

Changer vos questions, changer votre vie.

Le vrai changement commence toujours par une modification du raisonnement et plus spécialement des questions que l'on se pose.

La question-réflexion aide

à penser de manière créative plutôt que réactive

à choisir judicieusement plutôt que de simplement réagir

Comment ?

En fournissant des techniques pour l'observation et l'évaluation de notre pensée actuelle (y compris les questions que nous nous posons ;

En guidant ensuite dans la conception de nouvelles questions afin d'obtenir de meilleurs résultats

Etes-vous prêts à endosser toutes les responsabilités pour vos erreurs et pour les actions et attitudes qui les ont causés

Même si vous le faites à contrecœur, êtes-vous prêt à vous pardonner et à rire de vous-même

Êtes-vous prêt à créer des valeurs à partir de vos expériences

Êtes-vous prêt à apprendre de vos circonstances actuelles et à opérer les changements nécessaires

Quel est votre plus grand atout ?

Je suis le M. réponse, M. trouve-tout . Mon but est de devenir la personne que l'on recherche pour obtenir les réponses ; ce qui compte, c'est d'apporter les réponses

Y a-t-il une question qui caractériserait votre façon d'opérer ?

Comment puis-je prouver que j'ai raison ?

Vos efforts pour prouver que vous avez raison fonctionnent-t-ils avec votre femme ?

La QR peut littéralement faire agir notre pensée. C'est une excellente méthode pour créer les bases pour améliorer nos choix

28 la réflexion n'est en fait qu'un processus de questions-réponses interne. Nous répondons souvent à nos propres questions par nos actions : ex : quand vous vous êtes habillé ce matin, quand vous êtes allés dans votre armoire, vous vous êtes posé des questions telles que : « quel temps fait-il dehors ? Qu'est-ce qui est confortable ? Ou même, qu'est-ce qui est propre ? Vous avez répondu à ces questions en agissant. Vous avez choisi des vêtements. Et vous les avez enfilés. Et en effet, vous portez en ce moment vos questions.

D'un point de vue logique, c'est normal d'aller à la chasse aux réponses et aux solutions. Mais en agissant ainsi, nous créons souvent, sans le vouloir, des blocages au lieu d'ouvertures. Pour résoudre les problèmes, nous devons d'abord changer les questions sans quoi nous ne ferons que répéter les mêmes réponses encore et encore

De nouvelles questions peuvent faire basculer notre perspective, en nous amenant à une perception originale des problèmes. Les questions ont même changé le cours de l'histoire : autrefois, les sociétés nomades étaient poussées par la question implicite « comment faire pour trouver de l'eau ? »

(ce qui les maintenait alors dans leur condition de nomades) type

Regardez ce qui s'est passé quand cette question implicite s'est changée en « comment faire pour amener l'eau jusqu'à nous ? »

Cette question entraîna l'un des bouleversements les plus fondamentaux de l'humanité. Cela inaugura l'agriculture, y compris l'invention de l'irrigation, le stockage de l'eau, le creusement de puits, les cultures, et éventuellement la création des villes. Tps

→ Les questions mènent aux résultats.

En tant que M. trouve-tout, votre détermination tenace a trouvé les bonnes réponses vous ont conduits à de brillants progrès.

Cependant, la ligne de partage entre détenir les bonnes réponses et être perçu comme M. je-sais-tout est très mince. Vous pourriez passer pour un arrogant et un indifférent.

M. je-sais-tout ne laisse pas beaucoup de place aux autres. Il est bon pour tout ce qui est technique. Mais il travaille avec des gens, pas avec des objets.

Quand les gens sont concernés, trouver un bon équilibre entre les questions et les réponses, c'est magique.

→ Questionnez davantage et affirmez beaucoup moins

Se poser des questions comme :

- Que puis-je faire pour que les gens se sentent plus concernés et travaillent ensemble avec efficacité ?
- Est-ce que j'écoute les questions et suggestions des autres ?
- Se sentent-ils respectés par moi ?
- Est-ce que je les encourage à prendre l'initiative, à poser des questions et à apporter leurs propres idées ?
- Acceptez-vous de dire que vous êtes à la recherche de façon de changer ?

Pour changer votre réalité, vous avez besoin d'une bonne méthode pour saisir le lieu d'où vous parlez. Mieux vous le percevrez, mieux vous serez en mesure d'effectuer les changements nécessaires. C'est là où la question-réflexion peut aider. Le vrai changement efficace, intentionnel, commence par le renforcement du moi-observateur. Mieux vous noterez ce qui est en présence (c'est là où intervient le moi-observateur), mieux vous pourrez appliquer les bonnes techniques et stratégie afin de réaliser les changements désirés.

Questions d'auto-observation :

- Dois-je remettre en question mes propres hypothèses sur le pouvoir des réponses ?
- Est-ce que mes résistances ne nuisent-elles pas à une écoute objective de ce qu'a à offrir le système des questions-réponses ?
- Pourrais-je vraiment changer et en ai-je vraiment envie ?

La carte du choix

Elle nous aide à devenir meilleur observateur des deux principales voies que nous empruntons dans la vie : la voie de l'apprenant et la voie du jugeant
Quand les choses ne marchent pas, vous pourrez utiliser cette carte pour découvrir ce qui fait obstacle et ainsi trouver la meilleure façon d'obtenir ce que vous désirez
Sur la voie de l'apprenant : il est écrit « choisis » ; sur la voie du jugeant il est écrit : « réagis » → indique comment observer mes propres choix et actions.

Chacun de nous à ces moments « jugeant », c'est l'une des caractéristiques de l'être humain. La carte du choix sert à améliorer l'observation de soi et des autres. En aucun cas elle ne sert à cataloguer les gens. Les enfermer dans des boîtes.
La carte illustre ce qui se passe quand nous suivons l'une des deux voies à presque chaque instant de notre vie, nous devons choisir entre la voie de l'apprenant et la voie du jugeant. Avec la disposition d'esprit du jugeant, nous finissons par nous enliser complètement ; tandis que la disposition d'esprit de l'apprenant nous permet de découvrir de nouvelles possibilités. La plupart du temps nous ne sommes pas conscients de l'état d'esprit que nous utilisons. Ce choix commence lorsque, en toute conscience, nous observons nos pensées et nos sentiments, et les mots que nous utilisons pour les exprimer.

