



Guide de **Communication** **Non Violente** **Pourquoi?**

Saviez-vous qu'un "merci de" dans un e-mail pouvait être mal pris par votre destinataire ? Saviez-vous aussi que d'écrire "bonjour" sans jamais ajouter le prénom derrière pouvait être désagréable pour l'autre ?

La communication avec vos coéquipiers, vos clients et même vos fournisseurs est pleine de subtilités. Que ce soit par mail, téléphone ou en face-à-face, nous ne transmettons pas que des mots. Nous transmettons aussi une énergie, une ambiance, une humeur et plus souvent qu'on ne le pense : de la violence.

Alors non, personne ne finit avec un coquard. On parle ici d'une violence affective qui s'infiltré dans nos relations.

Ce petit parasite se nourrit de notre ressenti, des moments douloureux que nous avons vécu, de notre humeur actuelle etc. A la fin, il dégrade l'ambiance des équipes et même de toute une entreprise. Mieux vaut donc s'en occuper. Surtout à l'heure où le télétravail affaiblit le lien entre chacun d'entre nous.

Ce guide est donc fait pour vous aider à adopter une communication libérée de cette violence. Il est fait pour vous manager, dirigeant, entrepreneur, mais aussi pour votre équipe.



Anaïs Raoux

Co-fondatrice & CEO WAKE UP

Les 10 signaux faibles

La "grande" violence est facilement discernable : harcèlement, menaces, insultes, cris et portes qui claquent. Mais la **"petite" violence** l'est beaucoup moins. Or comme on dit, ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières.

Voici les dix signaux faibles d'une "petite" violence dans votre équipe :

1. Quand les **blagues piquantes** fusent
2. Quand les **commérages** deviennent un rituel
3. Quand les **noms d'oiseaux** sont lancés sur un ton amical
4. Quand on ne dit **pas bonjour**
5. Quand on veut toujours **avoir le dernier mot**
6. Quand on **surinterprète**
7. Quand on **reporte sans arrêt la faute** sur l'autre ou sur les circonstances
8. Quand on ne dit plus les choses et qu'**on exécute bêtement**
9. Quand on met un **masque**
10. Quand on voit apparaître des **"victimes"**, des **"bourreaux"** et des **"sauveurs"**

Si vous cochez des cases de cette liste, rassurez-vous, vous allez pouvoir renverser la vapeur.

En télétravail

Le point commun de ces 10 signaux faibles est **la rupture de lien avec l'autre par différents moyens** :

- Soit on cherche à **imposer son pouvoir** sur l'autre
- Soit on évite l'autre **en s'effaçant** et en se soumettant
- Soit on devient **indifférent** et insensible à l'autre

A l'heure du télétravail, c'est peut-être le second point qui sévit le plus. Voici notamment quelques écueils par e-mails à avoir en tête :

- Le **"bonjour"** sans prénom derrière : montre un manque de conscience et de considération de l'autre.

- Le **“merci de”** : montre une demande autoritaire maquillée par une figure de gratitude. En général, on demande et ensuite on remercie.
- Le **“cordialement”** peut être perçu comme une tournure froide et expéditive tellement elle est désormais utilisée par les institutions administratives.
- Les **non-réponses** aux e-mails ou aux messages Slack

Tous ces signes sont des symptômes. **Ce ne sont pas les vrais problèmes.** Vous ne résoudrez pas grand chose en remplaçant “cordialement” par “bien à vous”. Le vrai problème c'est :

- de ne **pas mettre de conscience** humaine dans nos échanges
- de **ne jamais se demander** ce que peut ressentir l'autre
- d'aller jusqu'à **ignorer nos propres émotions** et nos propres besoins.



La Communication Non Violente, Késako ?

C'est **une méthode pour recréer des relations de qualité** avec tout le monde : vos coéquipiers, votre boss, vos clients, vos proches et même vos pires ennemis.

La Communication Non Violente (aussi appelée CNV) a été développée dans les années 60 par le docteur **Marshall Rosenberg**. Inspirée de la philosophie du légendaire Mahatma Gandhi, elle consiste à adopter des attitudes positives pour remplacer les attitudes négatives qui nous dominent.

“Devenir le changement que nous souhaitons voir dans le monde” passe avant tout par **notre langage**, notre **façon de communiquer** et notre **capacité à nous observer** nous-même.

