

## L'harmonie des dissonances : retour sur la soirée « Piano Coach »

### Wel'Com-Hom News

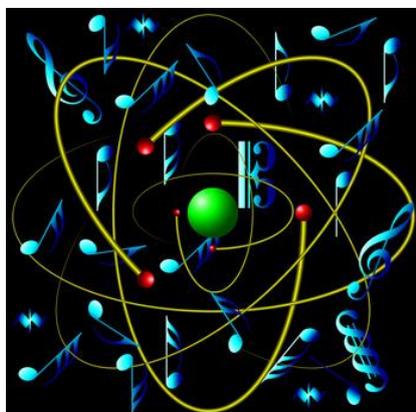


Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en  
management et en techniques de vente

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### Ou passer de la tension à la puissance créative



Si la diversité des compétences, des âges, des personnalités, des métiers est généralement reconnue comme une richesse pour l'entreprise, il n'en demeure pas moins que la difficulté pour valoriser cette complémentarité est bien réelle.

La conférence « Piano Coach », partant de la pratique de la musique pour explorer le processus de management, est une clé d'entrée intéressante pour illustrer le management de la diversité au sein d'une équipe.

#### **Musique et management**

Le jeudi 8 Novembre, à l'école [Ense3](#), s'est tenue la conférence « *Leadership et créativité : Comment manager autrement ? Le Piano Coach* ». Cette conférence, organisée par [Grenoble INP](#) et la [branche Rhône-Alpes du PMI France Sud](#), a été conçue et animée par Thomas Dieuleveut, Directeur Général Associé de [Cursus Consulting Group](#).

Parallèle audacieux entre la musique et le processus de management, cette conférence a tout d'abord montré la diversité des émotions à l'écoute d'une même musique. Dans nos entreprises, comment sommes-nous attentifs à la diversité des perceptions de la même réalité ?

Ecouter, oser faire confiance, s'engager, lâcher prise, garder l'objectif en focus, voilà effectivement des aspects forts du Management qui rejoignent la pratique musicale collective. Nous avons tous vécu je crois un moment très fort lorsque Thomas Dieuleveut, au travers d'improvisations à 4 mains avec des participants pour la plupart sans aucune expérience pianistique, mit en relief le formidable potentiel créatif de 2 personnes qui s'écoutent, se synchronisent, coopèrent au même objectif.

Mais il y a un point sur lequel je souhaiterais revenir tout particulièrement...

## De la tension ...

1<sup>ère</sup> étape : Thomas Dieuleveut nous a fait écouter une succession de dissonances, c'est-à-dire 2 notes consécutives au piano, donc décalées simplement d'1/2 ton. Réaction négative de l'assemblée : « C'est agressif, ... On dirait 2 personnes qui ne s'aiment pas... ».

Etape suivante : nous écoutons un même thème musical joué plusieurs fois dans des harmonisations différentes. Là les réactions sont plus variées : les versions avec dissonances étant plutôt perçues comme « *plus riches, plus variées, plus dynamiques, plus créatives, ...* ». Je dis « *plutôt* », car finalement nous retrouvons encore une grande diversité de sensation.



Thomas Dieuleveut ne fait pas explicitement de parallèle avec le monde de l'entreprise .... Je me permets de développer et rebondir car cette expérience rentre immédiatement en résonance avec mes expériences professionnelles.

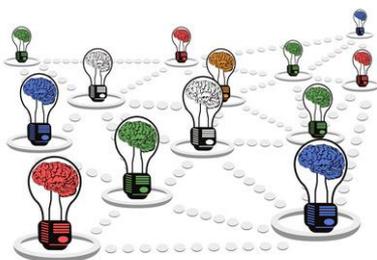
## ... A la complémentarité...

En musique la dissonance est en général utilisée pour représenter une tension. Cette tension prend son sens et devient un outil réellement créatif et artistique lorsqu'elle s'insère dans un projet musical, qu'elle est intégrée dans un discours qui se conclut, en général dans l'harmonie. Sans tension, le champ des possibles est moindre.

En entreprise, les tensions sont-elles sources de performance, de créativité ?