C'est la clef du succès : c'est le moi-observateur ! : où suis-je en ce moment ? qu'est-ce qui est présent ? Suis-je en train d'agir en « apprenant » ou en « jugeant » ?
Si je suis incapable d'observer ma façon de penser, comment puis-je arriver à la diriger ? Si je n'arrive pas à faire cela, comment puis-je gérer n'importe quoi d'autre ?
Les choses positives et des choses négatives nous arrivent constamment. Nous n'en avons pas le choix. Par contre, **nous avons le choix concernant ce que nous faisons de ce qui nous arrive.**
Il n'y a rien de bien, bien que mal ; il ne s'agit pas d'avoir raison, ni d'avoir tort. Il n'y a que ce qui se passe et ce que j'en fais.
Est-ce que je ne fais pas souvent le choix de me bombarder de questions personnelles négatives ? Suis-je une perdante ? Est-ce que je suis en train de rater ? → ces questions personnelles négatives ou Q-perso me propulse tout droit dans la fosse du Jugeant.
Tout commence par la capacité à distinguer les deux voies.

Changez vos questions, changez votre façon de penser. Si je change ma façon de penser, je peux changer presque n'importe quoi d'autre. Je pénètre dans mon moi-observateur et je deviens neutre et ouvert d'esprit. J'apprends à noter mes humeurs, mes pensées et comportements, sans y ajouter une couche d'interprétation et de jugement.

En développant cette capacité d'observation, j'apprends à élargir mon champ de vision. Sinon je suis en pilotage automatique et je réagis inconsciemment.
Attention à attraper mon propre jugeant qui m'amène dans la fosse du jugeant du simple fait que je me juge moi-même !

Quand deux personnes sont en conflit, elles se mettent en mode « jugeant » → Elles arrivent à un blocage ; mais celle qui la première sort de ce mode jugeant garde l'avantage. Cette personne peut choisir de rester en apprenant est de transformer la situation pour les deux.

Il y a des signaux évidents nous permettant de détecter que nous sommes en mode jugeant : la suffisance, l'arrogance, la supériorité, la défensive, la manie de déprécier les autres ou soi-même, la mauvaise humeur,

Il y a aussi des signaux corporels → Apprendre à les repérer :

- Se poser les questions suivantes et ressentir les effets sur notre corps :
- A qui la faute ?
- Qu'est-ce qui ne colle pas avec moi ?
- Pourquoi je suis –je un tel raté ?
- Pourquoi sont-ils si stupides et si frustrés ?
- N'avons-nous pas déjà fait cela ?
- A quoi bon ?

Le corps contracté (la poitrine se serre, les épaules se raidissent, ...). On se sent désespéré, pessimiste, négatif, épuisé, déprimé, coincé, victime, loser, impuissant.

Il y a d'autres signaux quand nous sommes en mode apprenant. Se poser les questions suivantes et ressentir les effets sur notre corps :

- Que s'est-il passé ?
- Qu'est-ce que je veux ?
- Qu'y a-t-il d'utile à ce sujet ?
- Que pense, que ressent l'autre ?
- Que puis –je apprendre ?
- Qu'est-il mieux de faire maintenant ?
- Quels sont mes choix ?
- Qu'est-il possible d'accomplir ?

Respiration normale, épaules relâchées, impression d'ouverture, impression d'empressement, excitation tranquille ; c'est ouvert, optimiste, plus léger, énergisant, curieux, optimiste, soulagement

Quand on devient plus fin observateur, on devient capable de se terminer quel genre de questions bloquent. Alors je peux créer de nouvelles questions qui me conduisent directement sur le terrain « apprenant ». --> je contrôle mes questions au lieu que ce soit elles qui me contrôlent.

Nous sommes tous des convalescents du jugeant : notre nature de jugeant est comme une drogue. Nous ne pouvons jamais nous en débarrasser, mais nous pouvons apprendre à la gérer en recourant à la perception, l'engagement, le courage et une certaine dose d'humour

Avec l'état d'esprit jugeant, le futur ne peut être qu'une version recyclée du passé.

Être dans le jugement n'est pas du tout la même chose que d'avoir du jugement

Avoir du jugement = avoir de la perspicacité, = aide à la décision, compétence utile

Être dans le jugement = attaquer et condamner soi et les autres

Le jugeant est toujours dans le jugement.

Le jugeant à deux facettes, soit il se juge, soit il juge les autres.

Accepter le Jugeant, mais pratiquer le mode apprenant, moment après moment ; le vrai pouvoir personnel dépend de notre capacité à quitter le jugeant chaque fois qu'il prend le dessus.
Le changement commence avec le désir de changer.
Le changement commence avec celui ou celle qui veut changer : → Ne pas reporter sur l'autre la faute de ne pas changer, la responsabilité de changer.

