

Co-dirigeants : comprenez vos désaccords, ils cachent des trésors

Les co-dirigeants qui ont des désaccords sont nombreux. Ceux qui les comprennent et les transforment sont plus rares. Comment les comprendre et les dépasser ?

La qualité de la relation entre co-dirigeant·e·s est décisive pour le bien-être et l'efficacité d'une équipe. Alors, comment accéder aux trésors qui se cachent derrière vos désaccords ?

Comprenez vos désaccords

1- Identifiez vos sujets d'incompréhension

Avant toutes choses, s'il y a des désaccords entre vous, prenez un temps pour repérer quels sont vos sujets d'incompréhension. Vos désaccords concernent-ils des sujets stratégiques, managériaux, opérationnels ou/et culturels ? Voici 4 dialogues illustrant ces différents sujets de désaccords. Où vous situez-vous ?

Dialogue 1 - Désaccord stratégique

La stratégie pour les 6 prochains mois? C'est simple. Lançons cette nouvelle activité, étendons nous à l'étranger et recrutons une centaine de personnes ! (Dirigeant·e à tendance « motivationnelle » d'accomplissement et de reconnaissance) Mais nous avons déjà bien trop recruté. Prenons plutôt du

temps pour bien intégrer les personnes arrivées, structurons les process internes avant de nous développer. (Tendance de sécurité)

Dialogue 2 – Désaccord managérial

Tu prends trop de décisions sans consulter l'équipe, il n'y a que ta vision de dirigeant qui compte et tu voudrais que toute l'équipe te suive. Ce serait bien que tu te rapproches du terrain et des équipes aussi, non ? (Tendance de protection et de solidarité) Et toi, tu ne prends aucune décision. Tu veux laisser toutes les libertés mais ton équipe est en manque de lignes directrices, d'inspiration et de cadre. Assume aussi d'être leader ! (Tendance de domination)

Dialogue 3 : Désaccord opérationnel

Nous manquons de structuration et de clarté. Ce n'est pas étonnant que nous ne réussissions pas nos appels d'offres : nos process ne sont pas formalisés. Nous ne savons pas assez qui fait quoi et quand. (Tendance organisationnelle) Mais non, nous manquons plutôt de créativité face aux clients, d'improvisation, d'initiatives et d'offres nouvelles qui séduisent. (Tendance de liberté)

Dialogue 4 : Désaccord culturel

Et si nous faisons davantage d'événements et d'apéros ? Ce serait bien d'avoir l'équipe la plus soudée possible. (Tendance d'appartenance) Je trouve que nous sommes déjà une tribu où nous faisons tous la même chose. Les singularités ne sont pas valorisées, j'aimerais que chacun soit plus autonome et propose de nouvelles choses. (Tendance d'autonomie créative)

2. Comprenez les motivations qui sous-tendent vos désaccords

Vous avez identifié vos sujets d'incompréhension ? Comprenez maintenant les tendances de motivation qui sous-tendent vos désaccords. En d'autres mots, vous avez repéré l'iceberg, allez maintenant comprendre ce qui se joue sous l'océan !

Chacun des propos ci-dessus est le résultat de tendances « motivationnelles » propres à chaque dirigeant et dirigeante. En effet, nous cherchons tous à satisfaire nos besoins « motivationnels » qui sont à l'origine de nos comportements et réactions. Les 4 duos de besoins « motivationnels » ci-dessus sont particulièrement fréquents entre co-dirigeant-e-s : accomplissement/sécurité ; protection/domination ; organisation/liberté et appartenance/autonomie.

Quelle tendance « motivationnelle » est la vôtre lors de vos désaccords ?
Quelle combinaison se joue avec votre co-dirigeant-e ?

Transformez vos désaccords en trésors

Vous avez maintenant mieux compris vos désaccords. Il est temps de réagir et de transformer ces désaccords en trésors. Voici 4 questions pour vous mettre en mouvement et être les créateurs d'une relation plus joyeuse.

1. Quelles sont nos difficultés et quel changement souhaitons-nous ?

Commencez par reconnaître ensemble vos difficultés : partagez les sujets et motivations différentes que vous avez observés. Clarifiez ensemble votre intention de changement : quel changement voulons-nous entre nous ? Posez-vous ensuite ces 3 questions pour interroger le "Je", le "Tu" et le « Nous » : « Comment je prends soin de moi ? », « Comment je prends soin de toi ? » et « Comment nous prenons soin de nous ? » .

2. Comment je prends soin de moi ?

Vos désaccords ont mis en avant le fait que vous avez des besoins différents qui cherchent à être satisfaits. Commencez par vous demander comment chacun peut satisfaire de manière autonome son besoin et sa tendance « motivationnelle » ? Comment pouvez-vous prendre soin de vous-même sans demander à l'autre de le faire pour vous ? Identifiez des actions où chacun.e d'entre vous pourrait être satisfait.e sans demander à l'autre de se plier ? Est-ce qu'ainsi vous pourriez tester deux modes de fonctionnement en parallèle qui satisfont chacun ?

3. Comment je prends soin de toi ?

Vos désaccords sont l'occasion de progresser dans votre relation avec l'autre. De vous décentrer, de comprendre davantage votre associé, d'explorer de nouvelles sources de joie. Identifiez quelles actions satisfont les besoins de votre partenaire ? Demandez-lui ce dont il ou elle aurait besoin. Testez son fonctionnement sur votre sujet de désaccord, aventurez-vous en terre inconnue. Par exemple : et si vous changiez de casquettes et d'actions pendant un temps ?

4. Comment nous prenons soin de nous ?

Vos deux « Je » sont pris en compte, faites maintenant vivre le « Nous » . Fixez des temps d'échanges ensemble de manière récurrente pour échanger sur votre quotidien et mieux comprendre vos joies et vos difficultés. Réfléchissez

sur ce que vous désiriez en commun. Qu'est-ce qui vous ferait plaisir ensemble ? Quel projet concret vous réunirait ? Quel objectif vous plairait ? Quelle vision vous rassemblerait ? Soyez créatifs pour installer du nouveau dans votre relation, pour trouver des sources de plaisir et de joie ensemble.

Vous l'avez compris, vos désaccords sont précieux ! Ne les mettez pas de côté, soyez plutôt à leur écoute, comprenez-les pour savoir vous adapter ensemble. Vos désaccords ont un potentiel de joie et d'efficacité pour demain. En les acceptant et en les transformant, vous avez une chance de rencontrer autrement votre partenaire, de rencontrer un nouveau monde, et même de vous rencontrer vous différemment ! Comme le dit, le philosophe Charles Pépin : « *La rencontre est ce choc qui fait bouger les lignes intérieures de votre identité* » . Alors, osez-vous aller à la rencontre ?

Tristan Ecosse-Thévenard, coach et fondateur de La Traversée

Article écrit par TRISTAN ECOSSE-THÉVENARD