

Les 4 accords toltèques appliqués à la startup

"Les quatre accords toltèques" de Miguel Ruiz est l'un des livres de développement personnel les plus vendus au monde. Mais comment ces principes peuvent-ils s'appliquer au monde de l'entreprise ?

Temps de lecture : minute

27 août 2020

Sans commune mesure, l'année 2020 a présenté nombre de chamboulements, et pour les startups, un vrai tsunami économique et organisationnel. L'insouciance a notamment fait place à l'incertitude, provoquant des manifestations de stress individuelles et collectives. La nécessité de créer, voire de recréer, une cohésion d'équipe est plus que jamais prégnante.

Afin de vous procurer quelques clés, nous nous sommes inspirées d'un livre qui nous est cher à toutes les deux : "Les quatre accords toltèques" de Miguel Ruiz. Ce livre, souvent négligé dans un environnement business, est pourtant parfaitement applicable à l'entreprise. Décrivant une méthode de développement et d'amélioration de l'individu issue de la tradition toltèque (13e siècle), cet ouvrage semble plus qu'évident à sa lecture, mais ses principes ne sont, néanmoins, pas si simples à appliquer au quotidien... Voyons donc l'application possible de ces quatre accords pour les salariés de startups en ébullition.

Que ta parole soit impeccable

" Parlez avec intégrité, ne dites que ce que vous pensez. N'utilisez pas la parole contre vous ni pour médire d'autrui "

Depuis quelques mois, avec la mise en place d'un travail en remote intensifié, beaucoup d'entre nous ont perdu la tonalité, l'énergie et surtout les petites mimiques du corps qui, en allant plus loin que la parole, en disaient long sur notre état d'esprit. Ainsi les messages rapides, écrits "vite fait bien fait" sur les nouveaux modes de communication comme Slack ou Whatsapp sont parfois plus cinglants qu'ils n'en ont véritablement l'intention. À distance, le climat de confiance disparaît peu à peu et les équipes qui pouvaient avoir tendance à se critiquer les unes les autres se retrouvent à devoir collaborer coûte que coûte pour le bon fonctionnement de leur société.

Alors comment faire ? Comment accompagner l'entreprise et ses employés vers une communication bienveillante et donc efficace. ?

Comme le dit si bien Faustine Durié dans son article "Quand le monde redécouvre le pouvoir de la reconnaissance au travail", l'entreprise est en déficit d'amour. La leçon de ce premier accord est de soigner tout autant votre expression écrite qu'orale, de toujours parler avec intégrité, de dire ce que vous pensez sans dénigrer et d'encourager vos collaborateurs et collaboratrices à faire de même. Challenge! Essayez de faire en sorte que cela fasse partie intégrante de votre culture d'entreprise. Les bénéfices sont multiples : en installant une communication plus transparente et directe, votre équipe sera en confiance et progressera plus vite grâce aux feedbacks bienveillants. Une meilleure communication inter-équipe, signifie aussi une meilleure performance de l'entreprise !

Ne réagis à rien de façon personnelle

" Ce que les autres disent et font n'est qu'une projection de leur propre réalité. Lorsque vous êtes immunisé contre cela, vous n'êtes plus victime de souffrances inutiles "

Les événements d'entreprise qui surviennent ne sont pas toujours une réponse à nos propres comportements. Dans le cas de la crise sanitaire et économique à laquelle nous avons été confrontés ces derniers mois, les startups ont dû faire des choix économiques. L'évolution de la législation sur le sujet de l'activité partielle a même permis une individualisation des modalités de chômage partiel (sous réserve de la validation par le CSE).

Est-ce donc une raison de plus pour prendre les choses personnellement ? Non, surtout pas ! Mais comment ne pas associer chômage partiel ou licenciement économique à une remise en cause de ses propres compétences ? C'est instinctif et toujours bon de se remettre en question mais il faut considérer d'autres possibilités : changements de stratégie de l'entreprise, renouvellement du management avec les implications que l'on connaît... De manière générale, faites la différence entre votre fonction dans l'entreprise, et vos compétences et qui vous êtes vraiment, en tant qu'individu.

Ne fais aucune supposition

"Peu importe que la réponse soit correcte; le seul fait de trouver une réponse nous rassure. C'est pour cela que nous faisons des suppositions"

Oh le pouvoir de notre mental à s'inventer des histoires! Dans une période de très forte incertitude, la tendance à la supposition est intensifiée, s'inventer des histoires nous permet de nous rassurer ! C'est normal et parfaitement humain. Alors que faire ? On s'efforce de ne réagir qu'aux faits. Et cette situation s'applique à l'ensemble de nos relations d'entreprise. À distance, nous ratons parfois les petites interactions du quotidien qui sont riches en informations.

Votre manager annule votre point hebdomadaire ? Vous faites la supposition que quelque chose ne va pas avec vous. Vous voyez un meeting avec le fonds d'investissement dans l'agenda de votre CEO ? Vous faites la supposition que votre entreprise est en danger. La meilleure façon d'éviter de faire des suppositions est de poser des questions. Demandez un rendez-vous avec votre manager, faites un bilan de compétences avec lui ou elle, posez lui des questions sur l'entreprise et les attentes concernant votre rôle. N'hésitez pas à étendre la conversation en toute neutralité -parole impeccable- avec d'autres membres de votre réseau professionnel, en respectant les règles de confidentialité à appliquer. Vous pourrez alors mieux vous situer et agir en conséquence.

Fais toujours de ton mieux

“Quelles que soient les circonstances, faites toujours de votre mieux, ni plus ni moins. Mais rappelez-vous que votre mieux ne sera jamais le même d'une fois à l'autre”

Le problème de cette injonction, c'est que nous nous imaginons qu'il faut se surpasser tout le temps, influencé·e par un environnement

professionnel gouverné par la performance, et l'excellence. Nous le savons tous, le rythme en startup, c'est de l'adrénaline pure, tout va vite, on ne s'ennuie jamais. On fait des erreurs puis, on se relève. C'est ça le principe, on apprend, on continue, on trace, on définit le futur tout en faisant toujours de son mieux. Mais parfois, nous sommes stressés, fatigués, à bout de nerfs et notre parole n'est donc plus si impeccable. On se vexe, on prend les choses personnellement et le mental s'emballe. Ça arrive... nous sommes humains.

Efforcez-vous alors de bannir ces petites phrases toxiques telles que "j'aurais dû". Cet accord toltèque ne promet pas le laisser-aller, mais incite à adapter ses objectifs en fonction du contexte, et apprendre de ses erreurs. Objectif : prendre conscience que nous ne sommes pas des machines. Dans cette période d'incertitude majeure et d'adaptation, c'est le moment d'utiliser la bienveillance à outrance; pendant le confinement, on faisait du mieux que l'on pouvait, avec ou sans enfants, avec ou sans apéro, avec ou sans sport, avec ou sans baisse de moral. Aujourd'hui, les tendances et spéculations autour de l'évolution du COVID19 et de ses impacts sociétaux et professionnels se multiplient sans pour autant se baser sur des faits concrets. Appliquer les quatre accords toltèques au quotidien permet de prendre les choses avec recul et neutralité. Courage et bienveillance sont plus que nécessaires en cette période étrange. Tout en espérant, néanmoins, revenir prochainement à l'insouciance et les gossips mignons de la machine à café !

Judith Tripard est HR et talent manager chez Founders Factory et Caroline Franczia est fondatrice d'Uppercut-First