Soit vous contrôlez votre jugeant, soit il vous contrôle : si je laisse mes réactions dépendre de l'attitude de l'autre, je laisse échapper une partie de mon pouvoir, je ne suis qu'une marionnette
→ Apprendre à différencier entre ce que fait l'autre et ce que je choisis de faire de ce qu'il fait

Charte apprenant/ jugeant

État d'esprit jugeant	État d'esprit apprenant
Dans le jugement (de soi et des autres) Réactif et automate Blâme, culpabilise Je-sais-tout Inflexible et rigide Modes de pensée : soit... soit (oui, mais) Satisfait de soi Perspectives personnelles uniquement Soutient les hypothèses (assomptions) Possibilité limitée Elan primordial : protecteur Comment puis-je prouver que j'ai raison	Acceptation (de soi et des autres) Réceptif et à l'écoute Responsabilité Apprécie de ne pas savoir Flexible et adaptable Modes de pensée : les deux (et/et) (oui, et) Curieux Considère les perspectives des autres Questionnez les hypothèses (assomptions) Possibilités illimitées Elan primordial : curieux Comment puis-je comprendre ?
Nous avons les deux états d'esprit et le pouvoir de choisir à tout moment d'où nous opérons	
Relations jugeant	Relations apprenant
Relations gagnant-perdant Débat Se sent séparé des autres et de soi redoute la différence Remarques perçues comme rejets Guette : Les différences Tort / raison l'accord/le désaccord Cherche à attaquer ou à défendre	Relations gagnant-gagnant Dialogue Se sent connecté aux autres et à soi Apprécie la différence Remarques perçues comme valables Guette : Les points communs Les faits La compréhension Cherche à résoudre et à créer
Nous établissons des relations à partir des deux états d'esprit et nous avons le pouvoir de choisir à tout moment comment nous établissons nos relations	

Les questions – aiguillages

L'aiguillage = ce qui rend possible le changement

= endroit du choix vers le jugeant ou l'apprenant. C'est là où ça se passe !

Être capable, sans jugement, d'observer notre propre jugeant, puis de poser une question d'aiguillage → = autogestion

Aiguiller des états d'esprits peut nous donner de nouveaux yeux et de nouvelles oreilles

Le choix est une compétence humaine : Victor Frankl : « la dernière des libertés est de pouvoir choisir son attitude en toutes circonstances, choisir sa propre voie »
→ Prendre une pause, respirer profondément, se poser les questions

Quelles suppositions suis-je en train d'émettre ? Suis-je en train de les défendre au lieu de les remettre en question ?

Que puis-je penser d'autres à ce sujet ?

Que pense l'autre, que ressent-il, que veut-il ?

Suis-je en jugeant ?

Où aimerais-je être ?

Cela me permettra-t-il d'obtenir ce que je veux ?

Est-ce que je veux être en jugeant ?

Suis-je prête à me pardonner ?

Qu'est-ce qui peut m'être le plus utile en ce moment ?

Suis-je honnête avec moi-même ?

Histoire de la gymnaste :

Elle rate l'exercice quand à elle se pose la question : « vais-je tomber cette fois-ci ? » = question de jugeant. Cette question la rend anxieuse, interfère avec sa performance et renforce d'anciennes programmations d'échec.

Elle réussit l'exercice quand elle transforme la question en « comment faire un bon boulot ? »

→ Elle s'être programmée dans la bonne direction

→ **Des pensées établissent des intentions positives qui influent sur le résultat**

Attention avec les termes. Personne n'est né jugeant ou apprenant : pas question de coller une étiquette.

Les termes « jugeant » et « apprenant » renvoient seulement à des états d'esprit. Chacun de nous les possède tous les deux. Ces états d'esprit sont dynamiques : ils changent constamment.

On peut être productif en mode jugeant, mais cela entraîne un coût élevé : ressentiment, conflit, méfiance des collaborateurs, stress.

Le perfectionniste = souvent dur avec lui-même et avec les autres → Il excelle à formuler des questions critiques à son égard mais également à les formuler à l'égard des autres.

→ Voir carte « à qui la faute ? »

→ Différence entre blâme et responsabilité

- le blâme : vocabulaire du jugeant

Empêche de voir des traits alternatifs des solutions
Paralyse et maintient dans le passé
- responsabilité : vocabulaire de l'apprenant
Oriente l'esprit vers le futur
En centrant ses questions sur ce dont on pourrait être responsable, on ouvre son esprit à de nouvelles possibilités

En mode apprenant, **développer ses capacités de curiosité** comme on le fait pour un travail de recherche scientifique. Appliquer cette même méthodologie dans les relations.

La Curiosité est la voie rapide à l'apprentissage
La curiosité ouvre l'esprit à l'observation et à de nouvelles informations
Avec la mentalité d'un enfant, ouvert aux merveilles de la vie
D'accepter le non-savoir
Invitant de nouvelles idées à surgir

Processus de choix A B C C

A → Alerte : où est-ce que je suis là maintenant ? Suis-je en Jugeant?
B → Balance le pour et le contre : ai-je besoin de faire une pause, de revenir en arrière, et de reconsidérer la situation avec plus d'objectivité ?
C → Curiosité : ai-je tous les faits ? Quels sont les enjeux ?
C → Choix : quel est mon choix ?

On peut se libérer du jugeant en acceptant simplement cette part de nous-mêmes. En effet, l'acceptation de « ce qui est » crée un espace d'action pour que les changements soient vraiment réalisables. Si je nie cette part de moi, je ne peux pas travailler
Accepter le jugeant, mais pratiquer l'apprenant.

Un manager apprenant est-il moins efficace ? Les dirigeants doivent être solides et fermes.

→ Il y a une différence entre un « apprenant inflexible » et un « jugeant inflexible ». Je peux réaliser le job dans l'un ou l'autre mode.

Un dirigeant apprenant déploie une sorte de fermeté qui engendre la loyauté, le respect aussi bien que la coopération et la prise de risques.

Un dirigeant en mode jugeant engendre plus probablement de la peur, de la méfiance et du conflit dans son équipe --> moins de productivité

Mener une réunion en mode apprenant :

Poser beaucoup plus de questions, donner beaucoup moins de réponses

Avoir une réelle écoute des réponses en se concentrant sur des questions comme « qu'y a-t-il de précieux ici ? Que peut-on apprendre de ce commentaire ? En quoi cela contribuera-t-il à notre travail »

Pratiquer l'apprenant est aussi valable pour les équipes comme pour les individus.

Métaphore du paysan : un paysan labourait son champ quand sa charrue s'accrocha à quelque chose et resta bloquée. Sa première réaction fut bien sûr d'aller en jugeant. En proférant des

jurons, il se mit à creuser autour pour la dégager. A sa grande surprise, la charrue s'était prise dans un anneau en acier profondément enfoui dans le sol.

