



Formuler une CRITIQUE CONSTRUCTIVE de manière AFFIRMÉE

Avant toute chose, partez du principe qu'une critique constructive est un message d'intérêt. La critique constructive s'envisage lors d'émotions négatives, elle réfère à une volonté de changement de comportement ou d'une situation, associée à l'expression d'une gêne. Elle vise à rétablir un équilibre dans la relation afin de rester en bons termes avec un individu. Formuler des critiques constructives représente un énorme progrès d'affirmation de soi. La critique, bien que pouvant être constructive, est un message négatif. Il est donc important de respecter certaines règles afin de bien faire entendre, écouter et comprendre votre message. Gardez à l'esprit que votre objectif n'est pas de blesser la personne mais d'améliorer la relation. La différence est de taille.

Ensuite, lisez attentivement les 13 conseils ci-dessous afin de vous entraîner à formuler une critique constructive de manière affirmée. Positionnez-vous sur chacun d'entre eux en indiquant "Utile", "Peut-être" ou "Trop dur". Ces informations sont précieuses pour la suite.

1 – **Préparez-vous.** Avant de formuler votre critique constructive, remémorez-vous 5 qualités vous concernant et 5 qualités concernant votre interlocuteur. Votre échange se déroule en effet entre personnes qui ont de la valeur, qui se respectent et qui sont estimables. Restez calme sans chercher à convaincre, vous vous exprimez seulement et la critique est mieux reçue lorsque la personne qui l'émet reste calme. Enfin, restez humble et réaliste : on ne peut pas à chaque fois régler d'un coup merveilleusement les problèmes.

Utile
Peut-être
Trop dur

2 – **Choisissez le bon moment.** Il est nécessaire que votre interlocuteur soit prêt à l'écoute et réceptif à votre critique constructive. Un message négatif n'est jamais agréable à entendre. Le meilleur moment n'est donc pas nécessairement lorsque le problème survient. Il est possible de prendre rendez-vous afin que chacun soit ouvert et disponible. Prévoyez un temps d'échange plutôt qu'un temps de conflit.

Utile
Peut-être
Trop dur

3 – **Isolez votre message.** Il s'agit de la règle du "1.1.1". Une seule critique à la fois, face à une seule personne, en vous concentrant sur le seul message négatif actuel. En émettant plusieurs critiques en même temps, vous risquez de favoriser une contre attaque et un conflit. En formulant une critique devant un groupe, votre interlocuteur peut se sentir humilié. Enfin, associer une critique à une demande (message neutre) ou à un compliment (message positif) dénature l'ensemble des messages et amène une confusion.

Utile
Peut-être
Trop dur



Formuler une CRITIQUE CONSTRUCTIVE de manière AFFIRMÉE



Le saviez-vous ?

Formuler une critique constructive amorce la possibilité d'un changement. Elle permet de casser un cercle vicieux, d'éviter l'accumulations de comportements dérangeants, d'éviter les non-dits et de soulager un trop plein émotionnel en orientant l'échange sur une perspective d'évolution.

4 – **Ciblez le comportement.** Soyez didactique en abordant les conséquences matérielles ou le comportement gênant de manière précise pour envisager une évolution. Une critique porte sur des faits précis (ce qui est fait), pas sur une personne (ce qu'elle est) au risque sinon de blesser directement, ce qui n'a aucun intérêt dans un objectif d'évolution. La culture de la honte n'est pas la plus favorable au changement.

Utile	Peut-être	Trop dur
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 – **Impliquez-vous.** La base d'une critique constructive formulée de manière affirmée est l'expression de soi, en son nom propre. Plutôt que d'adopter le réflexe "Tu...", privilégiez une implication personnelle référant à votre observation particulière : "J'ai pu observer...", "J'ai constaté...". En favorisant cette nouvelle habitude, votre message sera indéniablement plus écouté.

Utile	Peut-être	Trop dur
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 – **Exprimez votre émotion.** Permettez-vous de déposer votre émotion en toute authenticité, cela vous permettra de la réguler et de faire comprendre les conséquences du comportement de votre interlocuteur sur vous. Vous vous sentez gêné(e), mal à l'aise, embarrassé(e), agacé(e), verbalisez votre ressenti afin de l'atténuer et rendre plus compréhensible votre message par autrui. Cela vaut tant pour le comportement décrit que pour le fait de formuler une critique pour vous.

Utile	Peut-être	Trop dur
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 – **Proposez une solution.** Cela nécessite de réfléchir en amont de la formulation de votre critique. La critique se veut constructive dans la mesure où une solution de réparation précise est proposée. Cela montre à votre interlocuteur votre objectif d'amélioration de la relation. Votre solution ne sera néanmoins peut-être pas celle envisagée par votre interlocuteur, c'est son droit. Cela ouvre alors la voix à une réflexion commune, ce qui est loin d'être négatif dans une relation. Enfin, la solution peut tout simplement être d'en discuter ensemble.

