



Quelques clés de lecture

Que ce soit dans la gestion des conflits ou dans l'entretien de la motivation, dans la direction d'une équipe ou dans le rapport à sa hiérarchie, il y a **un élément fondamental** à ne pas négliger, sans lequel toutes les techniques restent vaines, sans lequel les efforts de communication ne sont guère plus efficaces que le labour de la mer, sans lequel les énergies les plus positives ne s'épuiseront qu'à « pelleter des nuages ».

Cet élément fondamental a été énoncé par Descartes voici déjà quelques siècles, mais reste toujours assez mal entendu. On n'a retenu de lui que son célèbre « je pense donc je suis », mais on a oublié qu'il disait par ailleurs : « **il y a plus de différence d'homme à homme que d'homme à bête** ». Certes « je pense », mais absolument pas comme mon voisin. Sans doute « je suis », mais certainement pas comme mon voisin. Eduqués comme nous le sommes à la raison commune et au bon sens commun, aveuglés par nos propres idées, il nous est très difficile de concevoir que notre voisin, notre collègue, nos proches pensent chacun d'une manière beaucoup plus différente de nous que ce que nous pouvons soupçonner. Nous avons bien l'idée d'une diversité, mais **nous méconnaissons toujours la profondeur de l'abîme qui nous sépare les uns des autres**. Abîme plus grand, soulignait Descartes, que la différence entre l'homme et l'animal.

S'il est si important de trouver un langage commun et d'uniformiser les procédures et les pratiques, c'est pour un tas de raisons évidentes pour la bonne marche de l'entreprise, mais c'est aussi, sans qu'on le sache toujours, pour pallier ce fossé. Il serait cependant imprudent de l'ignorer tout à fait, car **c'est dans ces différences**, que nous ne cessons de recouvrir, **que logent les origines de bien des difficultés relationnelles et professionnelles**. La prise en compte de cette fondamentale variété humaine est au cœur du travail d'EXVOLUTIS-RH.

Pour ne pas oublier ces différences, pour en prendre la mesure, **il est important de mieux connaître des points de vue très différents** des siens. Dans les newsletters à venir, **nous vous proposerons de découvrir quelques exemples de « façons de voir » particulières**. Quel point de vue peut avoir ce manager qui a toujours raison ? Comment comprendre tel collaborateur qui ne se voit jamais comme les autres le voient ? Et que dire de cette collègue sur laquelle personne n'est jamais d'accord tant elle agace les uns et suscite l'admiration des autres ? A de telles questions nous nous gardons bien de répondre par une psychologie sommaire. Pas deux personnes qui « ont toujours raison » de la même façon, ou qui doutent de la même façon, ou qui désespèrent de la même manière. Mais **à partir de chaque situation singulière, il est néanmoins possible** de tirer une leçon intéressante pour tous et **d'élaborer quelques clés de lecture éclairantes pour mieux traduire le langage de l'autre**. C'est ainsi que nous ne cessons d'enrichir nos prestations RH, ce dont vous livrerons un aperçu au fil de nos prochaines newsletters.