Après l'avoir dégagée, le paysan devenu curieux tira sur l'anneau. Alors apparut le couvercle d'un ancien coffre. Devant lui, brillant au soleil, était étalé un trésor de pierres précieuses et d'objets en or.

Morale : là où vous trébuchez, là se trouve votre trésor

Nous devons parfois creuser profond pour découvrir nos plus grandes forces et possibilités.

L'apprenant engendre l'apprenant

Le jugeant appelle le jugeant

Si j'aborde l'autre en mode jugeant, (que vont-ils encore faire rater aujourd'hui ? Etc....), quand je m'adresse à quelqu'un en mode jugeant, je suscite le jugeant chez l'autre.

Toute attention accordée au jugeant n'est plus disponible pour l'apprenant

Au début, cela demande de gros efforts pour renverser notre tendance naturelle à être dans le jugeant et à devenir plus naturellement apprenant. Voir cela comme un entraînement de notre cerveau : c'est comme apprendre à conduire, cela demande beaucoup d'attention au début, puis devient bientôt 1 seconde nature.

Q – Storming

Une question non posée est une porte non ouverte.

But : engendrer autant de questions que possible (comme le brainstorming, uniquement avec des questions).

Questions formulées à la première personne (je nous).

Ecrire toutes les questions au fur et à mesure.

Noter les nouvelles questions qui n'ont jamais été posées auparavant (les nouvelles questions font toute la différence).

Trier.

Noter les questions retenue autres types entre autres types autres.

Outil 1 : Renforcez votre moi-observateur

But : Développer la capacité d'être paisible, calme, et présent à soi et aux autres. Cette capacité est le fondement de la sérénité qui nous permet d'être plus centrés, pleins de ressources, et de devenir des personnes-clé.

Explication : C'est comme si l'on regardait un film dans lequel on est l'un des acteurs. Plus nous développons cette capacité d'observation, plus nous pouvons contrôler nos pensées, nos sentiments et nos actions -et moins nous sommes à la merci des autres et des événements extérieurs.

À partir de cette position d'observateur, nous avons la capacité de noter simplement *ce qui est*, détachés de nos pensées et de nos sentiments. Nous parvenons alors à distinguer entre ce qui est vrai pour nous et ce qui se passe autour de nous. C'est le moyen de devenir plus « conscient » du rôle que jouent nos émotions, nos opinions, ou nos attachements dans notre vision du monde. De nombreuses traditions spirituelles et philosophiques reconnaissent cette capacité d'observation comme une aptitude naturelle qui se renforce grâce à la méditation et aux pratiques décrites dans cette section.

Est-il possible de devenir à 100% objectif et ouvert à ce qui est vrai et réel ?

Probablement pas. Mais basculer en mode observateur, à n'importe quel niveau, est une faculté inestimable pour négocier les changements, prendre des décisions, opérer avec efficacité sous la pression, et entrer en relation avec les autres. À partir du moi-observateur, nous occupons une position idéale pour repérer le genre de questions que nous posons et nous aiguiller en Apprenant lorsque nous nous trouvons sur la Voie du Jugeant.

Voici trois façons simples pour renforcer notre capacité d'observation.

Pratique 1 : La prochaine fois que votre téléphone sonne, à la maison ou au travail, ne bougez pas et laissez-le sonner. En fait, écoutez la sonnerie. Ce faisant, observez votre réaction, par exemple votre désir de vous précipiter sur le téléphone et de saisir le combiné. Observez soigneusement ce qui se passe dans votre esprit et dans votre corps, sans passer à l'action (répondre au téléphone) ou s'attacher aux pensées et aux sentiments déclenchés par la sonnerie.

Si vous le désirez, imaginez que vos pensées et vos sentiments sont comme des nuages défilant dans le ciel et que vous êtes simplement en train de regarder l'image mouvante.

Pratique 2 : Quand vous vous trouvez dans une situation stimulante qui vous pousse à agir, ou avez des pensées et des sentiments que vous voulez exprimer, entrez tout bonnement en mode observateur. Rappelez-vous que, comme pour la sonnerie du téléphone, vous n'avez pas besoin de « répondre » à ces impulsions. Vous pouvez apprendre à simplement regarder. Et alors, si vous passez à l'action, vous serez plus réfléchi, plus centré, et plus conscient des résultats potentiels.

Pratique 3 : La prochaine fois que vous vous trouvez en face d'un choix important, ou que vous vous apercevez d'un détournement du mode Jugeant, prenez quelques minutes au calme. Asseyez-vous tranquillement, notez toutes vos pensées, tout ce que vous ressentez et désirez à cet instant-là. Jurez-vous qu'en dépit de ce que vous observez, ce n'est pas encore le moment d'agir. Observez simplement et notez.



**THE
COACHING
SQUARE**

Inspiring your coaching journey

Pg. 10

Au sens le plus large, l'observateur est tout bonnement en train de poser une seule Q-perso : « Qu'y a-t-il en présence en ce moment ? » moment après moment. Tandis que votre moi-observateur se renforce et devient plus efficace, vous améliorerez votre capacité à repérer quand vous êtes en Jugeant et à accepter ce fait comme passager. Ce moment sert à nous « réveiller », à noter où nous nous trouvons, et offre à chacun le pouvoir libérateur du vrai choix.

Outil 2 : Utilisez la Carte du Choix comme guide

But : Fournir un sommaire visuel et un guide pour la compréhension des états d'esprit et des questions en Apprenant et en Jugeant, et pour le futur qu'ils créeront.

Explication : Tout au long de l'histoire, la Carte du Choix aide Ben à devenir plus conscient du genre de questions qu'il pose -en Apprenant ou en Jugeant- et à envisager de les changer pour obtenir de meilleurs résultats.

Voici quatre façons de travailler avec la Carte du Choix.

