

Quitter nos idées toutes faites pour voir toutes les opportunités et mieux décider

Comment réussir à nous **détacher des idées toutes faites** dans lesquelles nous enfermons les autres et nous-mêmes ?

Un enfermement qui restreint notre champ des possibles.

Comment s'ouvrir aux opportunités, être créatif et voir au-delà des apparences ?

Quand notre regard change, les opportunités augmentent.

Dans cet article, je vous montre à partir de trois principes essentiels comment vous ouvrir aux opportunités et ainsi mieux décider :

1. S'interroger et éviter de penser à la place des autres.
2. Décoller les étiquettes et veiller à sa qualité d'écoute... pour s'attacher avant tout à la personne, ses idées et son vécu.
3. Proscrire le copier-coller. Comprendre que les situations et les personnes évoluent.

1. S'interroger et éviter de penser à la place des autres

S'interroger et éviter de penser à la place des autres, c'est s'écarter de la posture de l'expert et **prendre le temps d'être curieux et d'écouter**.

Nous l'avons vu dans l'article 2 de [la série](#), que ce soit inconsciemment ou par facilité, nous attribuons aux personnes ou aux situations des croyances sans même chercher à interroger ces dernières.

Il en découle un certain nombre d'amalgames.

Parmi les suppositions typiques que nous pouvons faire, il y a ces formules : « Je pense / j'imagine qu'il ne peut pas », « Je sais qu'il va faire ça. », « C'est forcément ça », « C'est parfait pour elle ou lui. »

Efforcez-vous de remplacer ces suppositions par un questionnement. Demandez par exemple à la personne : « Que pouvez-vous faire ? » ou « Comment faites-vous ? »

Autrement dit : adoptez « L'esprit du débutant ».

« Pour faire preuve d'une plus grande ouverture d'esprit, Rasmus Hougaard, expert danois en management, explique dans "L'esprit du leader" que pour chasser ses préjugés et ses "biais inconscients", tout manager ou chef d'entreprise doit adopter "l'esprit du débutant", c'est-à-dire ne plus se "poser en expert", mais "poser des questions, prendre le temps d'être curieux et apporter moins de réponses". Il conseille notamment de méditer à travers la pleine conscience, afin de mettre ses émotions de côté, de prendre du recul et d'écouter réellement, dans une forme de "neutralité bienveillante". »

Source : [5 conseils pour mieux écouter ses collaborateurs](#)

Cette posture du débutant nous renvoie en fait à cet accord Toltèque : ne faites aucune supposition.

Avec ce principe, vous pourrez distinguer les personnes et les situations.

Autrement dit, apprendre à ne plus mettre tout le monde dans le même panier et à ne plus mettre ce qui se présente à nous sur le compte d'une seule explication ou sur le compte d'une raison trop évidente.

Si la situation est facilement imaginable, elle n'en est peut-être pas moins imaginaire.

Je pense ici à plusieurs exemples :

- Un exemple caricatural avec cet homme d'origine indienne qui a été recruté par une agence de publicité pour ses compétences supposées en informatique. Or il est en réalité journaliste. Lors de son premier jour de travail, quand il s'est présenté au service de communication, il a été redirigé vers le service informatique. Bien évidemment, il n'est pas resté dans cette entreprise. Le recruteur avait fait l'amalgame entre « Inde » et « vivier d'ingénieurs »... sans même interroger ou tout au moins écouter son candidat.
- Que penser également de cette féministe qui me faisait part de ses difficultés et à laquelle j'avais répondu que ses « problèmes » n'étaient pas spécifiques, qu'ils n'étaient pas liés au fait d'être une femme.

D'autres personnes les rencontraient. Elle m'avait répondu « Ah oui c'est vrai... mais quand même ! »

Difficile de se remettre en cause, de douter, de sortir des cases...

Le test sur « les associations implicites » nous le prouve également.

Par exemple, ce test montre clairement l'association d'idées qui est faite entre « handicap » et « absence de performance ».

Inconsciemment, dès que le mot « handicap » est prononcé, les personnes l'associent à « incapacité ».

Comment dans ces conditions imaginer travailler avec un collègue handicapé ? Pourquoi proposer à une personne aveugle d'aller au cinéma ?

D'où l'importance du questionnement. Si nous ne posons pas la question « comment faites-vous ? », il est difficile de le savoir.

2. Se détacher des étiquettes... pour s'intéresser avant tout à son interlocuteur, ses idées et son vécu

Nous nous laissons souvent influencer, voire aveugler par les apparences et plus largement par les cases dans lesquelles nous rangeons les personnes et les situations : diplômes, origines, statut, réputation...

Il nous faut réussir à nous **focaliser avant tout sur la personne et ses idées**, sur les réalisations concrètes, sur les faits objectifs et les motivations.

Pour cela, je recommande de dissocier ce que fait la personne de ce qu'elle est réellement.

Ce n'est peut-être pas évident pour nous français car notre éducation s'appuie essentiellement sur l'accumulation des connaissances plutôt que sur le développement des talents.

Nous focalisons beaucoup sur les savoirs théoriques et non le savoir-être et le savoir-faire.

J'ai eu la chance durant mes études de croiser un professeur d'économie chef d'entreprise qui nous avait expliqué que pour recruter, il recherchait avant tout des profils au « CV non lisse ».

C'est-à-dire des personnes qui ont connu des difficultés voire des épreuves.