La CNV est donc un outil de communication qui vise à transformer les conflits en dialogues et à apporter plus d'harmonie dans les collectifs. Avec votre équipe, elle vous aidera à :

- **Repérer chez les autres** ce qui génère la violence dans leur manière de penser ou de communiquer
- **Exprimer vos demandes** de façon claire et sans froisser les autres
- **Améliorer votre bien-être** en répondant à vos vrais besoins
- **Résoudre les conflits** dans un esprit bienveillant
- **Instaurer un dialogue** où chaque membre de votre équipe se sent reconnu
- **Créer une dynamique** de changement



Les 4 étapes clés

Que vous soyez manager ou non, **votre quotidien peut être très challengeant** :

- Vous attendiez un super dossier de la part de votre coéquipier, mais il vous rend tout le contraire.
- Vous étiez sur le point de finaliser un projet avec votre équipe, mais votre N+1 vous dit à la dernière minute de faire un virage à 180°.
- Vous êtes déjà assailli de problèmes, mais votre coéquipier vient en rajouter un de plus à la fin de votre journée.

Tous ces **imprévus**, ces **attentes non exaucées**, peuvent être des étincelles de violence. Ce n'est pas ce que vous voulez communiquer à vos coéquipiers, ni à votre boss.

Avant que votre réservoir de ressentiments ne s'enflamme¹, vous pouvez le désactiver avec **ces quatre étapes fondamentales de la CNV** :

1. L'observation

Décrivez de manière factuelle la situation à l'origine de votre mécontentement. Cela veut dire d'**éviter les jugements**, évaluations, interprétations, préjugés et généralisations. Mettez votre curseur d'objectivité aux maximum. Voici quelques exemples pour vous aider à distinguer l'observation de l'évaluation :

Observation mêlée d'évaluation	Observation sans évaluation	Ce qui cloche dans la 1ère phrase :
Tu es tout le temps en retard.	À chaque réunion la semaine dernière, tu es arrivé·e avec 10 minutes de retard.	On emploie le verbe être sans indiquer qu'il s'agit d'un jugement.
Elle ne tiendra pas ses objectifs de la semaine.	Je ne pense pas qu'elle tienne ses objectifs de la semaine. Ou Elle a dit qu'elle ne tiendrait pas ses objectifs de la semaine.	On considère notre évaluation ou notre interprétation des faits comme la seule possibilité.

1 Cynthia FLEURY (2020), *Ci-gît l'amer*, Gallimard

Paul n'est pas assez autonome.	Tous les jours de la semaine dernière, j'ai dû aider Paul dans ses tâches.	On emploie des mots exprimant l'aptitude ou l'inaptitude sans indiquer s'il s'agit d'un jugement.
--------------------------------	--	---

2. Exprimez vos sentiments

Exprimez vos ressentis et vos sentiments par rapport à la situation. **Démarrez vos phrases par "Je me sens... Je suis..."**.

Seul hic, **notre vocabulaire du quotidien est bien pauvre** pour décrire clairement nos émotions. Nous sommes plus habitués à décrire nos pensées que nos sentiments.

Par exemple, nous pouvons renvoyer l'autre dans ses filets en disant spontanément "j'ai pas le temps, j'ai trop de travail". Et combien de fois oublions-nous d'ajouter "je me sens fatigué et stressé" ? Nous reconnaissons plus facilement la *to do list* que l'influence qu'elle a sur nous.

Subtilité supplémentaire : **il y a des sentiments qui sont en réalité des attaques**. Par exemple, dire "je me sens trahi" implique directement l'autre et suppose une malveillance de sa part, même si elle est accidentelle.