Pratique 1 : Imaginez que vous êtes le personnage à la croisée des chemins de la Carte du Choix. Une pensée, un sentiment, ou une circonstance vient de vous impacter. Peut-être est-ce lié à votre travail, à votre carrière ou à votre vie personnelle. Expérimentez en empruntant chaque voie séparément, c'est-à-dire en vous posant des questions en modes Apprenant et Jugeant sur cette situation, et étudiez soigneusement les résultats produits par chacune d'elles. Si vous échouez en Jugeant, envisagez ce que pourraient vous offrir les questions-Aiguillage pour vous diriger vers la Voie d'Aiguillage et retourner en Apprenant. En regardant la Carte du Choix, vous pouvez simplement vous demander : *Où suis-je en ce moment ? Suis-je en Jugeant ? Où veux-je être ? Quel est mon objectif final dans cette situation ?*

Pratique 2 : La Carte du Choix peut servir à tirer les leçons d'une situation passée n'ayant pas fonctionné comme vous l'auriez voulu. Elle permet de découvrir si vous n'avez pas été détourné par le Jugeant et bloqué dans votre succès. S'il en est ainsi, quelles leçons pouvez-vous en tirer ? Comment auriez-vous manœuvré maintenant en vous servant d'un état d'esprit Apprenant ?

Pratique 3 : La Carte du Choix peut également servir à tirer les leçons d'une situation qui a fonctionné. Quelles questions en mode Apprenant ont créé la différence? Comment ces questions vous ont-elles empêché de tomber dans la Fosse du Jugeant ? S'il y avait du Jugeant, quelles questions-Aiguillage avez-vous utilisé pour vous conduire sur la Voie de l'Apprenant ? Quelles leçons pouvez-vous tirer de ces observations que vous aimeriez renforcer et en bénéficier de nouveau dans le futur ?

Pratique 4 : Faites connaître la Carte du Choix aux autres, au travail et à la maison, et vous gagnerez au moins autant que vous donnez. Il existe un dicton dans les écoles de médecine : « Voyez-en un, faites-en un, enseignez à un, et il vous appartient ! » Vous pourriez par exemple la faire connaître à une équipe, à un groupe de projet, ou à un coach. De nombreux lecteurs la présentent aux membres de leur famille ou à leurs amis. C'est une excellente façon de renforcer les relations en mode Apprenant et vos résultats avec votre entourage. Assurez-vous d'être en Apprenant quand vous présentez la Carte du Choix aux autres !

Outil 3 : Faites agir le pouvoir des questions

Cet outil se divise en deux parties :

La première (A) concerne la capacité à devenir plus rapide et plus efficace pour les Questions Internes (celles que l'on se pose à soi-même) ; la seconde (B) concerne la capacité à devenir plus rapide et plus efficace pour les Questions Interpersonnelles (celles que l'on pose aux autres).

A : Questions Internes

But : Devenir plus conscient de ses Q-perso et augmenter la qualité et la quantité des questions internes.

Explication : Ben commence à changer une fois qu'il s'aperçoit que les questions qu'il se pose -en Apprenant et en Jugeant- ont un énorme impact sur ses résultats. Il commence alors à affiner ses questions en appliquant les techniques du système de la Question-Réflexion.

Toutes nos actions sont orientées par des questions internes que nous sommes conscients, ou non, de poser. Même une activité ordinaire comme s'apprêter à partir en vacances avec sa famille est axée sur des questions. Par exemple, pensez à un temps où vous prépareriez vos valises pour un voyage. Vous êtes allé à votre armoire, à votre bureau, puis à votre armoire à pharmacie en posant des questions telles que : *Quel sera le climat là-bas ? Ai-je besoin de vêtements de soirée et de vêtements décontractés ? Qu'est-ce qui se plie bien sans froisser ? Combien de temps serai-je parti ?* Vous y avez répondu d'abord dans votre tête, puis en *agissant*. Vous avez choisi des vêtements et les avez mis dans votre valise.

Pendant que vous réfléchissez à la préparation de votre voyage, notez que vous poserez différentes questions selon que vous vous destinez à un safari en Afrique ou à une merveilleuse semaine à Paris. Et que se passerait-il si, arrivé à destination, vous vous apercevez que vous avez oublié quelque chose ? Cela signifie simplement que vous avez omis de poser la question au sujet de cet objet, soit en planifiant le voyage, soit en préparant votre valise.

Ces deux pratiques pour augmenter votre prise de conscience des Q-perso sont très simples.

Pratique 1 : insiste sur la prévalence des questions dans notre vie. Quand vous vous réveillerez demain matin, faites une petite recherche de questions. Notez les questions que vous vous posez en vous habillant. Puis, de temps en temps pendant la journée, demandez-vous quelles questions auraient pu orienter vos choix dans cette situation-là, à la fois en termes de vos propres actions et de vos relations avec les autres. Cela peut demander de la patience pour reconnaître ces questions génératrices de comportement, mais restez là-dessus jusqu'à ce que vous soyez capable de voir le rôle influent des Q-perso dans votre vie.

Pratique 2 : se concentre sur les questions et les déclarations occupant notre pensée, et sur les résultats qu'elles produisent.

Comme seconde étape de recherche de questions, notez les réponses à ces situations, qui vous sont venues pendant la journée. Votre première pensée a-t-elle été sous la forme d'une affirmation (une réponse) ou d'une question ? Si votre première pensée a été une affirmation,

faites une expérimentation en la transformant en question ; notez comment se modifient vos humeurs, vos actions ou interactions en passant des affirmations aux questions. Notez toute corrélation entre vos affirmations ou questions et le genre de résultats qu'elles produisent.

B : Questions Interpersonnelles

But : Devenir plus conscient des questions que l'on pose aux autres, y compris de leur impact sur eux, et pour augmenter vos questions interpersonnelles en qualité et en quantité.

