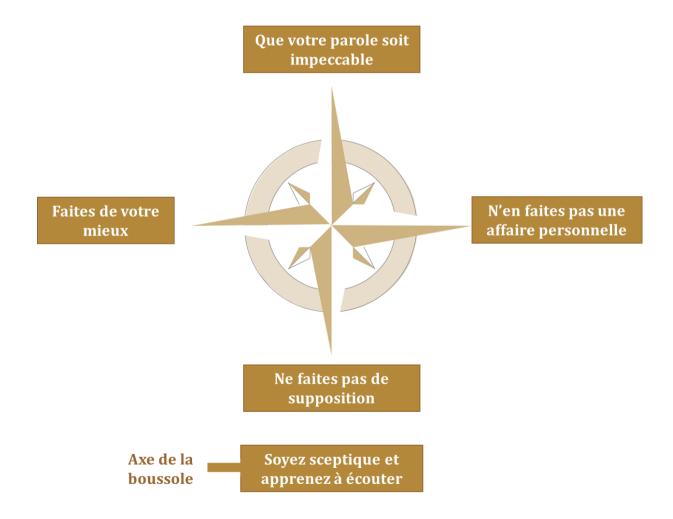
Les accords toltèques ensemble

Des outils simples pour créer et agir en équipe avec plus de fluidité, de puissance et de paix.

Laurence Aubourg



Du même auteur

Manager avec les principes toltèques co-écrit avec Olivier Lecointre, Éditions DeBoeck , 2020 Le Pardon de soi , Auto-édition, 2017

Contenu

Préambule	5
Introduction	6
Qui sont les Toltèques, qui est Don Miguel Ruiz	7
Que sont les accords toltèques ?	8
Parlez-moi d'amour	12
Les Accords Toltèques au quotidien	14
Premier accord	14
Deuxième accord	19
Troisième accord	25
Quatrième accord	30
Cinquième accord	34
Avant de passer aux accords toltèques en collectif	36
Les accords en équipe : simplicité et puissance	37
Les accords toltèques ensemble, en pratique	43
Un projet accords toltèques collectif	43
Votre contexte : questionnements	44
Pourquoi ? Pour Quoi ?	44
Votre place dans l'organisation	46
L'organisation concernée	47
Vous, où en êtes-vous?	48
Vos alliés	50
Initier le projet – Commencer à lui donner vie	50
Rêver	51
Entrainez-vous à en parler autour de vous	51
Saisissez les opportunités de parler des accords à l'équipe	51
Présenter le projet aux décideurs et/ou à l'équipe	52
Commencer ensemble	54
Faire vivre les accords ensemble	55
Outils utiles en réunion	55
Partager les rôles en réunion de travail	55
Le temps de mise en lien en début de réunion	57
Le temps de débriefing en fin de réunion	58
Note sur les outils complémentaires	59

Ateliers collectifs	59
Recommandations à l'animateur « non professionnel »:	59
Explorons ensemble les accords toltèques	60
Mon rôle n'est pas mon identité	61
Des rencontres régulières pour faire le point	62
Au fil du temps	63
Approfondir la pratique avec des exercices individuels	65
Bienvenue aux perturbations émotionnelles !	65
Neutraliser une pensée parasite	66
Neutraliser les jugements sur soi au quotidien	67
Comment savoir si une croyance est restrictive	67
Oser l'inventaire de ses peurs	67
La traque du grand juge intérieur	68
Dansez maintenant	70
Bibliographie	71
Avant de clore, pour le moment	72
LE SECRET DE LAPIN-PETIT - un conte pour petits et grands	74

Préambule

Le livre « Les accords toltèques en équipe » était validé par un éditeur mais le projet de parution en 2021 a été annulé. Adieu rêves de travail avec l'équipe éditrice pour l'améliorer, adieu vision du livre sur les étagères des libraires, adieu la fierté personnelle ... Les cinq accords me sont alors bien utiles pour me remettre du choc émotionnel et égotique déclenché par la nouvelle! Emerge alors une décision simple qui me laisse dans un ressenti très joyeux. Le livre sera partagé gratuitement en version électronique. Comme disait ma grand-mère : « on ne va pas laisser perdre! ».

En faisant cela, il me semble que je « fais ma part » pour contribuer à faciliter la transition que nous vivons, individuellement et collectivement. Les accords toltèques peuvent nous aider quand nous œuvrons ensemble pour reconstruire, construire, inventer, réinventer, accompagner, soutenir, adoucir, humaniser, inclure... Mon rêve est devenu tout simple : que cet ouvrage trouve ses lecteurs et leur apporte des clefs dans leur quotidien, en entreprise, dans les organisations, dans les associations ... Il vient en complément de l'ouvrage « Manager avec les principes toltèques ¹» co-écrit avec Olivier Lecointre

Je partage avec vous le manuscrit dans sa version de travail prévue pour l'éditeur. Si vous observez imprécisions, coquilles, lourdeurs..., n'hésitez pas à m'en faire part.

Sa finalisation prévoyait l'inclusion de témoignages concrets. Ces témoignages seront partagés sur mon site, avec la contribution de chacun, au fil des expériences vécues.

Ce document est vivant, chaque lecteur, chaque praticien peut l'enrichir!

Ensemble avec les Accords Toltèques!

Laurence Aubourg, décembre 2021.

 $^{\scriptscriptstyle 1}$ Manager avec les principes toltèques – Deuxième édition 2020 – Editions Deboeck Supérieur

Introduction

Quand j'ai découvert le livre *Les quatre accords toltèques*² de Don Miguel Ruiz en 2004, j'ai immédiatement été convaincue de leur puissance. Tout en adoptant leur pratique au quotidien, j'ai suivi l'enseignement de *la Voie de Sagesse Toltèque avec* Maud Séjournant, instructrice certifiée par Don Miguel.

Il est des instants dont on se souvient avec précision, du lieu exact, du temps qu'il faisait et ce, parfois, pour quelque chose qui pouvait paraître anodin. C'est avec le temps que je prends conscience de la graine semée à ce moment précieux. Je marchais le long de l'avenue du tramway dans l'agglomération grenobloise avec une de mes filles. C'était un doux espace d'intimité pas toujours facile à trouver avec trois enfants tout en travaillant. Et soudain : « Tu te rends compte maman, comme ce serait chouette si tout le monde utilisait les accords toltèques ? ». En écrivant ces mots je ressens de nouveau le frisson, l'émotion, la vision de mon rêve de paix peut-être accessible, la communion de cœur et d'âme avec ma fille.

La graine a continué à germer. J'ai appris, pratiqué, accompagné moi-même des personnes dans l'apprentissage de la voie de sagesse transmise par Miguel Ruiz (*la Traque du Jaguar*). Je travaillais encore alors dans une grande entreprise internationale et j'osais à peine parler des accords toltèques, encore peu connus ou connotés ésotériques. Mais j'avais toujours ce rêve, que je pensais utopiste : adopter les accords toltèques dans l'environnement professionnel changerait tellement la donne en profondeur vers plus de paix, de créativité, de bienêtre et de plaisir à travailler ensemble.

