

Faites des différences de chacun une force collective

Ne serait-il pas agréable que le monde ne soit constitué que de gens qui nous ressemblent, qui nous aiment et qui pensent exactement comme nous ? Et bien non. Nous gaspillerions des truismes emblématiques comme «les opposés s'attirent», mais ce serait aussi terriblement ennuyeux.

Temps de lecture : minute

10 juillet 2018

Toute personne occupant un poste de direction devrait avoir pour objectif d'être un instrument d'unité, et non de division. Pourtant, la réalité actuelle est, dans la majorité des cas, la preuve que notre "esprit d'équipe" est en difficulté.

Notre défi, en tant que citoyens, est de trouver des façons de comprendre et de travailler avec des personnes avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord - des personnes qui peuvent être très différentes de nous. Voici trois engagements que vous pourriez prendre pour y arriver, et ainsi créer un lieu de travail uni.

Accepter que les gens soient différents

Pensez au nombre d'idées concurrentes et de leaders forts que les pères fondateurs des États-Unis ont dû réunir pour avancer. Comme Benjamin Franklin l'a dit : "*We must, indeed, all hang together, or most assuredly we shall all hang separately*" ("*Nous devons tous nous serrer les coudes, ou bien nous finirons par nous écraser les uns les autres*"). De manière moins drastique, c'est ce que nous faisons tous les jours en tant que chef

d'entreprise.

Bien sûr, nous voulons ce qui est bon pour l'entreprise (société, organisation, projet), et cela signifie que nous devons promouvoir le travail d'équipe et l'unité de groupe. Mais si nous avons affaire à un groupe d'âges, de genres, de types de personnalité, ou encore d'affiliations politiques radicalement différentes, comment faire fonctionner correctement une équipe ?

Ce n'est pas une situation où il suffit de se mettre en pilote automatique. C'est à ce moment que le rôle de leader prend tout son sens : retrouvez vos manches et devenez le collaborateur que vous voulez que les autres soient. Un exemple type, en somme.

Soutenez ceux qui en ont le plus besoin

En cours de route, les dirigeants rencontrent des "mines terrestres", des gens qui ne peuvent pas gérer et supporter le changement, qui se déchargent de leur tristesse personnelle sur le groupe, qui hérissent les autres et dont il faut s'occuper, ou encore qui ne peuvent juste pas suivre le rythme.

Trouvez des moyens d'accorder une attention particulière à ceux qui en ont besoin, détourner l'attention de ceux dont la négativité ne doit pas être encouragée, et récompensez l'esprit d'équipe afin que cela devienne une ambition partagée. L'objectif est de se rappeler que "*le tout est plus (grand et meilleur) que la somme de ses parties*", même lorsque les parties sont un peu incompatibles et ne semblent pas s'emboîter.

Réalisez que résultats et bienveillance sont

intimement liés

Réglez les problèmes avec vos équipes - c'est à dire en les écoutant - avec un esprit de bienveillance et de compréhension, même - et surtout - quand c'est vraiment dur. Vous n'êtes pas seulement une force pour l'unité et la compréhension parce que c'est rentable, mais aussi parce que vous vous en souciez. Si ce n'est pas le cas, arrêtez de vous considérer comme un leader.

Mais pourquoi s'en soucier ? Pourquoi vouloir vraiment, profondément que les gens se comprennent ? Bien sûr, vous voulez que l'entreprise fonctionne bien et ne se laisse pas distraire par un drame émotionnel sans fin. Mais aussi parce que c'est la bonne chose à faire.

Pensez à vos enfants ou aux membres de votre famille et à l'amour inconditionnel que vous ressentez pour eux. Maintenant, mettez-vous au défi d'appliquer le même esprit d'acceptation et d'amour aux personnes qui ne vous ressemblent pas ou qui ne font pas comme vous. Un tel engagement fera grandir votre entreprise à coup sûr.

Article original de [Steve Farber](#) à retrouver sur Inc.com