Voici d'autres **exemples de sentiments qui sont à éviter**¹ : *je me sens ... acculé, bête, blâmé, coupable, déconsidéré, dévalorisé, diminué, écrasé, harcelé, incompris, incompetent, insulté, isolé, jugé, manipulé, méprisé, nul, rabaissé, utilisé etc.*

Ce sont des sentiments que l'on entend aujourd'hui beaucoup dans le monde du travail. Mais en réalité, ils n'ont pas de pouvoir d'apaisement car ils reposent toujours sur une contre-attaque implicite. **Voici plutôt une liste de sentiments constructifs à utiliser**² :

1 Thomas D'ANSEMBOURG (2001), Cessez d'être gentils soyez vrais.

2 Marshall B. ROSENBERG (2016), Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)

Quand vos besoins sont satisfaits :	Quand vos besoins ne sont pas satisfaits :
<p> admiratif alerte amusé apaisé bouleversé calme confiant content curieux de bonne humeur décontracté ébahi ébloui émerveillé ému en harmonie en sécurité encouragé enjoué enthousiaste étonné fier heureux inspiré intéressé joyeux léger libre optimiste passionné serein reconnaissant surpris stupéfait </p>	<p> à bout accablé agacé alarmé angoissé anxieux blessé choqué confus contrarié coupable découragé déçu dégoûté démoralisé énervé épuisé exaspéré impatient inquiet insatisfait mal à l'aise marre de ... malheureux peiné pessimiste saturé seul soucieux tendu tiraillé triste vexé vidé </p>

3. Exprimez votre besoin

Cette étape est encore moins évidente que la précédente quand vous démarrez avec la CNV. Car nous prenons rarement le temps de savoir qui nous sommes et de quoi nous avons besoin. En revanche, nous attendons tout le temps que l'autre sache et respecte nos besoins. Quel paradoxe !

Pour comprendre ce que l'on entend par besoin, vous devez déjà distinguer les deux niveaux de la pyramide de Maslow :

1. Vos **besoins fondamentaux** : sécurité, survie, rôle social, succès
2. Vos **besoins d'accomplissement** : intégrité, spiritualité, développement de soi

Voici quelques exemples. J'ai besoin...

- d'être prévenu suffisamment à l'avance (sécurité)
- de me reposer après le déjeuner (survie)
- que l'on communique (social)
- de savoir où l'on va (intégrité)
- de feedbacks sur mon travail (succès)
- d'apprendre de nouvelles choses tous les jours (développement de soi)
- de plus d'harmonie dans l'équipe (spiritualité)
- de fun au quotidien (accomplissement)
- de sens, d'avoir un impact (accomplissement)

4. Votre demande

Formulez une demande claire, concrète et précise. Par exemple : "Seriez-vous d'accord de...", ce qui laisse à l'autre l'opportunité à votre interlocuteur d'accepter - ou refuser - votre demande. La subtilité est de demander sans exiger pour rester en permanence en zone de négociation.

Voici quelques exemples. **Seriez-vous d'accord ...**

- de m'envoyer vos documents pour relecture au minimum 24 heures à l'avance ?
- que je m'éclipse 15 minutes après le déjeuner pour me reposer seul ?

- que je crée une nouvelle chaîne Slack pour que l'on communique nos bonnes nouvelles ?
- que l'on prenne une heure la semaine prochaine pour se mettre d'accord sur la direction à prendre ? Etc.

La magie de la CNV

Voici ce qui se passe pour chacune des étapes d'un point de vue rhétorique :

- 1. Observation** : personne ne peut remettre en cause des faits. Vous démarrez du bon pied avec votre interlocuteur, il ne peut être que d'accord.
▶ Vous recréez un lien intellectuel.
- 2. Sentiments** : ils vous sont propres. Votre interlocuteur n'a donc rien à dire dessus, au contraire même, votre vulnérabilité et votre authenticité vont le toucher.
▶ Vous recréez un lien émotionnel.
- 3. Besoin** : vous allez éclairer votre interlocuteur. Car la plupart du temps, nous sommes aveuglés par nos propres besoins et nous croyons que les autres ont les mêmes que nous. Vous allez donc mettre votre interlocuteur dans une situation de confort car il saura pourquoi et comment mieux communiquer avec vous. Il vous comprendra (enfin !).
▶ Vous redonnez du sens à votre conversation.
- 4. Demande** : là, c'est votre moment. Or en général, nous commençons par la demande sans exprimer le reste, ce qui laisse peu de place pour libérer les tensions. Les demandes sont alors violentes et elles ferment toute communication.
▶ Vous recréez un projet commun.



La CNV à l'oeuvre

C'est l'**histoire vraie** d'un directeur de la communication d'une grande entreprise. Il a passé plusieurs jours sur un document interne qui va être communiqué à tous les collaborateurs.