Olivier Lecointre avait eu plus d'audace que moi : son équipe pratiquait les accords toltèques au sein d'une multinationale depuis deux ans. Nous avons décidé d'écrire ensemble un livre basé sur cette expérience. *Manager avec les Accords toltèques* est paru en 2012.

J'ai eu des retours de lecteurs qui n'avaient pas réussi à entrer dans les parties du livre témoignant de l'expérience en grande entreprise. C'est une fois de plus un échange avec une de mes filles qui m'a inspirée. Elle m'a demandé ce qu'elle pourrait recommander comme lecture sur les accords toltèques à une petite équipe qui travaille dans le domaine social.

L'intention de cet ouvrage est de **proposer des éléments de réponse simples et pratiques** à des questions très souvent exprimées par des personnes qui ont adopté les accords sur le plan personnel :

Comment faire pour présenter les accords dans mon entourage? Comment amener mon équipe, mon organisation, mon association, mon entreprise, mon mouvement politique... à expérimenter les accords toltèques? Par quoi commencer ? Comment en parler ? Faut-il les prendre tels quels ou les adapter au contexte ? Pour qui va-t-on va me prendre ? Je ne me sens pas à l'aise pour leur proposer de lire le livre de Miguel, je crois qu'il est trop spirituel. On va se moquer de moi. J'ai peur d'échouer...

La première partie propose des éclairages sur la mise en oeuvre des accords sur le plan personnel. On peut commencer à y entrevoir en quoi les adopter collectivement peut

_

² Les quatre accords toltèques – Editions Jouvence 2018

changer la qualité des relations, la prise en compte du bienêtre de chacun et le potentiel d'action et de créativité de tous.

La deuxième partie est un guide pratique pour soutenir les personnes qui ont envie d'initier un projet collectif.

La troisième partie propose des outils collectifs ou individuels pour soutenir l'apprentissage.

Le mot « collectif » est utilisé pour parler de groupes de personnes agissant ensemble vers un objectif commun. Cela peut concerner les environnements professionnels publics ou privés, le monde associatif, politique, sportif, etc. On pourrait parler également d'équipe, de groupe, d'organisation, d'entreprise, de service, d'association, de bande, d'orchestre, de famille, de groupement, de cercle, de communauté, d'assemblée, de brigade, de clique, de comité, de compagnie, de confrérie, d'escadrille, de tribu, de troupe...

Je vous invite à faire votre propre cuisine personnelle et collective en choisissant ce qui résonne de façon juste pour vous parmi les ingrédients de ce livre et en continuant à développer votre art de la pratique.

Pour les lecteurs qui n'auraient pas lu des ouvrages de Don Miguel Ruiz ou pour rappel pour les autres, voici de quoi il s'agit.

Qui sont les Toltèques, qui est Don Miguel Ruiz

« Il y a des milliers d'années, à travers tout le Sud du Mexique, les Toltèques étaient connus comme des femmes et hommes de connaissance. Les anthropologues les ont décrits comme une nation ou race, mais en réalité c'était des scientifiques et des artistes formant une société vouée à explorer et préserver la connaissance spirituelle et les pratiques des anciens. Maîtres (Naguals) et étudiants se réunissaient à Teotihuacan, l'ancienne cité des pyramides située au-delà de Mexico City, connue comme le lieu où l'homme devient Dieu. Au fil des millénaires, les Naguals ont été contraints de dissimuler la sagesse ancestrale et de la préserver de l'ombre. La conquête européenne, couplée à l'abus de pouvoir personnel et quelques apprentis, rendit nécessaire de protéger la connaissance de ceux qui n'étaient pas préparés à l'utiliser avec discernement ou qui risquaient d'en user de manière abusive, à des fins personnelles. Fort heureusement, la connaissance ésotérique des Toltèques s'est transmise et incarnée au fil des générations à travers diverses lignées de Naguals. » (in « Les quatre accords toltèques »)

Don Miguel Ruiz, est né et a été élevé au Mexique par une mère guérisseuse et un grandpère nagual (ou chaman). Il a choisi de faire des études de médecine et de devenir chirurgien. Une expérience de mort imminente, dans les années 70, a changé sa vie. Il s'est alors consacré à la maitrise de la sagesse ancestrale et à la transmission de sa connaissance des enseignements des anciens toltèques.

La connaissance toltèque n'est pas une religion. C'est un mode de vie qui ouvre l'accès à la joie et à l'amour, en nous libérant des peurs.

Les Toltèques enseignent aux gens comment être heureux en exprimant leur soi véritable. Ils leur montrent comment se libérer de leurs croyances, des attentes d'autrui et de la peur.

En 1997 parait *The four agreements* aux Etats-Unis, il est édité en français sous le titre *Les quatre accords toltèques* en 1999 et a été traduit en 38 langues. Des millions de personnes à travers le monde, de toutes cultures et religions ont adopté les quatre accords toltèques.

Que sont les accords toltèques?

Mais de quoi s'agit-il donc ? Accords ? Toltèques ? Accords de quoi ? Toltèques ?

Les accords toltèques sont des outils, des codes de conduite, des accords sur des attitudes, des principes relationnels. On le verra, une importance toute particulière est donnée à la qualité de la parole et aux mots. Pour cette raison, je propose de commencer par clarifier le sens de « accords » et de « toltèques ».

Le mot « Accord »

Miguel Ruiz présente dans ses ouvrages comment, dès notre petite enfance, nous sommes soumis à une éducation basée essentiellement sur un système de punition-récompense. Nous apprenons à obéir à de nombreuses règles qui nous disent quelle attitude nous devons avoir dans la vie pour avoir une place, être aimé, être en sécurité, appartenir... Il appelle ce processus la « domestication ». Nous sommes comme dressés à apprendre à répondre à des règles extérieures à nous et à nous soumettre aux attentes des autres.

Pour éviter les punitions (rejet, colère, punitions concrètes, indifférence, dénigrement...) ou pour avoir des récompenses (reconnaissance, compliments, cadeaux, amour...), nous finissons par intégrer ces règles dans notre inconscient et à les considérer comme la vérité. Nous leur avons donné notre **accord.** Tout au long de notre éducation, nous avons ainsi donné ainsi des milliers **d'accords** à une vision de nous-mêmes, des autres, du monde, de la vie elle-même. Chaque accord intégré en nous devient une **croyance** personnelle.

Le thème des croyances va être souvent évoqué dans ce livre. Il est question ici de ce qui est relatif à notre système de référence personnel, à ce que l'on considère comme la vérité absolue, ce qui est bon et ce qui est mauvais, ce qui est juste et ce qui est injuste, nos certitudes, nos règles, nos valeurs, notre vision du monde et de nous-même... On pourrait parler aussi de certitudes, de vérité personnelle, de vision du monde, d'interprétations de la réalité ...