Selon lui, ces personnes ne l'abandonneraient pas à la première difficulté rencontrée et sauraient faire preuve d'imagination pour contourner les obstacles.

Je lui donne raison.

Dans ma 1^{re} entreprise, nous avions 1/3 d'autodidactes et j'étais frappé par les complexes qu'ils pouvaient nourrir face aux ingénieurs bac+4 ou +5.

Un jour, nous avons gagné un appel d'offres du ministère des Affaires sociales. L'audit demandé a été réalisé par un de nos autodidactes. Son travail a été si qualitatif que le ministère nous a demandé de faire une présentation au cabinet de la ministre. Il ne voulait pas y aller : « Je n'en suis pas capable », « Je ne sais pas parler à ce genre de personne », prétendait-il.

Après une session de coaching avec un media trainer, il s'est lancé et a fait la présentation. Cette dernière s'est soldée par un franc succès. Il était très fier de lui à juste titre. Je l'étais aussi, C'est l'un de mes meilleurs souvenirs d'entrepreneur.

Claude Onesta (sélectionneur de l'équipe de France championne du monde de handball), imité plus tard par Didier Deschamps, ne sélectionnait pas forcément les meilleurs joueurs pour jouer la coupe du monde.

Une façon de s'attacher à l'état d'esprit, au vécu, au savoir-être, bien plus que de placer la personne sur un piédestal en raison de son nom, de sa renommée ou de ses titres...

Se détacher des étiquettes est essentiel.

Pédopsychiatre, président du collège de pédopsychiatrie de la FFP, le Dr Jean Chambry déclarait ainsi en août 2019 : «Aujourd'hui, quand je dis à un patient et à ses parents qu'il est atteint d'un trouble du spectre de l'autisme, cela ne m'empêche pas de penser qu'il pourra réussir, et même être heureux dans la vie».

« Il y a là un vrai paradoxe de notre société dite inclusive : on cherche à la fois à intégrer les différences, et en même temps, on n'a jamais été aussi normatif, aussi en attente de ce que doit accomplir un enfant dit normal.

En réalité, tous les enfants sont différents...

Autrefois, les enfants, dont on ne savait pas nommer la singularité, apparaissaient comme des extraterrestres. Les parents culpabilisaient, se décourageaient...

Aujourd'hui, on comprend comment ils fonctionnent. En revanche, il faut absolument éviter un autre écueil : ne pas les enfermer avec leur étiquette. Je dis souvent aux parents : votre enfant reste Jérémie - ou Paul ou Léa - avant d'être dyslexique. »

Source : [Enfants atypiques : Attention à ne pas leur coller une étiquette](#)

3. Proscrire le copier-coller : comprendre que les personnes et les contextes évoluent

Troisième et dernier point important à considérer : **il faut prendre en considération le caractère évolutif des personnes et des situations.**

Ce qui était vrai hier ne l'est peut-être plus aujourd'hui et ce qui est valable aujourd'hui ne le sera peut-être plus demain :

- La réussite d'un moment peut être liée à un facteur conjoncturel, temporaire...
- Les difficultés peuvent être passagères et liées à un contexte précis.
- Chacun peut avoir une défaillance passagère, apprendre, s'adapter, évoluer...

Autant de cas de figure qui invitent à prendre en compte le contexte et à se demander si les éléments déterminants à un instant précis sont ou seront toujours d'actualité.

Quand j'ai rencontré le responsable du sport universitaire de Champagne-Ardenne, il n'avait encore jamais organisé d'événement sportif et il n'avait pas de carnet d'adresses. J'ai senti sa motivation, son potentiel et compris que mon soutien (le 1^{er} pour lui) pourrait en amener d'autres.

Depuis, il a organisé de nombreux championnats de France, des rencontres internationales et même créé des événements originaux.

Autant de réalisations qui m'ont conduit à écrire sur mon blog l'article « [S'attacher avant tout à la personne et à ses idées, c'est jouissif !](#) »

Il est vrai parfois que l'on vise plus haut que ce que l'on est à même de réaliser à un instant donné, mais pour qui est capable de s'adapter et d'évoluer, rien n'est vraiment inaccessible avec l'effort et le temps.

Walt Disney lui-même n'avait-il pas été licencié en 1919 du journal The Kansas City Star pour manque d'imagination et de bonnes idées ?

Fort de son succès, Ron Johnson, fondateur des Apple store sur une intuition de Steve Jobs, a quant à lui répliqué son modèle de magasin pour la chaîne JC Penney. Mais ce fut un échec. Pourquoi ? La raison vient sans doute principalement du fait que sa réussite précédente tenait au contexte et à la spécificité du produit vendu. Quoi de commun entre un iPhone et des fringues ringards ?

Et vous, vos décisions sont-elles désormais plus éclairées ?

Après ces trois premiers articles, où en êtes-vous de la compréhension des décisions que vous avez prises ?

Regardez [ce talk donné chez Reed Midem](#) et dites-moi si vos décisions s'en trouvent éclairées.

À bientôt pour l'article 4 de la série « Remettre l'écoute au cœur de nos décisions ».

En attendant, n'hésitez pas à commenter et partager cet article.

Relire les articles précédents :

- [Prendre conscience du pouvoir de nos décisions](#)
- [Comprendre nos croyances pour éviter les décisions formatées](#)

<https://www.jeromeadam.com>