

L'épineuse diversité 2.0

Par Patrick K. Magyar



Si les gens diffèrent par leur ethnie, leur sexe, etc., leurs personnalités sont encore plus diverses. Il est difficile de comprendre cette diversité et de l'exploiter pour le succès de l'équipe. Mais ça en vaut la peine !

Encore du pain sur la planche...

Malheureusement, la diversité 1.0 ne s'est pas encore généralisée. L'ethnie, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe et l'âge suscitent toujours des préjugés. Il faut poursuivre les efforts pour démonter ces a priori et éliminer les injustices qui en résultent. Quand, comme moi, on a travaillé pendant des décennies dans l'industrie du sport et qu'on a vu naître des rumeurs prétendant qu'on est un coureur de jupons dès qu'on promeut des femmes, on sait à quel point c'est difficile.

La diversité 2.0: la personnalité

Mais la diversité 1.0 ne suffit pas. Pour parvenir au succès dans un groupe ou une entreprise, il faut exploiter à fond le potentiel de chacun. Et pour cela, il ne suffit pas d'avoir recours à la diversité des connaissances, des expériences et des origines. Il faut avant tout reconnaître, comprendre et exploiter la multiplicité des personnalités. Mais c'est difficile. Distinguer le sexe ou l'ethnie, c'est une chose. Mais comprendre comment les individus fonctionnent, ce qu'ils perçoivent et comment ils prennent des décisions requiert plus d'efforts. Car l'homme a tendance à se forger (trop) rapidement une opinion.

Un «radar» rapide comme l'éclair

Le premier contact que j'ai eu avec ma femme était un désastre. Elle m'a trouvé arrogant, bruyant et antipathique. Quelques millisecondes lui ont suffi pour se faire cette idée. En effet, on évalue les autres et on se forge une opinion sur eux à la vitesse de l'éclair. Une capacité très utile, en ce qui concerne l'évolution humaine, puisqu'elle permettait d'opter rapidement pour le combat ou la fuite. Il n'est donc pas étonnant que ce radar génétique de l'être humain siège dans une partie très ancienne de notre cerveau.

Nous aimons nous donner raison

La première perception d'un objet par un radar est très imprécise. Il faut attendre le contact visuel ou radio pour identifier de qui ou de quoi il s'agit, quels sont ses intentions et ses objectifs. De même, notre radar humain nous en dit très peu sur la personnalité et les motivations d'une personne. La première impression qu'on a d'une personne a un pouvoir immense. On tend à confirmer soi-même l'avis qu'on s'est fait, qu'il soit positif ou négatif, sans tenir compte des conditions dans lesquelles cette première impression s'est formée. Peut-être qu'on était mal luné ou submergé par les émotions.

Curiosité et ouverture d'esprit

La curiosité et un peu d'ouverture d'esprit suffisent pour en apprendre plus sur le comportement d'autres personnes. Malheureusement, peu de gens, et encore moins d'entreprises, prennent le temps d'aller au-delà de leur première impression. C'est toutefois impératif pour garantir la diversité 2.0. En effet, on ne peut cerner les positions d'autres personnes et les exploiter pour avoir du succès en groupe que si on dispose de suffisamment de connaissances générales. Cela permet l'éclosion d'équipes fantastiques. Pour ma part, voilà 38 ans que je suis avec une femme, qui, au premier abord, m'a trouvé tout sauf génial. Et pourtant, après ce premier contact désastreux, nous avons fini par former une équipe de rêve.