Ce n'est pas limité au religieux, au surnaturel, à une doctrine politique ou philosophique. C'est plus large que cela.

Bien avant les approches psychologiques ou spirituelles contemporaines, les Toltèques parlaient déjà du pouvoir des croyances Elles influencent nos capacités, nos actes et la réalité que nous vivons. Ensemble, elles constituent ce que les Toltèques nomment notre *Livre de Loi Personnel*. Pour la plupart inconscientes, elles sont issues de notre propre histoire mais également de celle de notre famille, de nos ancêtres, de notre culture, du monde... Voici des exemples, parmi les milliers possibles :

- J'ai vécu l'expérience de punitions si je donnais un avis contraire à celui de mes parents. J'ai fini par donner, inconsciemment, mon accord à la croyance que je dois me soumettre à l'avis des personnes qui ont le pouvoir et me taire. J'ai oublié pourquoi mais je ne prends pas la parole en public, je n'ose pas donner mon avis, je n'exprime pas qui je suis vraiment et je finis même par ne plus savoir qui je suis vraiment. Quand je me lance à émettre un avis contraire à ceux qui m'entourent, ça se passe mal et j'ai la confirmation que je ne dois pas le faire.
- Dans ma famille, il faut être le premier pour avoir de la reconnaissance. Je donne mon accord à cette règle que seule compte la première place, parce que je suis récompensé si je suis le premier ou parce que je suis puni ou méprisé parce que je ne le suis pas. Je peux alors devenir bourreau du travail, dur dans ma quête de la réussite, sourd à mes sentiments pour écraser ce qui se met sur mon passage. Ou bien, je peux également perdre toute estime de moi-même si je n'ai pas la première place, abandonner mes projets et me résigner à une vie que je juge médiocre.
- En France, on donne souvent beaucoup de valeur à la réussite dans certaines matières scolaires. Je suis encensé (récompensé) si j'ai de bons résultats, ignoré (puni) si ce n'est pas le cas. Si je donne mon accord à cette règle cela peut développer ma croyance que je suis supérieur aux autres ou bien inférieur et incapable, si mes talents sont ailleurs. Je jugerai la valeur des autres au travers de ce filtre également.
- Dans la culture judéo-chrétienne, la souffrance est souvent décrétée comme passage obligatoire pour mériter et réussir. Si je donne mon accord, inconscient, à « il faut souffrir pour mériter », alors je dévaloriserai ce qui pourrait être obtenu dans la joie, ou alors je saboterai inconsciemment toute réussite sans souffrance.

Parents, adultes référents

lls nous domestiquent (punitions, récompenses) en nous inculquant, consciemment ou non, ce qu'il faut penser, dire, faire, ressentir.

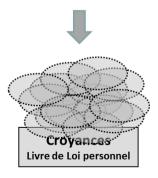
Ces règles sont issues de leur propre livre de Loi, issu de leur expérience personnelle, familiale, culturelle, humaine.

Expériences personnelles

Nous les interprétons et nous généralisons nos conclusions sous forme de règles



En donnant (inconsciemment) notre ACCORD à ces règles, nous les intégrons sous forme de croyances



Les Toltèques ont développé un art de vivre qui vise à voir et à changer les accords qui maintiennent dans la peur et sous l'emprise de la domestication. C'est une voie spirituelle basée sur une pratique quotidienne de l'attention³ et de la transformation. Elle est exigeante et nécessite un engagement et un apprentissage spécifiques.

Don Miguel Ruiz a eu une inspiration remarquable permettant d'ouvrir les bienfaits de la *Voie de Sagesse Toltèque* au plus grand nombre. Il nous dit qu'en donnant notre *accord* à **quatre simples règles de conduite**, en apprenant à les mettre en œuvre au quotidien, nous ouvrons la possibilité de **déconstruire 80% des croyances** qui nous limitent et nous maintiennent éloignés de qui nous sommes vraiment.

Parmi les MILLIERS d'accords passés inconsciemment, parmi les milliers de Lois de son livre personnel, il suffirait donc de DONNER SON ACCORD à QUATRE PRINCIPES et de s'engager à apprendre à les mettre en œuvre dans sa vie quotidienne pour vivre l'expérience de plus en plus de liberté, de paix, d'amour, de joie ? C'est la promesse de Miguel Ruiz.

C'est également le témoignage de personnes qui ont adopté les accords dans le monde. Ce sera ou pas votre expérience, mais il n'y a qu'un seul moyen de le savoir : pratiquer !

Le mot « Toltèque »

Dans la version originale américaine, le titre est simplement *The Four Agreements: A Practical Guide to Personal Freedom (A Toltec Wisdom Book)* – Les Quatre Accords : Un Guide pratique vers la Liberté Personnelle (Un Livre de Sagesse Toltèque).

Ce terme peut irriter et fermer à priori. Alors, comment dire de quoi il s'agit avec des mots de la vie courante ?

Dans le livre *Manager avec les Principes Toltèques*, Olivier Lecointre raconte comment il a amené le sujet dans son équipe dès 2010. Il a cherché l'adjectif qui qualifiait le mieux ces accords et a choisi « accords d'attitude ».

« « Attitude », étymologiquement vient de l'italien « attitudine » (attitude) qui lui-même vient du latin « aptitudo » (aptitude) : il y a de l'aptitude dans l'attitude, c'est tout à fait ce qu'il nous faut !

Par ailleurs, le terme « attitude » répond à différentes définitions qui toutes mettent en relation l'expression, que ce soit par la posture, le comportement ou l'opinion, avec le ressenti individuel ou partagé par un groupe : cela nous paraît en phase avec l'esprit des accords toltèques et être le meilleur mot de la vie courante qui les décrit. » page 60 de Manager avec les Principes Toltèques.

Les accords toltèques sont un guide d'attitude sur plusieurs plans : la parole, les pensées, les émotions, l'action, la prise de recul.

Laurence Aubourg © 2021 – Ce document est gratuit. Partagez-le librement dans son intégralité dans le respect de son esprit et de sa cohérence - www.laurence-aubourg.com
10

³ Don Miguel Ruiz présente cette voie de sagesse, « La traque du parasite », dans ses ouvrages.

Les quatre accords

1. Que votre parole soit impeccable

Parlez avec intégrité, ne dites que ce que vous pensez. N'utilisez pas la parole contre vous- ni pour médire d'autrui. Utilisez le pouvoir de votre parole dans le sens de la vérité et de l'amour.

2. Ne réagissez à rien de façon personnelle

Rien de ce que font les autres est à cause de vous. Ce que les autres disent et font n'est qu'une projection de leur propre réalité, de leur rêve. Lorsque vous êtes immunisé contre cela, vous n'êtes plus victime de souffrances inutiles.

3. Ne faites aucune supposition

Ayez le courage de poser des questions et d'exprimer vos vrais désirs. Communiquez clairement avec les autres pour éviter tristesse, malentendus et drames. À lui seul, cet accord peut transformer votre vie.

