

# Je ne suis pas trop, c'est ma qualité !

## Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

*Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable.*

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

## Apprécier ses talents, prendre conscience de leurs limites, agir...



Tu es trop : trop gentil, trop rigide, trop dur, trop dispersé...

Savez-vous qu'à chaque fois que l'on vous critique, votre talent s'amenuise. Car cette critique va devenir réalité alors que, le sujet dont il est question, c'est votre talent.

Alors, remerciez votre interlocuteur : il vient de reconnaître ce qui est vivant en vous.

Pour illustrer ce propos, et la citation de Jean Cocteau : « Ce qu'on te reproche, cultive-le, c'est toi », nous allons nous appuyer sur un outil de coaching qui s'appelle le « carré fondamental » ou « quadrant d'Ofman ».

### ETAPE 1

Pour déployer cet outil, partons d'une qualité fondamentale. Par exemple la détermination. Vous avez cette capacité, une fois l'objectif défini, à franchir les obstacles pour l'atteindre. D'ailleurs, certaines personnes de votre entourage diront de vous : « il est trop dur », « il est inflexible », « il est obstiné ».

Bonne nouvelle : ils viennent de prendre conscience d'un de vos qualités fondamentales, à chérir et à aimer profondément, car c'est un de vos meilleurs atouts de performance :

#### Qualité fondamentale

J'aime chez moi , chez les autres

**C'est mon talent**

Et pourtant, on me dit que je suis trop...

Déterminé(e)

### ETAPE 2

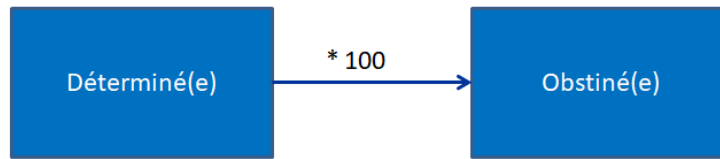
Maintenant, si on prend cette qualité et que nous la poussons à l'extrême (multiplicateur 100), qu'est ce que cela donne ?

### Qualité fondamentale

J'aime chez moi , chez les autres  
**C'est mon talent**  
Et pourtant, on me dit que je suis trop...

### Piège

Je me le pardonne  
Je le pardonne chez les autres



Ce n'est pas vous mais c'est comment quelqu'un de différent peut vous percevoir. C'est alors que les critiques et les jugements naissent et que l'on vous dit « Trop... » et que l'on ébranle votre talent.

### ETAPE 3

Cependant cette alerte n'est pas sans fondement. Sans vouloir changer ce que vous êtes au plus profond de vos qualités, ces personnes qui vous critiquent devraient plutôt vous inviter à un défi...

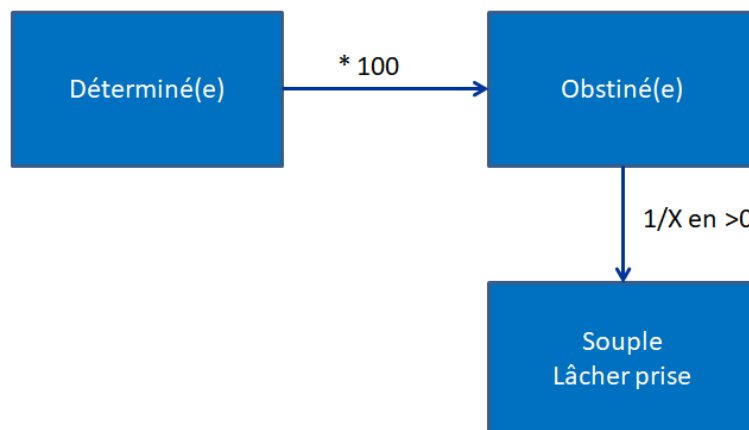
La troisième étape est donc de trouver ce défi, des mots positifs opposés à « obstiné(e) » (l'inverse positif pour les mathématiciens).

### Qualité fondamentale

J'aime chez moi , chez les autres  
**C'est mon talent**  
Et pourtant, on me dit que je suis trop...

