preuve de pédagogie pour l'aider à accéder à notre propre perspective en tenant compte du mode de compréhension qui lui est le mieux accessible. Cela demande souvent de lâcher prise avec sa propre logique, de se faire expliquer la logique de l'autre, de chercher à la cerner, de l'éprouver, et d'élaborer une traduction d'un mode à l'autre.

Par exemple, pour comprendre ce qu'on attend d'eux, les uns auront besoin d'une présentation schématisée, alors que les autres seront plus à l'aise avec une information clairement rédigée. Le manager/collègue a donc besoin de dialoguer davantage avec ses collaborateurs/collègues afin de s'assurer d'être bien compris, et surtout, de répondre aux interrogations de façon à ce que l'interlocuteur puisse transcoder l'information dans son propre mode de pensée.

Une meilleure QVT en bénéfice, sur plusieurs dimensions

Ce que cela produit ? De la satisfaction de part et d'autre, une intercompréhension plus performante, une plus grande ouverture d'esprit engendrant une meilleure ambiance de travail et un gain de temps, l'apprentissage au fur et à mesure de différents modes de pensée côtoyés donc le développement des compétences de chacun. Une meilleure QVT en somme !

Pour [lire ce contenu](#) au format pdf

Pour contribuer : vous pouvez commenter cet article juste en-dessous, apporter vos signes de reconnaissance sur les réseaux sociaux : en aimant le contenu, en apportant vos commentaires, en relayant.

Photo sous licence [creative commons](#) – auteur : [Dave Dugdale](#)