C'est une formalité et il n'y a pas de grands enjeux. Mais il envoie quand même une copie de ce document à son patron en disant "pour information" et en lui indiquant qu'il sera envoyé aujourd'hui. **Son patron lui répond par email dans la minute sans un "bonjour" :**

*"Vous m'envoyez des documents pour validation une heure avant sa diffusion!!
Merci de reporter la diffusion."*

Le ton est évidemment autoritaire, cassant et passe à côté d'un malentendu. Le directeur de la communication n'attendait aucune validation de son patron, c'était un partage "pour info". Non seulement il se retrouve agressé, mais en plus sa compétence et sa responsabilité sont remises en question. Assailli d'émotions, **le directeur ne pouvait rien répondre à cela.**

Avec la CNV, voici ce à quoi aurait ressemblé la réponse du patron :

"Je viens de recevoir votre document une heure avant sa diffusion et je n'ai pas le temps de le traiter." ► Observation factuelle.

"Je suis confus car j'aurais aimé prendre le temps de le lire." ► Expression du sentiment.

*"J'ai besoin d'être prévenu beaucoup plus à l'avance pour m'organiser."
► Expression du besoin.*

"Seriez-vous d'accord de reporter la diffusion ?" ► Demande au lieu d'un ordre.

La nouvelle formulation n'enlève pas forcément le malentendu, mais **elle laisse un droit de réponse au directeur**. Au lieu de lui rentrer dedans à son tour ou de s'écraser, il peut désamorcer le malentendu beaucoup plus facilement :

"Merci, je vous comprends. Bien noté, pour la prochaine fois, je vous communiquerai les infos à l'avance." ► Empathie et réponse au besoin du patron. La tension peut continuer de baisser d'un cran.

"Je suis à mon tour confus, j'avais indiqué dans mon mail que le document était "pour information" et je n'attendais donc pas de retour particulier de votre part." ► Sentiment + élément factuel.

"Pour moi, il n'est pas nécessaire de reporter la diffusion. Je préfère vous solliciter le dossier Z qui est beaucoup plus important. OK pour vous ?"

► Nouvelle demande qui valorise en plus le temps et l'expertise de son boss.

Ce à quoi le patron ne peut que répondre : *"Parfait, je vous fais confiance."*

Devenez le véritable super héros

Tout comme ce directeur de la communication, vous recevrez inévitablement des rafales de la part de votre N+1, de vos coéquipiers ou de vos stagiaires.

A ce moment, la **"patate chaude" de la violence sera entre vos mains**. Vous aurez alors trois options :

- 1.** Répondre avec violence **contre l'autre** sur un ton autoritaire, agressif ou acide.
- 2.** Répondre avec violence **contre vous-même** : ne rien dire, intérioriser, vous soumettre, fuir et avaler la pilule du ressentiment.
- 3.** Reconnaître la violence, l'accepter, **renoncer à l'alimenter davantage** en recréant du lien avec l'autre via la CNV.

La plupart du temps, nous utilisons les deux premières options. Elles sont faciles et **tout nous pousse à croire que ce sont les meilleurs choix**. Dans n'importe quel scénario Hollywoodien, n'est-ce pas le super héros qui écrase le méchant ? Vous ne verrez jamais Captain America faire de la CNV car c'est beaucoup moins spectaculaire.

La domination de l'autre est le scénario par défaut. Dans nos conflits du quotidien, nous cherchons donc aussi à écraser l'autre avec nos arguments pour devenir un héros¹. Mais **c'est une escalade infinie** car l'un comme l'autre

1 René GIRARD (1961), Mensonge romantique et Vérité romanesque

croit être celui qui a subi le plus de préjudice. Or, si l'on tire vraiment **la bobine des préjudices, elle est tout aussi infinie.**

Dans le conflit entre le directeur de la communication et son patron, on peut penser que c'est le patron qui est coupable et s'arrêter là. Mais **qui connaît le passé du patron ?** Qui sait ce qui se passe dans son foyer ? Peut-être que ce patron a reçu une éducation extrêmement dure de la part de son père. Peut-être que son père lui-même a vécu d'énormes difficultés parce que la conjoncture économique était elle-même extrêmement dure à son époque. Et pourquoi la conjoncture était mauvaise ? On pourrait continuer à l'infini cette chaîne causale...