4. Faites toujours de votre mieux

Votre « mieux » change d'instant en instant ; il sera différent selon que vous serez en bonne santé ou bien malade. Quelles que soient les circonstances, faites simplement de votre mieux et vous éviterez de vous juger, de vous culpabiliser et d'avoir des regrets.

Don Miguel Ruiz invite à entrer dans la pratique et à observer ce qui change dans sa vie. Il insiste en proposant de ne pas le croire mais de vivre sa propre expérience.

Il est fréquent d'entendre à propos des accords est que ce n'est que du bon sens, que c'est trop simple, voire simpliste. Il y aurait comme une arnaque derrière le succès prolongé du livre depuis plus de vingt ans ou une crédulité des millions de lecteurs à travers le monde. Oui, ils sont simples à comprendre, non, il n'est pas facile de changer des attitudes habituelles et conditionnées. Il suffit de se donner pendant une journée l'objectif de ne pas porter de jugement négatif ni sur soi, ni sur qui que ce soit d'autre pour avoir une idée de l'enjeu du premier accord par exemple.

Je ne peux que vous inviter, si vous n'avez pas lu *Les quatre accords toltèques*, à le faire, peut-être même avant de continuer votre lecture ici. J'ai reçu des témoignages de personnes rebutées par l'aspect spirituel du livre. S'il a touché tous les âges et toutes les cultures dans le monde, c'est qu'il parle de façon directe, à chacun, dans un langage universel et rattaché à aucun dogme. Il nous relie dans ce qui constitue notre humanité.

Le cinquième accord

Le $5^{\grave{e}me}$ accord toltèque 4 a été écrit dix ans plus tard par Don Miguel Ruiz et son fils Don Jose.

Il est moins connu et des lecteurs témoignent d'un accès plus difficile. On peut découvrir avec le temps qu'il contient tous les autres. Sa compréhension et son intégration sont facilités

⁴ Le 5^{ème} accord toltèque – Editions Jouvence 2020

quand la pratique des quatre premiers est déjà installée. Il devient alors un booster de développement de leur maitrise.

5. Soyez sceptique, mais apprenez à écouter

Ne vous croyez pas vous-même, ni personne d'autre. Utilisez la force du doute pour remettre en question tout ce que vous entendez : est-ce vraiment la vérité ? Écoutez l'intention qui sous-tend les mots et vous comprendrez le véritable message.

Parlez-moi d'amour ...

Le but de la pratique de la sagesse des toltèques, selon Miguel Ruiz, est d'aider chacun à prendre conscience de sa domestication et de s'en libérer. En faisant cela on se rapproche de sa vraie nature, celle qui agit à partir du cœur, qui met l'amour aux commandes.

Les accords toltèques soutiennent l'émergence de ce que les anciens Toltèques appelaient le Paradis sur Terre, quand on est « au-delà de la peur ». La peur est à la fois un frein à la manifestation de tous nos possibles, mais également un outil puissant pour que l'égo ou les égos gardent le pouvoir, sur le plan individuel ou collectif.

Miguel Ruiz nous rappelle qu'à chaque instant on peut faire le choix de l'amour ou celui de la peur. Ce qu'il nomme la domestication oriente vers la dualité, la peur, les jugements et l'amour conditionnel (l'Enfer sur Terre). En brisant les accords ou croyances qui maintiennent dans cet espace, on fait progressivement l'expérience de vivre à partir d'un espace joyeux et créatif, on devient libre de faire le choix de la liberté et de l'amour.

Dans des cercles intimes sécurisants et bienveillants, dans un environnement thérapeutique, dans des groupes de développement personnel ou spirituel, on peut oser parler d'amour, d'amour de soi et des autres, des difficultés à ouvrir son cœur, de ses chagrins. Dans la vie courante, prononcer le mot « amour » peut être compliqué et source de malentendus, voire de railleries. Imaginons un instant que l'on présente les accords toltèques dans une entreprise en disant par exemple que « c'est faciliter l'amour en action en neutralisant les peurs » ou « permettre à l'égo de chacun de rester à sa juste place ». Tout cela est vrai, cependant, on a alors des chances de passer pour un utopiste ou un illuminé déconnecté de la réalité.

Je crois qu'il n'est pas forcément utile de prononcer le mot « amour » quand on partage son envie d'œuvrer pour l'utilisation des accords toltèques dans un groupe. Il est très chargé des croyances de chacun à son sujet et peut générer confusion ou rejet. On peut commencer en parlant de sérénité, de bienveillance, de confiance, de cohésion, de sécurité, de non jugement, de respect, de coresponsabilité, de co-créations, de soutien réciproque.

Voici ce comment Miguel Ruiz⁵ parle de l'amour et de la peur :

- « 1. L'amour n'a pas d'attentes, la peur est remplie d'attentes.
- 2. L'amour n'a aucune obligation, la peur est pétrie d'obligations. Lorsque l'on agit par obligation les résistances font souffrir et lorsqu'on faillit à ses obligations l'on se sent coupable.
- 3. L'amour est respectueux d'autrui et de soi-même, la peur ne respecte rien, pas même soi-même. Lorsque je m'apitoie sur mon sort je ne me respecte pas. Quand je m'apitoie sur vous je ne vous respecte pas.
 - 4. L'amour est patient, la peur est impatiente.
 - 5. L'amour ne plaint personne, la peur n'est qu'apitoiements, surtout envers soi-même.
 - 6. L'amour est détaché, la peur n'est qu'attachements et crainte de lâcher prise.
- 7. L'amour est bienveillant, la peur est trop centrée sur elle-même pour être bienveillante. »

Les accords toltèques en pratique, c'est de l'amour en action. Serait-ce aussi une opportunité de remettre au gout du jour ce mot suranné : la bonté ?

« People often say that love will cure the world. But this is not exactly true. It is loving that cures the world. Loving is action. Loving is manifestation. Loving is movement. Loving is the consciousness of giving. » John-Roger. Momentum: Letting Love Lead: Simple Practices for Spiritual Living (p. 1). Mandeville Press

Traduction : Les gens disent souvent que l'amour guérira le monde. Mais ce n'est pas tout à fait exact. C'est le fait d'aimer qui guérit le monde. Aimer c'est de l'action. Aimer c'est de la manifestation. Aimer c'est du mouvement. Aimer c'est la conscience de donner »

-

⁵ Au-delà de la peur : Les clés de la sagesse toltèque, Jouvence, 2015

Les Accords Toltèques au quotidien

Je vais me répéter, lisez le livre « Les quatre accords toltèques »! Je l'ai relu, pour la nième fois et j'ai été, pour la nième fois, surprise et émerveillée en redécouvrant sa profondeur et de nouveaux angles de compréhension.

Chaque accord est un outil qui peut changer la donne sur différents plans:

• Relationnel : soi et les autres

• Personnel : de soi à soi

• Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

Je les illustrerai également avec cette perspective.

Et bien sûr, seule la pratique vous permettra de découvrir ce que ça change pour vous !

