

SOUMIS PAR
bafrog

ON
19/10/2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Réflexion (principes fondamentaux)



La réflexion consiste à revenir sur ce que l'on a fait et à réfléchir à la manière dont on s'y est pris. Grâce à cette réflexion, on (ou l'équipe) parvient à des conclusions sur ce qu'il faudrait refaire de la même manière ou faire différemment à l'avenir. L'objectif de la réflexion n'est pas de trouver le plus d'erreurs possible, mais d'améliorer l'équipe dans son ensemble.

Principes / Règles

Lors d'une réflexion en équipe, il est toujours préférable d'entretenir entre nous des relations empreintes de confiance et de considération. Si tel est le cas, **aucune règle n'est nécessaire**. En effet, celles-ci ne sont indispensables que lorsque, « dans le feu de l'action », ce n'est plus le cas. C'est pourquoi nous proposons ci-après quelques principes qui se sont avérés utiles.

- Il s'agit toujours uniquement de l'impression de la personne qui s'exprime. Celle-ci ne doit pas nécessairement être partagée par le reste de l'équipe, ni correspondre à la réalité. Chacun a le droit d'exprimer son impression sans être interrompu. De plus, il n'est pas judicieux de porter un jugement sur les impressions exprimées.
- En particulier lorsque l'impression exprimée fait référence à un éventuel comportement inapproprié d'une personne, celle-ci ne doit pas se sentir acculée par ces propos. La personne concernée a, avant tout autre, le droit de s'exprimer elle-même après une telle déclaration.
- Une réflexion porte aussi bien sur les impressions positives que sur les impressions négatives. Les deux doivent être exprimées.

Des principes dépassés

Voici encore deux points qui sont sans cesse mis en avant, mais qui, malheureusement, ne mènent à rien.

- Commencez par dire ce qui était bien, puis ce qui ne l'était pas.
- Citer toujours d'abord trois choses qui ont été positives, puis seulement ensuite formuler la critique (négative).

Le problème avec ces deux « règles », c'est qu'elles ont tendance à traiter l'autre de manière « thérapeutique ». Comme un enfant qu'on éduque. De plus, chaque « compliment » prend un arrière-goût désagréable, car on se met très vite sur la « défensive » face à un tel compliment, en se demandant ce qu'on a « encore fait de mal ». Les compliments deviennent ainsi un prétexte pour pouvoir critiquer l'autre et ne sont donc souvent pas sincères. Un tel comportement n'a pas sa place dans une équipe où règnent une orientation claire vers les objectifs, la confiance mutuelle et l'estime.

Accepter la critique avec sérénité

- Garde ton sang-froid et ne te mets pas « sur la défensive » ni ne passe à la contre-attaque. Ton interlocuteur ne fait qu'exprimer **son** impression, et s'il l'a exprimée, c'est qu'il a une raison précise de le faire.
- N'oublie pas : ce que ton interlocuteur te dit peut soit t'agacer, soit t'être utile. Que ce soit l'un ou l'autre, cela **ne** dépend **que de toi**.
- Considère la critique pour ce qu'elle est : **une occasion de t'améliorer**. Souvent, seules les personnes dont on attend, par expérience, une performance particulièrement bonne font l'objet de critiques. La critique est donc, dans de nombreux cas, le signe que tu es déjà assez bon.
- C'est pourquoi : remercie ton détracteur !
- Et pour finir : ne te laisse pas abattre par la critique. Toutes les critiques ne sont pas justifiées, tous les détracteurs n'ont pas raison. Traite tout le monde avec respect, mais ne prends pas chaque critique à cœur.

Remarque : les points mentionnés ci-dessus concernaient une « forme courante » de critique. Si tu es constamment attaqué, insulté ou victime de harcèlement, d'autres mesures doivent être prises et les points susmentionnés doivent être ignorés !

Qui a donc raison ?

Au final, chacun peut tout au plus donner ses propres impressions, parfois très subjectives. Chacun a une image légèrement différente d'une personne. Y compris la personne elle-même. En fin de compte, personne ne peut donner une image complète et exacte de la situation et, par conséquent, personne n'a raison à 100 %. Ce que nous pouvons faire, c'est partager nos impressions et, avec tous les autres, parvenir à une image aussi précise que possible de la situation.

Que se passe-t-il lorsqu'un comportement est manifestement inapproprié, qu'il a éventuellement enfreint des principes internes ou externes, voire qu'il était dangereux ?

Dans un tel cas, la réflexion n'est pas la bonne approche. Si un responsable a agi de manière négligente et dangereuse ou a enfreint des principes essentiels du travail, la direction de l'équipe doit intervenir en conséquence, clarifier la situation et, si nécessaire, prendre d'autres mesures. Dans ce cas, les propos tenus ne doivent pas être considérés comme des « impressions subjectives » d'une personne, mais, dans de nombreux cas, comme des consignes claires auxquelles il faut se conformer. La forme de la réflexion ne doit pas être détournée par les membres de l'équipe pour « faire la sourde oreille » aux dysfonctionnements signalés, sous prétexte qu'il ne s'agit que de l'« opinion subjective » des autres membres de l'équipe.

Crédits photos

- Image de couverture : © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tags
Réflexion
Équipe
Analyse
Réactions
amélioration

Vieux
à partir de 16 ans

Nombre de participants
1–20
20–30
30 – 100

Bible
Cette information manque.

Matériau
Aucun

Téléchargement du fichier
Pas de téléchargement de fichiers

KI Generierter Inhalt
Contenu
Tags
Vieux
Nombre de participants
Bible
Matériau

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/fr/wiki/art/reflexion-principes-fondamentaux