

# Table des matières

□ <b>Compétence H3 - Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence H3 - Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire

\*« Vérifier son comportement, ce n'est pas se juger, c'est s'observer avec curiosité pour garder la liberté de choisir comment être présent à l'autre et à la situation. »\*

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet H — Réfléchir](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **observer avec acuité son propre comportement** en situation professionnelle, à **confronter cette auto-perception avec le regard des autres**, et à **mettre en œuvre des stratégies conscientes d'ajustement** pour dépasser ses angles morts et optimiser son impact relationnel et pédagogique.

## □ Exemples de contenus

\*« Le plus grand angle mort est souvent celui dans lequel se trouve notre propre regard. »\*

- Perception de soi et perception par les autres : écarts et convergences.
- Mécanismes de feedback et réactions des pairs comme miroirs.
- Stratégies de modification comportementale (conscientisation, expérimentation, ancrage).

## □ Critères de performances

- Réfléchit à son propre comportement en se percevant lui-même **et en percevant les autres** (prise en compte du regard extérieur).
- Prend conscience de ses possibles **angles morts** (comportements, effets non intentionnels).
- Utilise des **stratégies de changement de comportement** de manière proactive et réfléchie.

## □ Questions ouvertes

- Quelles méthodes concrètes utilisez-vous pour **recueillir un feedback authentique et utile** sur votre comportement auprès de vos pairs ou de vos apprenants, au-delà des formules de politesse ?
- Pouvez-vous citer un **“angle mort” comportemental** que vous avez découvert sur vous-même grâce au regard d'autrui, et comment avez-vous travaillé pour l'intégrer et éventuellement le modifier ?
- Lorsque vous sentez que votre comportement habituel (ex: rapidité, ironie, perfectionnisme) devient un frein dans une situation, quelle est votre **procédure interne** pour “débrayer” et adopter une posture différente ?



Penser à la **Fenêtre de Johari** : augmenter la zone "ouverte" (ce que je sais de moi et que les autres voient) en sollicitant du feedback (réduit l'angle mort) et en partageant sur soi (réduit la face cachée).

**S'adapter, ce n'est pas trahir son authenticité ; c'est élargir son répertoire comportemental pour être plus efficace et plus en lien.**

graph TD
 A[Action & Comportement en Situation] --> O[Observation de Soi à Chaud ou à Froid];
 O --> F[Demande de Feedback auprès des Pairs/Apprenants];
 F --> C[Confrontation & Identification des Écarts/Angles Morts];
 C --> D[Décision d'un Axe d'Ajustement Comportemental];
 D --> E[Expérimentation d'un Nouveau Comportement];
 E --> É[Évaluation des Effets & Ancrage ou Nouvel Ajustement];
 style A fill:#fff3e0 style C fill:#f3e5f5 style E fill:#e8f5e8

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- Pratiquer l'**auto-observation différée** : s'enregistrer (audio/vidéo avec accord) ou tenir un journal détaillé après des moments clés pour analyser ses propres paroles, ton, réactions.
- Solliciter activement du **feedback spécifique et comportemental** ("Quand j'ai dit X, quel effet ça a fait sur toi ?") plutôt que général ("Je fais comment ?").
- Identifier **mes déclencheurs** : quelles situations, quels types de personnes provoquent chez moi des réactions automatiques (agacement, retrait, sur-contrôle) ?
- Expérimenter des **micro-ajustements** : changer un seul élément à la fois (le débit de parole, la position dans la pièce, le type de questions) et observer les effets.

### □ La Fenêtre de Johari (Luft & Ingham)

Modèle qui représente la conscience de soi à travers quatre quadrants formés par deux axes : ce que je sais/ignore de moi-même, et ce que les autres savent/ignorent de moi. 1. **Zone Ouverte** : Ce que je sais de moi et que les autres savent (comportements visibles, caractère affiché). 2. **Zone Aveugle (Angle Mort)** : Ce que les autres perçoivent de moi, mais que j'ignore (tic, effet négatif non intentionnel, qualité non perçue). 3. **Zone Cachée** : Ce que je sais de moi mais que je cache aux autres (doutes, intentions, sentiments). 4. **Zone Inconnue** : Ce que ni moi ni les autres ne savons (potentiels inconscients, réactions dans des situations inédites).

- **À quoi sert-elle ?** → Visualiser les zones à travailler. L'objectif est d'**agrandir la Zone Ouverte** en réduisant l'Angle Mort (par le feedback) et la Zone Cachée (par la révélation de soi appropriée).
- **Comment l'utiliser ?** → Demander régulièrement : "Y a-t-il quelque chose dans ma façon de faire qui te surprend, te dérange ou que tu trouves efficace, dont je n'ai pas l'air conscient ?" C'est une invitation directe à réduire l'angle mort.