Explication : Durant l'histoire, Joseph aide Ben à comprendre l'importance des questions pour :

- Collecter de l'information
- Créer compréhension et apprentissage
- Construire, améliorer et maintenir des relations
- Clarifier et confirmer son écoute
- Stimuler la créativité et l'innovation
- Résoudre les conflits
- Engendrer la collaboration
- Établir des objectifs et créer des plans d'action
- Explorer, découvrir, et engendrer de nouvelles possibilités

Pratique 1 : Quel est approximativement le ratio de questions posées versus les déclarations faites (votre ratio question/affirmation) ? Vos communications comprennent-elles plus de questions et moins de déclarations ou réponses ? Dans au moins une conversation aujourd'hui, exercez-vous à poser beaucoup de questions.

Pratique 2 : Souvenez-vous d'un temps où une question particulière a créé une différence positive dans votre vie personnelle ou professionnelle. Quelle était cette question ? Quel en était le résultat ? Et de quoi parlait cette question ayant créé une telle différence ?

Outil 4 : Faites la distinction entre les états d'esprit et les questions en modes Apprenant et Jugeant

But : Vous permettre de faire la distinction entre les états d'esprit de l'Apprenant et du Jugeant, et vous montrer comment elle affecte votre pensée, vos actions, vos relations, ainsi que vos résultats.

Explication : Dans le chapitre 3, Joseph montre à Ben comment se servir de la liste des questions en mode Apprenant et en mode Jugeant pour identifier le genre de questions qu'on se pose et leur impact sur nous, sur notre entourage, et les situations dans notre environnement. L'exercice suivant vous permettra d'affiner votre capacité à reconnaître les différences intellectuelles, émotionnelles, et physiques en Apprenant et en Jugeant.

Pratique :

Regardez la colonne du Jugeant dans Questions de l'Apprenant et du Jugeant et notez comment les questions vous affectent physiquement, émotionnellement, et intellectuellement. Si vous réagissez comme la plupart des gens, les questions en mode Jugeant vous rendront désénergisé, peureux, négatif, tendu ou même mélancolique. Je fais souvent cet exercice dans mes ateliers. Certaines personnes ont déclaré avoir retenu leur respiration ou avoir eu des maux de tête à penser aux questions en mode Jugeant !

Maintenant il est temps de se tourner vers l'Apprenant. Prenez une profonde respiration, lâchez le Jugeant, et lisez lentement les questions en mode Apprenant sur le côté droit de la charte. Notez comment vous vous sentez maintenant. Beaucoup de personnes ont déclaré se sentir réénergisées, optimistes, ouvertes, pleines d'espoir, et plus détendues. Elles se sont senties encouragées à chercher des solutions et des opportunités. Comme cet homme l'a fait remarquer : « Quand je fixe l'Apprenant dans les yeux, je me sens plein d'espoir pour l'avenir. »

Vous découvrirez comment les questions associées à ces deux états d'esprit vous met dans différentes humeurs et que celles-ci vous poussent à agir et à vous lier différemment. Vous découvrirez également que les mondes de l'expérience et du possible sont différents selon que vous vous trouvez en Apprenant ou en Jugeant.

Explorez comment l'un ou l'autre état d'esprit impacte votre façon d'interagir avec votre entourage. Comment l'état d'esprit Jugeant-le vôtre et le leur- affecte-t-il la communication avec vos collègues, votre conjoint, vos enfants, vos amis ? Puis demandez-vous quel est l'impact de l'état d'esprit Apprenant.



Outil 5 : Devenez l'ami du Jugeant

But : Prendre conscience et accepter l'état d'esprit Jugeant en nous et chez les autres

Explication :

Plus nous acceptons et créons une relation amicale avec le Jugeant -le nôtre et celui des autres- plus nous serons capables de faire les meilleurs choix dans n'importe quelle situation. Notre prise de consciences et acceptation du Jugeant sont importantes car elles renforcent notre capacité d'aiguillage en Apprenant. C'est en Apprenant que nous avons le plus de ressources, en tant que personnes clé, connectées aux autres.

S'engager dans chacune des pratiques suivantes élèvera notre connaissance du Jugeant. Après avoir complété chacune d'elles, écrivez vos observations, vos réflexions et vos appréciations pour la liberté et l'information que vous procure l'acceptation du Jugeant.

Pratique 1 : Gardez un journal et notez les fois où vous vous êtes surpris, vous et les autres, en Jugeant. Incluez toute les questions du Jugeant que vous vous êtes posées. Vous pourrez y inclure toute sensation physique, humeur que vous associez au Jugeant.

Pratique 2 : Mettez-vous un ruban élastique autour du poignet et tirez dessus chaque fois que vous êtes détourné par le Jugeant. Et à chaque fois que vous tirez dessus, félicitez-vous de votre conscience grandissante du Jugeant !

Pratique 3 : Allouez-vous dix minutes dans une situation neutre, comme regarder la télé, pour être délibérément en mode Jugeant aussi souvent que possible. Par exemple, soyez ouvertement dans le jugement ou critique sur la coiffure du (de la) journaliste, la qualité de sa voix, ou son habillement. Cela augmentera votre acuité du Jugeant et votre capacité à en sortir.

Pratique 4 : Reconnaissez que chaque fois que vous pratiquez ces exercices vous renforcez votre moi-observateur et votre capacité à opérer à partir de l'Apprenant. C'est l'un des bienfaits que nous accumulons simplement en notant et en acceptant le Jugeant !

Pratique 5 : Ne vous mettez pas en Jugeant contre votre Jugeant !

Outil 6 : Questionnez les présomptions

But : Éviter de faire des erreurs et de souffrir de conséquences malintentionnées basées sur des informations fausses ou incomplètes.

Explication : Quand nous émettons de fausses présomptions sur d'autres personnes, ces fausses présomptions sapent la communication efficace, rendant impossible la construction et le maintien de relations satisfaisantes.

Emettre une présomption, c'est croire qu'une chose est vraie sans faire intervenir une base factuelle. Les fausses présomptions peuvent saboter nos efforts pour réaliser nos objectifs et nos plus profonds désirs. Lorsque nous arrivons à faire transparaître nos présomptions à travers notre manque d'objectivité, nous gagnons en perceptions nouvelles et en possibilités créatives nous permettant d'avancer dans une direction plus positive.