Le jeu du "*qui est plus coupable*" ou "*qui est plus victime*" **n'apporte que plus de victimes et plus de coupables** parce qu'il ne repose que sur un schéma de domination / dominé. Il tourne en rond.

Le vrai super héros, c'est celui qui sort du circuit fermé de la violence. C'est celui qui met le genou à terre en premier. Non pas pour signifier qu'il est une victime soumise, mais pour **mettre son énergie ailleurs** :

- dans la compréhension de lui-même
- dans la compréhension de l'autre
- dans le renouvellement d'une relation constructive

L'empathie, une posture clé de la CNV

Pour sortir de l'irrésistible escalade de la violence dans vos relations, mettez toute votre énergie dans l'empathie.

L'empathie revient à être pleinement présent pour l'autre et à lui porter une attention sincère. La philosophe **Simone Weil qualifiait cette attitude de miracle** et ajoutait que "*parmi tous ceux qui pensent posséder cette qualité, rares sont ceux qui l'ont*".

Difficile de lui donner tort quand on voit la propension que nous avons à donner des conseils ou à exposer notre propre opinion à tout bout de champ sans jamais écouter l'autre.

Adopter une telle posture revient à **reconnaître les sentiments et les besoins de vos coéquipiers** et à ne pas présenter vos demandes comme des exigences. Voici une **méthode en quatre temps** pour mettre plus d'empathie lorsque vos relations sont tendues :

- 1. Ne faites rien.** Retenez-vous de donner vos arguments, conseils et solutions. Mettez en pause votre machine mentale. Décidez, en conscience, de retenir votre instinct naturel.
- 2. Dirigez votre attention sur les besoins et les sentiments de l'autre.** Demandez-vous sincèrement : De quoi a-t-il besoin ? Que ressent-il ?
- 3. Reflétez ce que l'autre ressent.** Paraphrasez ici ses sentiments et ses besoins. Exemple : "vous êtes en colère parce que vous avez besoin de temps pour bien faire les choses".
- 4. Constatez le relâchement.** Maintenez votre effort d'empathie tant que vous ne voyez pas le visage de l'autre se détendre. Si vous n'ajoutez pas d'huile sur le feu, il finira par s'éteindre d'autant plus vite que vous apporterez de l'empathie.

La CNV en télétravail

Si le télétravail peut favoriser l'émergence de la violence, il est aussi beaucoup plus favorable sur certains points à la CNV que la vie au bureau. A tout moment, **vous pouvez pratiquer tranquillement chez vous** et tempérer les assauts émotionnels.

Quand votre équipe est en télétravail, voici **quelques bonnes pratiques pour prévenir les tensions** :

- ✓ Soignez et personnalisez au maximum vos e-mails et vos messages.
- ✓ Demandez à vos coéquipiers comment ils aiment leurs e-mails : très courts, détaillés, droit au but, nombreux, le matin, l'après-midi, avec des emojis etc.
- ✓ Pour les managers, ayez des conversations en 1:1 par visio ou par téléphone toutes les semaines pour désamorcer les inévitables malentendus et sur-interprétations fâcheuses et invisibles.

- ✓ Pratiquez quotidiennement 10 minutes de méditation pleine conscience pour anticiper les montées émotionnelles et éviter les réactions à chaud. Il existe de nombreuses applications mobiles pour vous guider (Petit Bambou, HeadSpace).
- ✓ Créez des moments d'échange avec votre équipe (Team buildings, séminaires virtuels) pour que chacun connaisse mieux l'autre : ses besoins, sa personnalité, ses valeurs, ses envies et son histoire.
- ✓ Repérez à l'avance et listez vos besoins fondamentaux pour pouvoir y répondre dès maintenant et aussi les exprimer aux moments opportuns.
- ✓ Sensibilisez toute votre équipe aux mécanismes de la violence car ils sont trop peu enseignés à l'école et à la maison.

