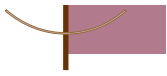




UNE CRITIQUE QUI DÉMOLIT



La critique constructive consiste à recevoir une évaluation d'un comportement dans le but de nous aider à nous améliorer. Malheureusement, elle s'avère souvent destructive.

par PIERRETTE DESROSIERS, M. Ps.,

Psychologue du travail, conférencière, coach d'affaires

Nous désirons tous mieux nous connaître et nous améliorer. Il semble n'y ait que deux façons d'y parvenir : l'introspection, qui consiste à s'autoévaluer, s'analyser, se questionner, faire un bilan de nos actions et des résultats ; ou le *feedback*, ou critique constructive, qui consiste à recevoir une évaluation d'un comportement ou d'une situation, dans le but de nous aider à faire et à être meilleur. Malheureusement, dans plusieurs cas, la critique constructive devient destructive.

Sans *feedback* provenant des autres, nos possibilités de progrès et de développement sont limitées. C'est là que survient un grand paradoxe : comme être humain, nous cherchons à nous améliorer et, du même coup, nous cherchons à préserver ce que nous avons de plus cher, notre *égo*. Cela explique l'hésitation courante devant une demande de critique constructive sur tel ou tel point à nos pairs. Souvent, cette expérience s'est déjà avérée très négative et souffrante.

« Je me rappelle lorsque mon père m'a dit : "Marc, t'es tellement innocent. Tu ne réussiras sûrement rien de bon dans la vie. Stupide comme ça, pas une femme ne voudra de toi". À 40 ans, je doute toujours de moi en affaires. Je n'ose jamais parler dans une réunion, car j'ai peur du jugement des autres. Et si ce que je disais n'était pas sensé ? Je préfère me taire. Pour les femmes, mon père avait raison, je n'ai jamais osé en approcher une. »

Vous avez sûrement déjà reçu une réplique du même genre dont l'impact négatif s'est fait ressentir pour plusieurs années. Or, on peut s'en protéger.

Lorsque vous recevez un commentaire, qu'il soit sollicité ou non, vous pouvez évaluer la pertinence de celui-ci, selon un ou plusieurs des critères suivants :

Compétence : Est-ce que la personne possède la compétence relative au *feedback*? Par exemple, votre mécanicien serait mal placé pour vous dire que vous êtes incompetent dans la gestion de votre troupeau laitier.



Pierrette Desrosiers
PSYCOACHING

Pierrette Desrosiers, M.Ps.
*Psychologue du travail
Conférencière
Coach d'affaires*

Courriel: pierretted@lincsat.com
www.desrosierspsycoaching.com

☎ 819 849-9016
📠 819 849-9421

849, Rang 10
St-Herménégilde, QC
JOB 2W0

Conflit d'intérêts : Est-ce que la personne est en conflit d'intérêts? Par exemple, votre voisin vous dit que vous n'avez pas ce qu'il faut pour vous présenter comme administrateur dans l'organisation X. Or, coïncidence, monsieur se présente également.

Précision ou généralité : Est-ce que la personne vous donne du *feedback* sur quelque chose de précis ou de général ? Par exemple, cette personne vous reproche d'être trop ambitieux, de prendre trop de place ou de ne pas avoir une belle personnalité. Or, qu'est-ce qu'une « *belle personnalité* », et comment changer ma personnalité ?

Consensus : Est-ce que la personne est la seule à trouver que vous avez un ton agressif en réunion ? Prenez la peine de vérifier avec d'autres...

Ami ou ennemi : Est-ce que la personne veut réellement votre bien ou si celle-ci est rongée par l'envie en votre présence ? Son impression pourrait être franchement biaisée.

En passant sous la loupe de ces cinq filtres une critique constructive, cela nous prémunit de l'effet destructeur que peut avoir un simple commentaire qui se voulait aidant et utile... du point de vue de celui qui le donne !

Vous avez des commentaires ou des suggestions ? N'hésitez pas à communiquer avec Pierrette Desrosiers.



Pierrette Desrosiers
PSYCOACHING

Pierrette Desrosiers, M.Ps.
*Psychologue du travail
Conférencière
Coach d'affaires*

Courriel: pierretted@lincsat.com
www.desrosierspsycoaching.com

☎ 819 849-9016
📠 819 849-9421

849, Rang 10
St-Herménégilde, QC
JOB 2W0

Paru dans Le Bulletin des agriculteurs – Juillet 2008