« (Les Toltèques étaient) des scientifiques et des artistes formant une société vouée à explorer et préserver la connaissance spirituelle et les pratiques des anciens. » in *Les Quatre accords toltèques*.

Tels des artistes scientifiques ou des scientifiques artistes, nous sommes invités à étudier, rechercher, expérimenter, comprendre, observer, tester, douter, recommencer, écouter, bousculer nos certitudes, calmer les peurs, accueillir nos intuitions, apprivoiser et coopérer avec nos émotions, révéler la beauté de chacun et de ce qui nous entoure. « Au-delà de la Peur », nous pouvons faire de notre vie une œuvre d'art et ensemble, joyeusement, une œuvre collective.

Premier accord

Que votre parole soit impeccable

Parlez avec intégrité, ne dites que ce que vous pensez. N'utilisez pas la parole contre vous- ni pour médire d'autrui. Utilisez le pouvoir de votre parole dans le sens de la vérité et de l'amour.

La signification ici du mot impeccable est : qui ne nuit, ni aux autres, ni à soi-même.

Miguel Ruiz nous dit qu'à lui seul cet accord a le pouvoir de transformer notre vie et il me semble qu'à lui seul il a également le pouvoir de transformer de façon profonde le fonctionnement d'un groupe.

La parole a une puissance incroyable. Chacun peut témoigner de l'effet bienfaisant ou destructeur de paroles sur soi, et ce, même très longtemps après.

Tout acte de création (ou de destruction) a commencé par une mise en mot, à haute voix, écrite ou pensée.

La médisance

Avez-vous été la cible de la médisance et des commérages ? C'est très probable et ça fait très mal, n'est-ce pas ?

La médisance est un poison qui a un impact sur la personne visée bien sûr, mais aussi sur ceux qui la pratiquent. Peut-être avez-vous parfois perçu comme une amertume, un mauvais goût intérieur après vous y être laissé aller, voire même du remord. C'est parfois si difficile de ne pas se laisser entrainer dans l'illusion de l'union d'un groupe qui critique.

Franchement, est-ce que cela change la donne ? Est-ce que cela rend plus heureux, plus créatif, plus actif ?

Que faire pour éviter de tomber dans le piège des rumeurs et de la médisance? Chacun peut trouver sa recette, cela commence dans tous les cas par une posture plus attentive à ce qui se dit. Voici par exemple ce que je pratique quand je pourrais me laisser entrainer dans un groupe qui se laisse aller aux rumeurs ou à la médisance :

- Le silence : ne pas quitter le groupe mais se taire.
- L'échappatoire : trouver une raison pour s'éloigner. L'option « toilettes » est imparable !
- Créer une diversion.
- Intérieurement envoyer de l'amour et de la lumière vers la personne ciblée.
- Intervenir : c'est possible quand il y a une relation de confiance dans le groupe, car c'est délicat, on peut passer pour un moralisateur et déclencher du rejet.
- Abandonner tout commentaire ou échange de ce type dans les réseaux sociaux.

Les jugements, les critiques

Avez-vous en mémoire un jugement qui a été porté sur vous et qui continue à vous faire souffrir ? Si on savait se mettre vraiment dans « les chaussures » des autres, avec leur histoire, leurs blessures, leurs manques, leurs capacités, leur réalité, il est probable que l'on serait beaucoup plus indulgent.

La question du jugement est essentielle dans tous les ouvrages de Miguel Ruiz et centrale dans l'apprentissage de la voie de sagesse toltèque qu'il a transmise.

Etre impeccable avec sa parole, ce n'est pas étouffer ses jugements quand ils surviennent. C'est en prendre conscience, en prendre la responsabilité et les remettre en question, sans les déverser sur les autres ou sur soi-même.

Constat, préférence, jugement

« Ah oui, mais je peux quand même donner mon avis, non? On ne peut pas tout accepter ». L'invitation à suspendre les jugements n'implique pas d'être dans une posture molle et sans opinion.

Constater les faits, partager une préférence personnelle, exprimer un ressenti ce n'est pas juger. Avoir un regard critique ne signifie pas nécessairement critiquer!

• On peut constater que la peinture du mur est jaune, dire que l'on n'aime pas cette couleur et son association avec le rouge du canapé, ou juger c'est laid et que la personne qui a fait cela est ridicule.

• On peut constater que Trucmuche a rendu son travail en retard, exprimer que cela est dérangeant ou juger que Trucmuche est un fainéant et l'abreuver (devant lui ou sans lui) de mots pas du tout impeccables.

Changer la donne en portant son attention sur ses jugements

Relationnel: soi et les autres

Il y a beaucoup de libération personnelle, paradoxalement, à suspendre ses jugements envers les autres, des organisations ou toute réalité qui dérange. Il ne s'agit pas de perdre son discernement mais de ne pas le confondre avec la condamnation et la culpabilisation. On peut agir, réparer, améliorer et construire sans juger.

Il s'agit d'accroitre sa capacité à accueillir les autres tels qu'ils sont, dans leurs différences, leurs limites et le contexte dans lequel ils évoluent. Il s'agit d'être de plus en plus en lien à partir du cœur. Je crois que chacun rêve que les AUTRES le fassent et parfois attendre longtemps avant de comprendre que la clef du changement est en soi.

Personnel: de soi à soi

Quand Miguel parle de *parole* impeccable, il inclut les jugements que l'on porte sur soi-même dans un dialogue intérieur en se dénigrant, en se comparant, en se rejetant, en se condamnant.

En développant la pratique de l'attention à ces pensées, il devient possible de les transformer dans une posture plus aimante et bienveillante envers soi.

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

En étant d'accord en groupe sur le principe de suspendre les jugements, on peut également alléger considérablement la peur de parler et d'agir.

Imaginez un instant tout l'espace de temps personnel et collectif libéré, toute la disponibilité mentale pour de la créativité si on réduisait régulièrement les jugements sur les autres et sur soi-même, si les rumeurs et la médisance étaient bannies des coins café?

Respecter la parole de l'autre

Chaque fois que l'on se bat dans des joutes verbales pour avoir raison sur l'autre, on n'est pas dans le premier accord.

La parole impeccable, c'est aussi le silence de l'écoute en respect et sans jugement, posture que l'on perd ans la bataille. Il s'agit d'accueillir ce que disent les autres, en respect, quelle que soit son propre point de vue.

C'est INCLURE et ENRICHIR plutôt qu'EXCLURE et APPAUVRIR. On verra que les 3 autres accords nourrissent également cela.

Les généralisations

« C'est toujours la même chose... Chaque fois ... Tous les gens sont ... Les hommes... les femmes... Les jeunes... On... »

Quand on généralise, il y a de grandes chances que l'on soit en train de porter un jugement à partir d'une croyance. C'est également une façon de les repérer.

La question « est-ce vrai, est-ce toujours vrai ? » peut désamorcer ces verdicts de Grand Juge. Il me semble que l'on a tous souffert un jour d'être « mis dans un même sac » en ressentant de la colère et un sentiment d'injustice. On peut veiller à ne pas perpétuer ce comportement.