Utile	Peut-être	Trop dur
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Formuler une CRITIQUE CONSTRUCTIVE de manière AFFIRMÉE



Le saviez-vous ?

Dans toute relation, il est plus facile d'accepter les critiques lorsque des compliments sont aussi faits en parallèle. La qualité d'une relation dépend de l'équilibre des messages positifs et négatifs. Pensez à complimenter régulièrement votre interlocuteur afin de ne pas passer pour un(e) "éternel(le) insatisfait(e)" ou "critiqueur chronique".

8 – **Concluez positivement.** Terminez votre discours par les conséquences positives de la mise en place de la solution que vous proposez à votre interlocuteur. Cela permet, à partir d'un message initialement négatif, de conclure sur une note plus agréable à entendre et de faire comprendre à votre interlocuteur l'intérêt, pour vous, lui, ou votre relation, de la mise en place active de cette solution.

Utile Peut-être Trop dur

9 – **Observez.** Prenez le temps de complimenter votre interlocuteur si vous constatez qu'un changement s'opère. Toute critique constructive conduisant à un changement de comportement doit être suivie d'un compliment portant sur ce changement. En le verbalisant, vous montrez que vous observez les changements opérés. Cela renforce positivement votre interlocuteur de continuer à agir ainsi.

Utile Peut-être Trop dur

10 – **Répétez.** Gardez en tête que le changement n'intervient pas du jour au lendemain. Comme vous pouvez éprouver des difficultés à initier de nouvelles habitudes, votre interlocuteur peut tout autant ressentir des freins ou des obstacles à la mise en place d'un changement. Revoyez alors ensemble le problème quelques semaines plus tard et répétez votre critique telle que vous l'aviez formulée la première fois. Vous pourrez aussi proposer d'échanger quant aux difficultés ressenties par votre interlocuteur dans la mise en place du changement désiré.

Utile Peut-être Trop dur

11 – **Faites preuve d'empathie.** Vous pouvez peut-être anticiper un minimum la réaction de votre interlocuteur, notamment lorsqu'elle risque d'être négative. En adoptant une attitude empathique, vous indiquez à votre interlocuteur que vous comprenez sa réaction. Il est néanmoins important pour vous de formuler votre message afin d'initier un changement.

Utile Peut-être Trop dur



Formuler une CRITIQUE CONSTRUCTIVE de manière AFFIRMÉE



Le saviez-vous ?

Les réactions automatiques face à une critique (même constructive) sont généralement la fuite, l'attaque ou l'impuissance. Ces réactions sont dues à des émotions de colère, de peur ou de honte. Acceptez cette éventualité tout en gardant en tête l'intérêt et l'importance pour vous de la formulation de votre message.

12 – **Gardez votre objectif en tête.** Selon la réaction automatique de votre interlocuteur, gardez à l'esprit que vous souhaitez échanger quant à un comportement gênant que vous osez décrire de manière affirmée. Si cet échange renvoie à d'autres critiques, sur vous ou sur autrui, recentrez-vous et soyez directif vis-à-vis du sujet à aborder. Il serait dommage d'aller jusqu'au conflit alors que vous souhaitez améliorer la relation. Il sera toujours temps de rediscuter des autres critiques plus tard, en temps voulu, qu'il s'agisse de vos comportements ou de ceux de votre interlocuteur. Restez concentré(e).

Utile Peut-être Trop dur

13 – **Posez des limites.** Ne tombez pas dans le piège du conflit. Si agressivité il y a, nécessité de stopper la discussion il y a aussi. Il n'est pas possible d'être dans la maîtrise de soi lorsque nos émotions sont intenses, cela vaut pour soi et pour autrui. Il est nécessaire de laisser retomber l'émotion afin de réengager la discussion. Reconnaissez l'émotion de votre interlocuteur afin de lui indiquer que vous comprenez sa réaction. Ensuite, vous pouvez soit laisser la personne décharger son émotion (en répondant, cela peut l'entretenir) tout en vous relaxant (ce n'est pas vous qui faites preuve d'agressivité, décentrez-vous), soit proposer à votre interlocuteur de reparler du problème à un autre moment. Si votre interlocuteur ne se calme pas, refuser la situation en exprimant votre émotion.

Utile Peut-être Trop dur

Et maintenant ? A partir d'aujourd'hui, décidez de mettre en place les conseils "Utile" pour vous. Ensuite, ajoutez-y les conseils "Peut-être". Enfin, les conseils "Trop dur" ne vous sembleront plus si difficile. Et si c'est le cas, laissez vous le temps de les pratiquer plus tard.