- Les tensions entre les personnes sont sources de souffrance. Cette souffrance est plus ou moins forte selon notre personnalité, mais elle est toujours présente. Cette tension bloque toute discussion factuelle, l'émotion persiste et prend le dessus, le débat d'idées n'a pas lieu.
- Les tensions entre les idées, les compétences, les approches sont une formidable opportunité pour voir émerger de nouvelles idées. La confrontation des expériences est la meilleure garantie de la bonne décision.

Comment différencier les 2 types de tension ? Comment favoriser la seconde sans laisser les émotions se transformer en tensions néfastes aux bonnes relations ?



J'ai longtemps travaillé dans un service de Recherche et Développement dont la mission était le développement de nouveaux produits. Qu'est-ce qu'un nouveau produit réussi si ce n'est la résultante des tensions que représentent à un instant donné la technologie disponible, les opportunités marché, les risques que l'entreprise est prête à prendre, les contraintes industrielles, la stratégie de l'entreprise ... ?

Comment dépasser les querelles de chapelles, pour dans ce contexte par exemple, faire travailler ensemble le Marketing, le service commercial, la R&D, la production, la Direction ... ?

Comment dépasser les clichés et les conflits de personnes pour profiter au mieux de la richesse complémentaire des audacieux et des prudents, des extravertis et des timides, des créatifs et des gens terrain, .... ?

### **... en passant par un projet collectif et la reconnaissance des individus**

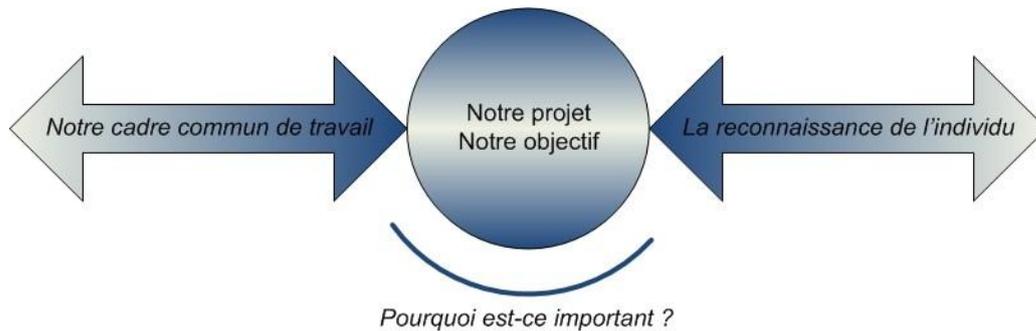
Cette confrontation d'idées, de visions, d'approches, de talents, d'expériences ne peut pas s'exprimer sans un projet commun clairement explicité : prend-on réellement le temps de répondre précisément ensemble aux questions :

- « *Que voulons-nous réaliser ensemble ?* »
- « *Pourquoi c'est important pour l'entreprise ?* »
- « *Pourquoi c'est important pour l'équipe ?* »
- « *Pourquoi c'est important pour moi ?* »



Nous dépassons alors notre propre réussite ou celle de notre corporation pour viser la réussite de notre projet car nous en acceptons le sens. Ce sens auquel il faudra revenir, qu'il faudra réactualiser chaque fois que les intérêts de chacun se mettent fortement en tension.

Mais la coopération n'est ni la symbiose, encore moins la soumission au groupe. A l'instar de chaque note de musique qui, dans l'harmonie générale, conserve son rôle et son caractère unique, chaque individu a une compétence et une place originales dans le projet.



Plus la coopération a besoin de se renforcer, plus l'acceptation de l'individualité, de la différence, du pré-carré de chacun est nécessaire.

#### A propos de l'auteur :



*Françoise BALAND*  
**Com-Hom**

**Françoise Baland :** J'ai rejoint l'équipe Com-Hom en 2011 après une expérience de plus de 20 années dans l'industrie.

De formation ingénieur ENSIMAG (Grenoble INP), mon travail s'est toujours équilibré entre réalisations et innovations techniques, management des hommes et des femmes, organisation et méthodologies, management de la qualité.

Ces expériences m'ont permis de travailler avec tous les services de l'entreprise au sein d'équipes pluridisciplinaires. J'ai ainsi développé la passion du travail en équipe, au service de la réalisation des objectifs de l'entreprise.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

#### **Copyright**

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .  
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.