Si la situation commence à se tendre ou est déjà tendue avec un ou plusieurs de vos coéquipiers, voici quelques idées pour recréer du lien :

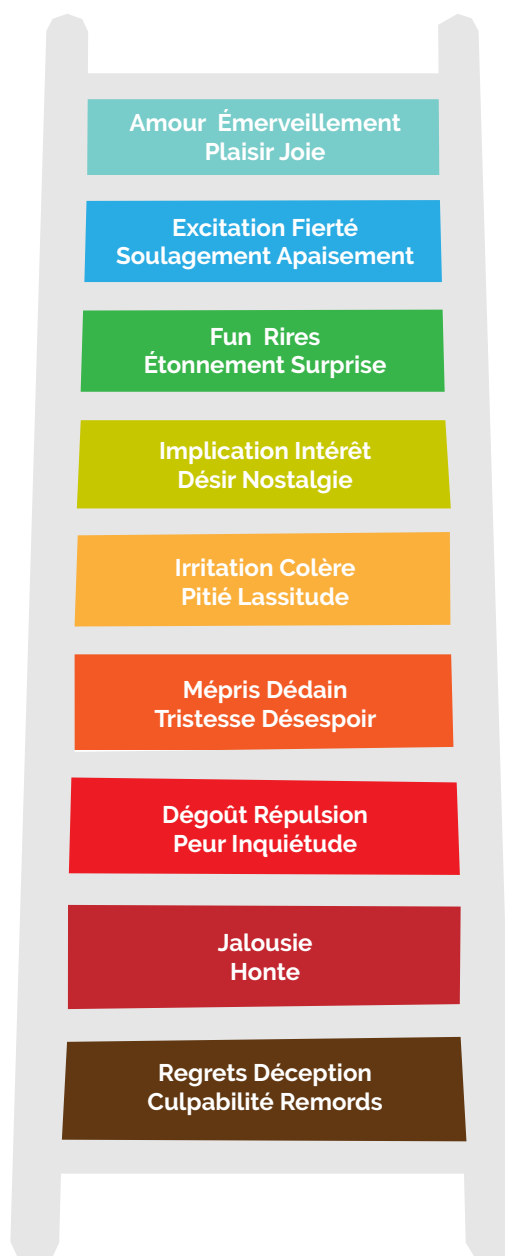
- ✓ Évitez tout d'abord la CNV dans un groupe car la colère se répand comme une traînée de poudre.
- ✓ Privilégiez les 1:1 puis réouvrez la conversation de groupe quand l'atmosphère est apaisée.
- ✓ Quand la moutarde vous monte au nez, commencez par prendre trois grandes inspirations et fermer les yeux.
- ✓ Puis, écrivez les quatre étapes de la CNV : observation, sentiment, besoin et demande.
- ✓ Il est important de le faire sur une vraie feuille de papier pour vous déconnecter de l'écran et des éventuelles distractions. Coupez donc aussi les notifications.
- ✓ Trouvez dans votre équipe un binôme bienveillant qui pourra vous aider à prendre du recul sur la situation que vous vivez.
- ✓ Si vous êtes naturellement très émotionnel, vous pouvez faire appel à une personne plus objective et analytique pour vous aider à être plus factuel.
- ✓ Au contraire, si vous êtes très rationnel et cartésien, une personnalité naturellement empathique vous aidera à mettre des mots sur les besoins de l'autre.

- ✓ Si vous sentez que quelque chose va mal avec quelqu'un, évitez les e-mails qui sont sujets aux sur-interprétations.
- ✓ Privilégiez le téléphone ou la visio (si vous le sentez). L'empathie fonctionne aussi à distance avec le ton de la voix :)

Mesurez votre succès

Quand vous êtes au milieu d'un conflit où vous et l'autre êtes en colère noire, il n'est pas facile de se dire que l'orage va passer. Vous pouvez abandonner et vous dire "merci la CNV, mais ça ne marche pas ce truc".

La raison est que la résolution d'un conflit ne se fait pas d'un claquement de doigts. Personne ne passe instantanément de la colère noire au grand sourire lumineux. D'après des chercheurs de l'université de Genève, il existe des étapes émotionnelles que vous pouvez repérer chez vous autant que chez l'autre¹ :



¹ Shuman, Vera & Schlegel, Katja & Scherer, Klaus. (2015). Geneva Emotion Wheel Rating Study.

7 croyances à faire bouger

Construire des relations saines et sans violence implique un **tout autre paradigme de pensée** que celui auquel nous sommes habitués.

Le cinéma, l'Histoire avec ses guerres qui se répètent, le climat anxiogène des médias et nos propres expériences douloureuses (familiales, intimes etc.) nous induisent des principes et des croyances qui elles-mêmes **contribuent à alimenter la création de systèmes faux et violents**.