Autres exemples

La liste qui suit est loin d'être exhaustive, seule la pratique permet de progresser et de cueillir les fruits de cet accord. Chacun a son propre style pour « ne pas être impeccable avec sa parole» en tombant régulièrement dans les mêmes ornières.

- Les MAIS qui sabotent le message positif : « C'est bien ce que tu as fait, *mais* moi j'aurais ajouté ça ». Chaque fois qu'on utilise le MAIS tenter de le remplacer par ET.
- Ecouter, sans couper la parole, sans parler en même temps
 - Ocombien de réunions où on se tait, où on a la sensation d'entrer dans une arène en tentant de parler plus fort que les autres.
 - Ecoute-t-on vraiment quand on n'a pas la certitude que l'on aura la parole et qu'elle sera respectée ?
- S'exprimer clairement et de façon intègre. Des vrais oui, des vrais non.
 - o Et ce même quand la réponse peut déclencher une réaction chez l'autre. La parole impeccable n'est pas dans l'évitement mou.
- Dire « je » et pas « on » en parlant de soi.
 - Assumer ce qui est dit, sans le noyer dans une généralisation ou en créant une distance avec le « on »
- Eviter de définir les autres et de les enfermer dans un cadre, sans les voir vraiment
 - o Il est ceci, elle est cela, il n'y arrivera jamais, elle est tout à fait comme sa mère...
- Déprogrammer le vieux réflexe qui est de parler sur les autres en leur absence
- Eviter l'ironie, les sarcasmes, l'humour contre les autres à haute dose.
 - Et quand la personne qui en est la cible se plaint, prétendre qu'elle est susceptible et prend les choses trop personnellement.
- Ne pas oublier le SILENCE, dans une véritable écoute et accueil de l'autre. C'est souvent la plus belle parole qui soit!

Difficultés possibles

Quand la vigilance est centrée essentiellement sur la forme, on peut perdre en spontanéité et en authenticité en manquant alors une grande partie de la richesse de cet accord. On a tous entendu un jour des paroles polies et lissées, tout en sentant quelque chose de faux. La traduction française du premier accord est « que votre parole soit impeccable ». Dans la version américaine (be impeccable with your words) ou espagnole (sé impecable con tus

palabras), le risque de se limiter à la seule formulation des mots est peut-être moins grand : « soyez impeccable avec vos mots ou vos paroles ».

Il arrive également que l'on se taise pour éviter la confrontation ou que l'on réprime des émotions par peur. La parole impeccable c'est aussi la conversation courageuse plutôt que le silence.

Juger une personne qui n'aurait pas une parole impeccable, c'est tomber dans un piège assez fréquent et paradoxal. On peut même aussi, dans l'emballement de la pratique, se juger de juger ...

J'ai croisé des personnes qui témoignaient en avoir terminé totalement avec les jugements des autres ou d'elles-mêmes, après un long travail personnel. Je les crois sincères mais je doute que ce soit totalement le cas. Il me semble que je n'en aurai jamais terminé avec les jugements qui surviennent par surprise, même si avec le temps ça s'est beaucoup calmé.

Les autres accords vont venir soutenir la pratique et aider à ne pas tomber dans les pièges de l'hyper contrôle ou de la manipulation.

Avec le premier accord, on apprend à être attentif à ses paroles, à ses jugements, à ses pensées. On développe sa conscience de l'impact de ce que l'on dit, sur les autres, sur le collectif mais aussi sur soi. On va continuer à tomber dans le piège par habitude, par réflexe, par conditionnement, par domestication (des centaines années de pratique nous précèdent!). Il est question de réapprendre ou de désapprendre. C'est difficile, c'est un engagement de longue haleine mais, comme quand on reprend doucement le sport, malgré les courbatures et l'essoufflement, on peut commencer rapidement à ressentir les effets bénéfiques.

« Parler impeccable », c'est comme apprendre une nouvelle langue. On ne devient pas bilingue en une semaine ou en se limitant à lire des livres, même si ça aide.

En résumé

Avoir une parole impeccable (faire de son mieux en tout cas, on verra cela avec le quatrième accord) change la donne en profondeur sur plusieurs plans.

Il s'agit de choisir si elle est utilisée comme un poison qui sépare et exclut ou, comme un baume de vérité et de bienveillance qui accueille et inclut.

Relationnel: soi et les autres

C'est se comporter vis-à-vis des autres comme on aimerait que l'on se comporte vis-à-vis de soi : le changement commence par soi, la seule personne que l'on peut changer dans le monde.

C'est aller au-delà de sa peur, dans le moelleux de sa vulnérabilité, à la rencontre vraie des autres et donc de soi.

C'est développer son empathie et sa compassion.

C'est prendre la responsabilité de ses émotions, de ses pensées, de ses ressentis, en cessant de déverser ses poubelles émotionnelles sur les autres pour se soulager.

Personnel: de soi à soi

C'est cesser d'être à la fois Grand Juge et Victime de soi-même par des pensées toxiques et parasites à son propre sujet.

C'est développer l'amour de soi en cessant de se juger, de se condamner, de s'humilier...

C'est développer sa capacité de discernement.

C'est déprogrammer un besoin de parler à tout prix et d'avoir un avis sur tout et sur tous.

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

C'est alléger considérablement l'atmosphère collective chargée de tous les jugements, ragots et médisances.

C'est faciliter l'audace et la responsabilité de chacun quand la parole est respectée et que les jugements sont suspendus.

C'est INCLURE et ENRICHIR plutôt qu'exclure et appauvrir.

Et si le fameux « jugement dernier » était en fait le moment du « dernier jugement » sur Terre ? L'avènement du Paradis promis par les Toltèques ?

Deuxième accord

Quoiqu'il arrive, n'en faites jamais une affaire personnelle

Rien de ce que font les autres est à cause de vous. Ce que les autres disent et font n'est qu'une projection de leur propre réalité. Lorsque vous êtes immunisé contre cela, vous n'êtes plus victime de souffrances inutiles.

Quand le premier accord invite à être attentif à ses paroles et à ses jugements, celui-ci concerne les réactions, les ressentis, les émotions et la place que l'on prend au milieu des autres.

La place que l'on prend dans le monde

Consciemment ou pas, on peut avoir tendance à se considérer au centre d'un monde qui tourne pour soi ou contre soi. On apprend à réagir à tout ce qui vient de l'extérieur et à se positionner :

- En soumission, c'est-à-dire en s'adaptant aux désirs, aux demandes et aux jugements des autres. En faisant cela on s'éloigne de qui on est vraiment mais on calme notre peur de ne pas avoir de place, d'être abandonné et pas aimé. On est vulnérable à tout ce que pensent ou disent les autres, on continue à souffrir et à tenter de trouver la paix en s'adaptant encore plus. Dans le modèle toltèque, il est dit qu'on se vit comme une *victime*.
- Ou en rébellion, c'est-à-dire en se battant contre les autres, contre leurs demandes et leurs désirs, contre leurs comportements, contre leurs idées, leurs valeurs. C'est sans fin. Dans une posture de *juge* on a besoin de condamner et changer les autres

pour se sentir mieux. En faisant cela, on ne se rapproche pas de qui on est vraiment, focalisé dans la bagarre avec l'extérieur pour défendre son livre de Loi personnel sans le remettre en question.