Comment détecter l'exactitude de vos présomptions pour éviter qu'elles vous fassent un croche-pied ? En premier lieu, viennent le courage et la volonté de les découvrir. L'usage répété des questions pertinentes, à soi et aux autres, est le meilleur moyen de débusquer le manque d'objectivité et de le dépasser pour découvrir de nouvelles informations, perspectives, et possibilités précieuses.

Pratique : Pensez à une situation dans laquelle vous êtes bloqué, frustré, ou que vous voulez changer. Utilisez la liste suivante de questions-à-débusquer-les-présomptions pour vous aider à adopter une approche méthodique pour traquer toute présomption, fausse ou incorrecte, paralysant votre succès. Pour de meilleurs résultats, considérez soigneusement chaque question et notez vos réponses. Souvent, le fait d'écrire stimule de plus profondes réflexions et découvertes.

- Quelles présomptions suis-je en train d'émettre à mon sujet ?
- Quelles présomptions suis-je en train d'émettre sur les autres ?
- Que suis-je en train d'appliquer du passé qui n'existe peut-être pas maintenant ?
- Que suis-je en train d'assumer sur les ressources disponibles ?
- Que suis-je en train d'assumer sur ce qui est impossible ou possible ?

Outil 7 : Profitez pleinement des questions-Aiguillage

But : Faciliter les corrections de trajectoire de la Voie du Jugeant vers la Voie de l'Apprenant.

Explication :

Pensez aux questions-Aiguillage comme à des questions « sauvetage », « revirement », ou « corrections de trajectoire ». Elles peuvent littéralement vous sauver des conséquences du Jugeant. Les questions-Aiguillage vous offrent l'opportunité de choisir une nouvelle trajectoire, et parfois de réaliser d'importantes percées. Comme lorsque nous développons de nouvelles capacités, plus nous utilisons les questions-Aiguillage, plus nous améliorons nos performances et plus elles nous paraissent naturelles.

De par leur nature, les questions-Aiguillage sont des questions *devers*, c'est-à-dire qui nous conduisent *du* Jugeant *vers* l'Apprenant. Nous utilisons tous des questions-Aiguillage que nous en soyons conscients ou pas ; plus nous prenons conscience de leur fonctionnement, plus nous pouvons les utiliser à dessein.

Les meilleures questions-Aiguillage sont celles qui nous paraissent les plus naturelles et les plus accessibles. Elles sont le plus facilement et le plus systématiquement à notre portée. Plus elles sont *gravées* en nous, plus elles seront efficaces. Les questions-Aiguillage suivantes incluent quelques-unes proposées par les participants des ateliers au fil des ans.

Suis-je en mode Jugeant ?

Est-ce ainsi que je veux me sentir ?

Est-ce ce que je veux faire ?

Où aimerais-je être ?

Comment puis-je aller là ?

Est-ce que ça marche ?

Quels sont les faits ?

Comment puis-je penser différemment à ce sujet ?

Quelles présomptions suis-je en train d'émettre ?

Que suis-je en train de rater ou d'éviter ?

Comment puis-je être plus objectif et plus honnête ?

Que pense l'autre, que ressent-il, que veut-il ?

En quoi est-ce étonnant ?

Est-ce la colline sur laquelle je veux finir ?

Quel humour puis-je trouver dans cette situation ?

Quels sont mes choix là maintenant ?

Cette liste change et grandit. Je vous encourage à l'adapter en y ajoutant vos propres questions-Aiguillage.

Pratique 1 : Pensez à des situations passées difficiles ou frustrantes que vous avez cependant réussi à transformer. Réfléchissez aux questions-Aiguillage qui ont pu être les vôtres alors. Pourquoi ont-elles fait la différence ? Quand vous découvrirez les questions que vous vous êtes posées intuitivement, vous serez capables de les utiliser intentionnellement, plus efficacement, et plus rapidement.

Pratique 2 : Le processus de Choix ABCC. Choisissez une situation critique que vous désirez transformer et suivez le format ABCC

Outil 8 : Créez des équipes en mode Apprenant

But : Connaître les bienfaits qu'apportent la mise en application de la Question-Réflexion et la distinction des modes Apprenant et Jugeant dans les équipes aussi bien que dans les organisations

Explication : Travailler sur des équipes peut être éprouvant, car les membres de ces équipes règlent les problèmes à la manière du mode Jugeant. Ils peuvent cesser d'écouter, ou essayer de mettre en avant leurs propres priorités, ou simplement blâmer les autres quand les choses ne vont pas. Ils pourraient se mettre en Jugeant contre leur *propre* Jugeant en assumant qu'ils n'ont rien à offrir, en se refermant sur eux-mêmes, ou en ne s'engageant pas complètement. Quelque soit le cas, personne ne gagne. En introduisant la notion d'équipes en Apprenant, chaque participant peut suivre des directives pour suspendre le Jugeant et pénétrer en mode Apprenant, ce qui a un effet positif sur la productivité et les résultats de chacun.

Pratique 1 : Demandez aux participants de comparer leurs expériences d'équipes en mode Apprenant versus les équipes en mode Jugeant. Demandez-leur également ce qu'elles pensent des temps où elles ont participé à des équipes fonctionnant bien, où elles ont été capables de contribuer de leur mieux aux tâches à leur portée -et des équipes où elles n'en ont pas été capables. Puis demandez-leur de décrire les différences en termes d'expérience, de productivité et résultats.

Pratique 2 : Imprimez des copies de la Carte du Choix et donnez-en une à chaque membre de l'équipe. Conduisez une discussion sur l'impact des états d'esprit en Apprenant et en Jugeant pour l'équipe. Incluez les notions de coûts et d'impasses du Jugeant dans votre conversation. Puis introduisez l'importance d'une *Alliance en Apprenant* (voir p.98) et discutez de ce qu'il en coûterait à l'équipe de s'engager à créer une Coalition en Apprenant.