Personne n'est à blâmer ici. Nous sommes ce que nous sommes avec notre histoire. En revanche, **nous avons le choix d'entrer désormais dans l'ère du "care"**. Une ère où l'on prend soin de soi et des autres, où nous soignons nos blessures visibles et invisibles et où nous anticipons leurs causes¹.

A l'heure de la destruction globale de la nature, des équilibres sociaux, psychologiques et financiers, ce projet paraît d'une importance capitale. En tant que dirigeant, collaborateur, manager, entrepreneur, **vous pouvez participer à cette mission**.

Car si personne ne s'affaire à compenser la violence, le ressentiment et les frustrations qui montent dans nos sociétés jusque dans nos entreprises, qui le fera ? Qui aidera les entreprises (et les millions de foyers qu'elles influencent) à **retrouver les sentiments de confiance, de lucidité et de fraternité ?**

Pour y parvenir, **certains principes et croyances seront à faire évoluer**. La CNV vient les challenger directement. Voici donc, avant de se quitter, la liste des 7 croyances à faire bouger chez soi².

1 Dominique MEDA (2020), WAKE UP Conversations, Épisode 26 : Repenser le futur du travail

2 Inspiré de Thomas D'ANSEMBOURG (2001), Cessez d'être gentils soyez vrais.



Croyances	Comportements violents qui en découlent	Suggestions de reformulation
<p>#1 C'est égoïste de penser à ses sentiments en premier.</p>	<p>En situation de colère ou d'émotions négatives, nous n'avons pas la lucidité pour aider l'autre. Nous faisons donc plus de mal que de bien.</p>	<p>Quand je pense à mes sentiments en premier, j'aide à mieux servir ceux des autres.</p>
<p>#2 La vie n'est que devoirs et obligations.</p>	<p>On tend à annuler toute notre personnalité et nos besoins face aux contraintes extérieures. C'est une auto-destruction.</p>	<p>J'ai le pouvoir de faire des choix, de dire oui et non.</p>
<p>#3 On ne peut pas faire plaisir à soi et aux autres.</p>	<p>Cela rend le travail collectif impossible et pousse à l'isolement.</p>	<p>Je ne sais pas encore comment, mais je peux faire plaisir à moi-même et aux autres.</p>
<p>#4 L'autre est responsable de mon bonheur.</p>	<p>On attend que l'autre connaisse et réponde à nos besoins sans jamais les connaître nous-mêmes, ni les exprimer. C'est une source infinie de frustrations et de conflits.</p>	<p>Mon bonheur est une co-construction avec l'autre.</p>
<p>#5 Priorité à la performance, la relation suivra.</p>	<p>La gestion et l'administration est un travail sans fin. Il y a toujours quelque chose de plus à faire. A l'excès, cela mène à la disparition pure et simple des relations humaines.</p>	<p>La performance est au service de mes relations.</p>
<p>#6 J'ai pas le temps.</p>	<p>Cela rend les communications expéditives, donc source de malentendus et de conflits.</p>	<p>J'investis du temps dans mes relations.</p>
<p>#7 Je ne crois en rien.</p>	<p>Paradoxe, car c'est une croyance en soi. Elle induit un refus de toute remise en question et donc une fermeture à soi et aux autres.</p>	<p>Je ne sais pas tout et je suis curieux·se de découvrir ce que l'autre et la vie vont m'apporter de bon.</p>

Qu'avez-vous pensé de ce guide ?

Ce guide vous est offert et nous sommes curieux de savoir à quel point il vous a plu. Dites-le nous avec des étoiles !



A propos des auteurs



Anaïs Raoux

Co-fondatrice de WAKE UP et host du podcast WAKE UP Conversations.



Sébastien Sors

Co-fondateur de WAKE UP et concepteur de Boussole utilisé par plus de 110 000 personnes.



Aller plus loin avec notre Boussole

Vous voulez mieux comprendre les besoins et la personnalité de vos coéquipiers ? Boussole est une plateforme qui vous aide à :

- mieux communiquer avec vos coéquipiers
- améliorer la qualité de vos relations
- créer une culture d'équipe fraternelle

Démarrer gratuitement



BOUSSOLE pro

wake-up.io/boussolepro/