Que l'on se positionne dans les évènements de la vie comme une victime qui subit ou comme un juge qui combat et condamne, les Toltèques disent que l'on est dans « l'importance personnelle ». On pourrait également dire que l'on laisse l'égo aux commandes. L'égo est un merveilleux outil s'il est maintenu à sa bonne place, celle de partenaire majeur mais certainement pas de Président-Directeur-Général, rôle qu'il croit avoir la plupart du temps!

Bien sûr, selon les évènements et les contextes de la vie, on passe allègrement de la posture de victime à celle de juge. Ca occupe beaucoup. La Voie de Sagesse Toltèque est consacré essentiellement à la traque de toutes les façons où on se vit victime ou que l'on se positionne en grand juge.

En pratiquant le deuxième accord, c'est-à-dire on développe son attention à comment on prend les choses de façon personnelle. Quand on le voit, alors, on peut commencer à changer cela et progressivement vivre l'expérience d'une liberté et d'une paix de plus en plus grandes.

Rien de ce qui se passe n'a à voir avec moi?

« Même lorsqu'une situation parait très personnelle, même lorsque vous vous faites insulter, cela n'a rien à voir avec vous » écrit Miguel Ruiz.

Quand quelqu'un me nuit ou m'insulte, comment ne pas le prendre de façon personnelle?

Quand je souffre, c'est bien de la faute des autres? Ils l'ont fait exprès non?

Quand je tombe chaque fois sur la mauvaise file au supermarché, c'est bien que l'Univers est contre moi non ?

Quand ma femme me quitte, cela a bien avoir avec moi non?

Quand mon responsable me traite d'incapable, c'est bien moi qui suis en cause!

Je pourrais continuer avec cette liste à l'infini. Cet accord invite à un changement de posture radical et difficile !

L'égo fait croire que ce que l'on vit et ce que l'on ressent est dû à des causes extérieures à soi. On prend alors personnellement ce qui se passe dans sa réalité. On recherche la cause de son mal-être à l'extérieur en identifiant des coupables. Est-ce que ça marche? Est-ce que c'est être libre que d'être en vigilance, en traque, en contrôle, en lutte, en guerre permanente contre les autres ou pour s'en protéger ? Est-ce que c'est être libre que d'attendre que les autres changent ou se comportent différemment pour être enfin heureux ?

On peut également tomber dans la culpabilisation, c'est-à-dire considérer que ce qui se passe est de sa faute. Je parle bien de culpabilisation de la part du grand juge intérieur qui condamne. Il est très différent de se dire qu'on est responsable, co-responsable ou partie prenante de ce qui se passe. J'y reviendrai avec le 4ème accord.

On a tendance également à chercher des réponses aux besoins de reconnaissance et d'amour à l'extérieur de soi. En faisant cela, on abandonne son pouvoir aux autres et on prend tout ce qui vient de l'extérieur « personnellement ».

- Quand on vit une émotion inconfortable dans une interaction
- Quand on se sent déstabilisé par ce qui vient de l'extérieur
- Quand on se sent supérieur (juge) ou inférieur (victime)
- Quand on se sent exclu
- Quand on a un besoin vital de l'attention et de la reconnaissance des autres
- Quand on se vexe
- Ouand on se sent visé
- Quand on se sent blessé par ce que disent ou font les autres
- Quand on attend que les autres changent pour vivre mieux soi-même
- Quand on se sent coupable
- ...

⇒ On peut faire l'hypothèse que l'on prend les choses personnellement

Ça fonctionne également dans l'autre sens. En se plaçant dans une posture haute, en sauveur, on peut être dans une forme de pouvoir et de supériorité qui est également de l'importance personnelle. On peut alors même prendre personnellement le refus d'être aidé ou l'incapacité de l'autre à aller mieux, en dépit de malgré tout ce qu'on a fait pour lui.

Ce que disent et font les autres apparemment contre soi, n'a pas à voir directement avec soi, mais avec leur propre livre de Loi personnel.

Vous avez peut-être observé que certaines insultes ou jugements à votre égard vous laissent indifférents, voire hilares, alors que d'autres viennent déclencher des émotions vives et parfois extrêmement douloureuses. Je vais reprendre ici l'histoire créée pour les conférences et incluse dans *Manager avec les Principes toltèques*.

- « Laurence s'adresse à une participante, avec son accord. Cette personne n'a pas de chapeau.
- Franchement, Madame, ça me gêne, mais il faut quand même que je vous le dise, votre chapeau est très moche et ne vous va pas du tout. Vous devriez le changer!
 La dame en question ouvre de grands yeux...
- Quand je vous dis cela, Madame, quelle est votre réaction ?
- Eh bien, je ne comprends pas!
- Quelles pensées vous viennent à mon sujet?
- Que vous voyez un chapeau là où il n'y en a pas, que ça se passe dans votre tête!
- Eh bien, c'est la même chose quand quelqu'un émet un jugement à votre sujet. Ça se passe dans sa tête avant tout. Si ce jugement vous touche, c'est probablement parce que vous le portez également sur vous-même. Sinon, vous ne vous sentiriez pas plus concernée que par une remarque sur un chapeau qui n'existe pas! »⁶

-

⁶ In « Manager avec les principes toltèques » page 20

Jouer avec le paradoxe « je prends TOUT de façon personnelle »

En s'interdisant de prendre les choses personnellement, dans une posture de contrôle, on risque d'étouffer ses émotions, en les accumulant. En faisant cela, on ne transforme rien.

On peut considérer une réaction émotionnelle comme un **problème**, de notre faute (en se jugeant faible, sensible, susceptible par exemple), ou de la faute des autres ou de l'environnement. C'est cela que le deuxième accord invite à éviter.

On peut également y voir l'**information** précieuse que quelque chose en soi a été touché, en lien avec ses croyances. En prenant personnellement l'information, avec responsabilité et curiosité, il est possible d'aller dénicher la croyance restrictive et le jugement de soi qui se cache derrière.

Cette pratique fait partie de la Voie de Sagesse Toltèque et de toutes les voies spirituelles, qui invitent à observer et questionner ses pensées, à se libérer du tyran intérieur qui maintient dans la peur et le non amour de soi, à apprendre à reconnaitre les manifestations de l'égo. Elle invite à pratiquer le doute : est-ce vrai, est-ce réellement vrai, suis-je certain que c'est vrai ? Et à écouter : que vient me dire cette réaction émotionnelle sur une croyance ou un jugement que j'aurais à mon sujet ? Le cinquième accord ...