### Piège

Je me le pardonne  
Je le pardonne chez les autres



### Défi

Les autres me disent de le faire,  
J'ai du mal à le faire  
**J'identifie 2 à 3 situations à enjeux  
sur lesquelles pratiquer**

Votre défi devient donc d'identifier 2 ou 3 situations concrètes où vous avez de la valeur à trouver de la souplesse, du lâcher prise. Par exemple :

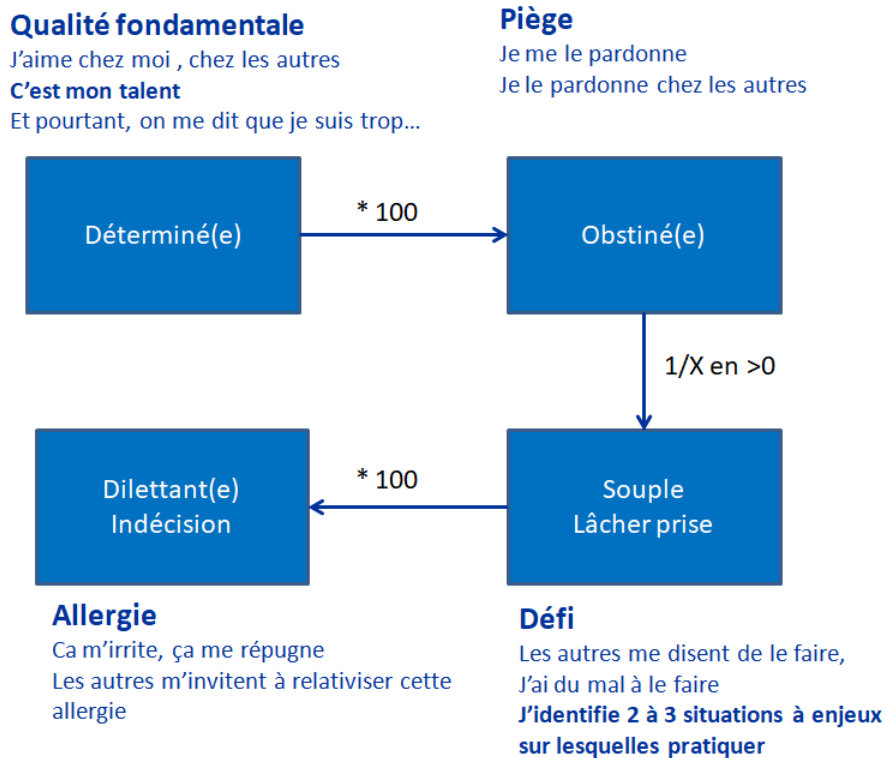
- Quand vous percevez une confrontation d'opinions qui tourne en boucle, retrouver le questionnement pour comprendre le fondement de l'opinion de votre interlocuteur.
- Quand votre corps exprime de la fatigue, trouver un temps de régénération.
- Quand un processus a été défini collectivement et qu'il dysfonctionne, prendre le temps d'écouter les difficultés, sources du dysfonctionnement.

Ne changez rien à votre qualité, identifiez quelques situations concrètes où votre talent atteint ses limites. Vous atteignez la performance en accordant une grande confiance en vos talents (si souvent critiqués). Vous vous éloignez de la performance dans l'inaptitude à enclencher un comportement différent quand la situation le demande.

Le malheur réside dans l'incapacité de vos interlocuteurs à développer une invitation au défi. La critique est plus simple puisqu'elle rend votre talent responsable de la difficulté.

#### ETAPE 4

Si comme dans l'étape 2, nous poussons ce trait à l'extrême (multiplicateur 100), qu'est-ce que cela donne ?



Cette étape vous informe des jugements que vous pouvez avoir de quelqu'un qui fonctionne avec souplesse et lâcher prise, alors que vous êtes déterminé. Plutôt que de le critiquer ou de juger cette personne, invitez-la au défi.

- Identifiez une situation concrète
- Exprimez lui dans cette situation quel est votre besoin
- Invitez-la au challenge en lui exprimant une demande positive et non un rejet de sa personne

Vous n'êtes pas trop gentil, vous avez le don de générosité. Vous devez apprendre, dans 2 ou 3 situations, à dire non, à oser la confrontation.

Vous n'êtes pas trop dispersé, vous avez un don de créativité : vous devez apprendre, dans 2 ou 3 situations, à faire le tri dans le nombre important de vos idées, à canaliser votre enthousiasme.

Etc...

\*\*\*

Désormais vous allez adorer les critiques car elles célèbrent vos talents.

Vous allez pouvoir compléter ce talent dans des situations précises en travaillant le complément.

Et si une personne vous irrite, cette personne a quelque chose à vous apprendre.

Pour aller plus loin :

- [Se connaître et comprendre les autres pour coopérer](#)
- [S'affirmer et favoriser la coopération](#)
- [Accompagnement individuel](#)



Marc VILCOT  
[Com-Hom](#)

**Marc Vilcot** : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



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 de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Adobe Stock](#),