Pratique 3 : Demandez aux personnes de votre équipe de créer des directives basées sur la Carte du Choix pour mieux communiquer et collaborer durant les réunions.

Outil 9 : Créez des percées avec la Q-Storming

But : Faciliter un processus de pensée collaborateur, créateur, et clé, pouvant mener à des résultats extrêmement satisfaisants.

Explication :

La Q-Storming est le plus souvent utilisée quand on recherche des percées au niveau de la prise de décision, de la résolution de problèmes, de la planification stratégique et de l'innovation. C'est une technique pour dépasser les limites de la perception et de la pensée et aller vers des solutions et réponses nouvelles et extraordinaires. Bien que la Q-Storming soit parente du brainstorming, le but de cette pratique de la Question-Réflexion est d'engendrer autant de questions que possible. L'attente repose sur le fait que certaines questions apporteront des ouvertures ou de nouvelles directions. Typiquement, les questions ouvrent la pensée tandis que souvent les réponses la referment.

La Q-Storming est fondée sur ces prémisses : 1) Les résultats remarquables commencent par des questions remarquables ; 2) La plupart des problèmes peuvent être résolus par un certain nombre de bonnes questions ; et 3) Les questions que nous nous posons nous apportent les ouvertures les plus fructueuses sur de nouvelles pensées et possibilités.

La Q-Storming est spécifiquement pratiquée avec un groupe ou une équipe, surtout quand on explore des idées ou des possibilités. Elle est aussi utilisée dans les conversations entre deux personnes orientées vers des objectifs, comme par exemple, le coaching, les qualités de dirigeant, le management, ou les ventes. La Q-Storming peut être menée en personne ou *virtuellement*, disons avec une équipe ou des clients dans différents lieux géographiques.

Le facilitateur doit se concentrer sur le développement d'objectifs solides et susciter les présomptions à ce sujet avant de commencer la phase générative des questions de la Q-Storming. Souvent à la fin, un plan d'action est établi ou révisé, basé sur les découvertes faites pendant la séance de Q-Storming.

Directives pour les questions

Les questions devraient être posées à la première personne du singulier ou du pluriel, en utilisant « je » et « nous ». Vous voulez de nouvelles questions pour vous aider à penser, et non pas nécessairement à poser à quelqu'un d'autre.

Construisez vos questions à partir de l'état d'esprit Apprenant et évitez le Jugeant.

Posez des questions à résonances ouvertes, et non pas fermées (*'Comment puis-je ?'* plutôt que *'Puis-je ?'* et *'Comment pouvons-nous ?'* plutôt que *'Pouvons-nous ?'*)

Faites appel à des questions courageuses et provocantes, aussi bien que « bêtes » et « idiotes ».

Note : La Q-Storming est un puissant outil pour la pensée créative, et je vous encourage à l'expérimenter. Toutefois, la maîtrise pour faciliter des séances de Q-Storming -surtout avec les groupes ou les communautés faisant face à des situations complexes et éprouvantes- est fortement renforcée par une formation professionnelle. Vous trouverez plus d'informations au sujet de la Q-Storming et des programmes de formation sur www.InquiryInstitute.com

Outil 10 : Posez les Douze Questions essentielles pour réussir

But : Offrir une suite de questions utiles pour penser de façon plus complète avant d'opérer des transformations ou de s'embarquer dans une nouvelle direction.

Explication :

Les questions de la liste des *Douze Questions essentielles* ont évolué à partir de mon travail avec des clients que je coachais et les participants à mes ateliers au fil des ans. La liste peut être utilisée d'au moins trois façons : D'abord, c'est une suite logique de questions pour vous aider à travailler sur n'importe quelle situation que vous voulez transformer ou améliorer. Ensuite, vous pourriez simplement vouloir scanner la liste afin de rechercher les questions qu'il vous manque dans une situation donnée. Enfin, vous pouvez vous en servir quand vous cherchez la bonne question à souligner dans une situation donnée.

Dans cette liste, se trouvent des questions applicables à toute une variété de challenges de la vie. Le but est d'intégrer ces questions dans votre façon de penser quotidienne. Puis, quand un challenge surgit, vous serez aisément capable de faire appel à certaines d'entre elles. Toutes les questions ne s'appliquent pas à toutes les situations. C'est pourquoi vous voudrez développer une collection de questions qui vous sont propres et avec lesquelles vous travaillerez quotidiennement. Ces questions peuvent ouvrir et transformer votre esprit. Elles vous permettent de révéler de nouveaux choix, de nouvelles options et possibilités que vous auriez ratés autrement.

Pratique : Pensez à une situation dans laquelle vous êtes englué, qui vous frustre, ou que vous voulez changer. Dans cette situation, vous pouvez poser les questions de la liste ci-dessous sous différentes perspectives. Posez-vous les -*Que veux-je ?* Posez-les aux autres - *Que voulez-vous ?* Ou à ceux avec qui vous entretenez des relations -*Que voulons-nous ?*

Voici la liste :

- Que veux-je ?
- Quels sont mes choix ?
- Quelles présomptions suis-je en train d'émettre ?
- De quoi suis-je responsable ?
- Que puis-je penser d'autre à ce sujet ?
- Que pensent les autres, que ressentent-ils, que veulent-ils ?
- Que suis-je en train de rater ou d'éviter ?
- Que puis-je apprendre ?

...de cette personne ou de cette situation ? ...de cette erreur ou de cet échec ? ...de ce succès ?

- Quelles conduites d'action font le plus sens ?
- Quelles questions devrais-je poser (à moi et aux autres) ?
- Comment puis-je transformer cela en gagnant-gagnant ?
- Qu'est-il possible de faire ?



**THE
COACHING
SQUARE**

Inspiring your coaching journey

Pg. 21

Conservez cette liste dans un lieu bien situé où vous pourrez avoir souvent accès. Si vous posez ces questions fréquemment, elles deviendront une facette naturelle de votre pensée. Elles vous permettront d'obtenir des résultats plus satisfaisants et plus réussis dans votre vie quotidienne !