## □ Les niveaux logiques de changement (Bateson/Dilts)

Modèle hiérarchique qui distingue plusieurs niveaux d'intervention pour un changement durable : Environnement, Comportements, Capacités, Croyances/Valeurs, Identité, Spiritualité. Un changement à un niveau supérieur affecte les niveaux inférieurs.

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre à quel niveau se situe une difficulté à changer un comportement. Vouloir changer un **comportement** (par ex: être moins directif) peut échouer si une **croyance** le sous-tend (“Si je ne contrôle pas, ça va mal tourner”).
- **Comment l'utiliser ?** → Face à un comportement récurrent que je veux modifier, me demander : **1) Quel est le comportement précis ? 2) De quelle capacité ai-je/ n'ai-je pas besoin ? 3) Quelle croyance soutient ce comportement ?** Changer la croyance est souvent plus efficace que de vouloir changer le comportement par la seule volonté.
- **Exemple :** Si je monopolise la parole (comportement), c'est peut-être parce que je crois (croyance) que “ma valeur en tant que formateur dépend de montrer que je sais”. Travailler sur cette croyance (“Je peux avoir de la valeur en facilitant la parole des autres”) rendra le changement de comportement plus naturel et durable.

## □ Dimensions

### □ Processus d'auto-observation et d'ajustement

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Perception de Soi vs Perception par les Autres</b> (Fenêtre de Johari)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Mécanismes de Feedback et Intégration</b> (Demander, recevoir, traiter)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Identification des Angles Morts</b> (Comportements, effets non voulus)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Stratégies de Modification Comportementale</b> (Conscientisation, expérimentation)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque dimension est une étape dans le cycle vertueux de l'ajustement comportemental conscient.

### □ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
□ <b>Grille d'auto-observation post-session (comportements cibles)</b>	Liste de 5-6 comportements que je souhaite observer chez moi (ex: “Laisser des silences après une question”, “Reformuler avant de répondre”). À cocher/commenter immédiatement après une session pour renforcer la conscience.	<a href="#">□ Voir la grille</a>

<p>☐ <b>Protocole de demande de feedback “CED” (Concret, Émotion, Demande)</b></p>	<p>Méthode pour demander un feedback utile : 1) Décrire le <b>Comportement</b> concret (“Quand j’ai coupé la parole à X...”), 2) Questionner l’<b>Émotion</b> ou l’effet (“...quel effet ça a fait ?”), 3) Formuler une <b>Demande</b> d’alternative (“...que m’aurais-tu suggéré de faire à la place ?”).</p>	<p>☐ <a href="#">Voir le protocole</a></p>
<p>☐ <b>Fiche d’expérimentation comportementale (pour un micro-ajustement)</b></p>	<p>Template pour planifier et évaluer un changement ponctuel : Comportement à tester, Situation prévue, Indicateurs de réussite, Difficultés anticipées, Bilan après coup.</p>	<p>☐ <a href="#">Voir la fiche</a></p>

## ☐ Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- **La bienveillance envers soi-même** : S’observer sans se juger sévèrement. Voir ses “défauts” comme des zones de développement, pas comme des failles.
- **La spécificité du feedback** : “Tu parles vite quand tu es stressé” est plus utile que “Tu es parfois agressif”. Se concentrer sur des **comportements observables**.
- **L’expérimentation à petite échelle** : Changer un tout petit comportement à la fois (ex: attendre 3 secondes de plus avant de répondre) est plus réaliste et mesurable qu’une transformation radicale.

### Points de vigilance :

- **La sur-interprétation du feedback** : Prendre une remarque ponctuelle pour une vérité absolue sur sa personne. Contextualiser et croiser les sources.
- **Le déni face à l’angle mort** : Rejeter un feedback parce qu’il est inconfortable (“Ce n’est pas moi !”). Accepter que notre perception soit partielle.
- **L’inauthenticité dans le changement** : Adopter un comportement “emprunté” qui ne nous correspond pas. Chercher des ajustements qui sont des extensions authentiques de nous-mêmes, pas des déguisements.

### ☐ Ce que j’ai appris :

- **Mes angles morts sont souvent liés à mes forces** : Mon enthousiasme peut être perçu comme de l’agitation ; ma précision comme du pinailage. Connaître l’envers de ses qualités est crucial.
- **Le feedback est un cadeau, mais il faut savoir le déballer** : Il faut parfois aider l’autre à formuler un feedback utile, et savoir filtrer la forme pour en extraire le fond.
- **Le changement est un processus, pas un événement** : Un nouveau comportement nécessite de la répétition, du soutien et de l’indulgence face aux rechutes.

### ⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Développer ma capacité à recevoir un feedback “à chaud”** sans me mettre sur la défensive, en gardant une curiosité professionnelle.
- **Mieux utiliser l’auto-enregistrement audio/vidéo** (avec toutes les précautions éthiques) comme outil de confrontation objective avec moi-même.
- **Créer un cercle de confiance régulier** avec 2-3 pairs pour des échanges de feedback réciproques et suivis.

## □ Outils maîtrisés :

- Auto-observation via un journal de bord.
- Sollicitation de feedback ciblé après une session.
- Expérimentation de micro-ajustements comportementaux en situation.

## □ Outils à approfondir

- Techniques de préparation mentale et d'ancrage pour “débrayer” un comportement automatique en situation de stress.
- Méthodes de développement de l'intelligence émotionnelle pour mieux réguler ses réactions.
- Utilisation de la vidéo-formation pour une analyse comportementale approfondie.

### Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

J'utilise le modèle de la **Fenêtre de Johari** pour le diagnostic (où sont mes angles morts ?). J'applique les **niveaux logiques de Dilts** pour comprendre la profondeur du changement nécessaire (est-ce un simple comportement ou une croyance à modifier ?). Et je m'inspire des **principes de l'apprentissage expérientiel (Kolb)** pour concevoir le cycle d'expérimentation et d'évaluation de mes nouveaux comportements.

### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **transparence** : Expliquer aux apprenants ou aux pairs quand je suis en train d'expérimenter un nouveau comportement (“Aujourd'hui, je vais essayer de parler moins pour vous laisser plus de place, donc n'hésitez pas si je semble trop silencieux !”). Et le principe **d'humilité** : Reconnaître que je ne me vois pas complètement et que j'ai besoin des autres pour progresser.

### Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je pratique le **“debriefing en trio”** : après une co-animation, nous échangeons à trois (les deux animateurs + un observateur) sur nos comportements respectifs. Je vérifie aussi la cohérence en demandant : “Est-ce que le comportement que je viens d'adopter est en accord avec la valeur que je prétends incarner (ex: bienveillance) ?”. Enfin, je revisite régulièrement mes notes et mes feedbacks pour tracer l'évolution de mes prises de conscience.

## □ Réflexion personnelle

H3 a été l'apprentissage de l'**humilité relationnelle**. Découvrir mes angles morts a parfois été douloureux – réaliser que mon intention (être efficace, stimulant) pouvait être perçue comme de la pression ou de l'impatience. Mais cette prise de conscience est devenue une source incroyable de liberté. Avant, j'étais **pilote automatique**. Maintenant, j'ai appris à **mettre en pause le pilote et à reprendre les commandes** de mon attitude, de ma voix, de mon écoute.

L'outil le plus puissant a été d'**apprendre à demander du feedback de manière précise et non menaçante**. Quand on demande “Comment je pourrais améliorer ma façon de gérer les désaccords ?” au lieu de “Je fais comment ?”, les gens osent vraiment vous aider. Cette compétence transforme chaque interaction en une occasion d'apprendre sur soi.

\*« Je pensais que vérifier son comportement, c'était être constamment en train de se surveiller, au risque de devenir raide. J'ai appris que c'était au contraire développer une “conscience périphérique” de soi, une attention légère et continue qui permet des ajustements fluides et naturels, comme un musicien qui entend son propre jeu en même temps qu'il joue. »\*

## □ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué de **l'acteur qui joue son rôle** à **l'acteur-réalisateur** qui peut à la fois jouer et se regarder jouer pour ajuster sa performance. Je ne suis plus prisonnier de mes patterns comportementaux ; je peux les **choisir** en fonction de la situation et des besoins du groupe.

Je me perçois maintenant comme un **artisan de la relation**. Mon matériau, c'est mon propre comportement. Mon atelier, c'est ma capacité d'observation et de réflexion. Mon œuvre, c'est une **présence professionnelle de plus en plus ajustée, congruente et efficace**. L'expertise en H3 ne se mesure pas à l'absence d'angles morts (impossible), mais à la vitesse et à la qualité avec laquelle je peux les identifier et les intégrer lorsqu'ils me sont signalés.

## □ Bibliographie

- Luft, J., & Ingham, H. (1955). \*The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness\*. Proceedings of the western training laboratory in group development.
- Dilts, R. (1990). \*Changing belief systems with NLP\*. Meta Publications.
- Schön, D. A. (1994). \*Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel\*. Éditions Logiques.
- Gigandet, M., & Mottier Lopez, L. (2022). La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université. Moodle SFUVET.

## □ Navigation

- ← Retour à la [Compétence H — Réfléchir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [H3](#), [comportement](#), [feedback](#), [angle mort](#), [fenêtre johari](#), [ajustement](#), [réflexion](#)

Page mise à jour le `{{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}`

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h3\\_comportement](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h3_comportement)

Last update: **2026/01/12 17:51**