Les émotions

C'est courant dans les environnements professionnels : on ne s'occupe pas des émotions, on les laisse dehors ou on les contrôle. Dans un groupe, à moins qu'il ne soit à visée thérapeutique ou spirituelle, il y a souvent peu de place pour l'expression des émotions. Potentiellement cela peut contribuer à remplir un vase symbolique. Quand il est plein, ça déborde et c'est l'émotion de trop. L'entourage ne comprend pas la réaction excessive à une broutille, juge éventuellement la personne comme hystérique ou susceptible et cette dernière se sent encore plus mal. Quand on parle de la goutte qui fait déborder le vase, cela n'a rien à voir avec la goutte mais bien avec le fait que le vase est plein.

On observe dans les équipes qui mettent en pratique les accords toltèques une maturité émotionnelle qui ne fait que croître. Et avec cela, la capacité du groupe à réussir ensemble, à co-créer joyeusement dans un environnement dépollué de ressentiments, émotions, jugements et non-dits.

On peut se mettre d'accord que c'est OK d'exprimer une émotion ou un ressenti, quand ça a un impact sur soi. Je peux dire par exemple qu'aujourd'hui, je suis très fatigué, ou que je vis des choses un peu compliquées et que j'ai du mal à me concentrer. Je peux également exprimer que ce qui vient d'être dit me perturbe ou que je me sens mis en cause personnellement. Attention, il s'agit de faire cela avec le soutien du groupe mais tout en en prenant la responsabilité, sans tomber dans une pseudo-thérapie de groupe.

Faire la différence entre « je suis » et « je vis l'expérience de »

Le choix des mots est essentiel, ils touchent l'inconscient.

Chaque fois que l'on décrit une émotion, un état ou même un jugement sur soi-même en commençant par « je suis », pour l'inconscient cela vient définir l'identité, qui on est. C'est une façon de prendre personnellement, à un niveau subtil et profond. La proposition est de remplacer cela systématiquement (de son mieux) par « je fais l'expérience de ... » ou « je vis l'expérience de ... ».

Voici quelques exemples. Je vous invite également à tester cela pour vous en prononçant cela des deux façons et en ressentant ce que cela vous fait.

- Je suis triste → je vis l'expérience de la tristesse
- Je ne suis pas à la hauteur → je vis l'expérience de ne pas me sentir à la hauteur
- Je suis malade → je vis l'expérience de la maladie
- Je suis dépressif → je fais l'expérience de la dépression

Et un rappel du premier accord, on peut faire cela aussi en parlant aux autres, en évitant de confondre leur identité (tu es) avec leur comportement (tu fais) ou leur expérience (tu vis cela) et en prenant la responsabilité de ses émotions (je ressens).

- Tu m'énerves → Quand tu fais ça, je me sens énervé
- Tu es méchant → Je me sens blessé par ce que tu dis
- Vous êtes nul → Votre travail n'est pas au niveau attendu

Je l'avoue, c'est encore difficile pour moi de me libérer de ces réflexes de langage bien ancrés. Je fais de mon mieux et il s'améliore au fil du temps!

Et aussi

- Observer quand on rend les autres responsables voire coupables de ses émotions, de son bien-être ou mal-être
 - Et ce qui va avec : désirer et tout faire pour que les autres changent et adoptent son propre livre de Loi. On est bien d'accord n'est-ce-pas, la vie serait tellement plus belle si c'était aux autres de changer !
- Observer quand on se sent responsable et surtout coupable de tout ce qui arrive aux autres
 - o Avec les proches : de leurs émotions, leurs maladies, leurs chagrins ...
 - o Prenez-vous facilement un rôle de sauveur ?
- Il ne s'agit pas de se couper de toute empathie ou sensibilité : c'est prendre la responsabilité de ses émotions, de ses besoins
- Observer quand on attend systématiquement l'approbation des autres
 - o On peut ne pas être d'accord, sans se rejeter pour autant.

Le piège de prendre les choses personnellement est permanent et souvent subtil! Il faut parfois une aide extérieure à la situation pour le voir et sortir des drames émotionnels.

Difficultés potentielles

La mise en œuvre de cet accord, peut mener à une réelle manipulation ou à une illusion de sérénité et de sagesse personnelle.

Parfois, on peut se croire détaché et en train de ne pas prendre les choses de façon personnelle, alors que l'on est dans la rupture du lien et l'évitement.

On peut couper court à l'écoute et la prise en compte de l'autre par des « tu prends les choses de façon personnelle », « c'est ton problème », « c'est ta croyance », « ça ne me concerne pas », «je ne suis pas responsable de tes émotions »... sans empathie, dans le seul but de le culpabiliser. C'est une technique de manipulation classique.

On peut également se duper soi-même en étouffant les ressentis, les émotions, les jugements de façon mentale. On peut croire être dans l'amour alors qu'on est simplement déconnecté de soi-même.

Et ici aussi, il est important de faire la différence entre jugement, constat et préférence dans ce que disent les autres. Si une troisième personne me dit que j'ai un comportement agressif, ce n'est pas forcément un reflet de sa propre réalité mais un constat objectif. C'est là que le cinquième accord peut aider : douter ET apprendre à écouter.

En résumé

« Quoiqu'il arrive ne pas en faire une affaire personnelle » soutient un cheminement vers la liberté d'être soi en se libérant des références extérieures (en soumission ou en rébellion). Il est question de sortir de l'importance personnelle pilotée par l'égo pour aller vers la réalisation de soi pilotée par le cœur, libre et en lien avec les autres.

Relationnel: soi et les autres

C'est prendre la responsabilité de ses émotions en cessant de chercher des coupables mais également refuser de recevoir les poubelles émotionnelles que jettent les autres pour se soulager.

C'est remettre en question toutes les croyances fondamentales liées à la place que l'on s'autorise à prendre dans le monde et aux talents que l'on ose déployer. C'est ne pas prendre personnellement les jugements des autres. C'est commencer à neutraliser la peur.

Personnel: de soi à soi

Avec la traque des réactions émotionnelles et des jugements, en réaction à ce qui vient de l'extérieur, on peut déconstruire progressivement les croyances restrictives qui brident la liberté d'être.

L'importance personnelle c'est se sentir supérieur aux autres et se laisser embarquer par l'arrogance de son égo. On peut être fier de soi sans en faire une affaire personnelle.

Paradoxalement, se vivre et se comporter comme une victime incapable et inférieure aux autres, c'est également être dans une forme d'importance personnelle.

Chacun de nous est unique, personne n'est « spécial ».

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

Imaginez un collectif où chacun prend la responsabilité de ses émotions, de ses réactions. Où toute personne qui aurait du mal à en sortir, pourrait compter sur le soutien du groupe pour l'aider à voir ce qui coince, ce qui la bouleverse autant et en sortir. Où ce serait hors-jeu de déverser ses poubelles émotionnelles sur les autres et ce, quelle que soit sa position hiérarchique ? Un rêve ? Oui, le Paradis des Toltèques. A portée, si on apprend, de son mieux, ensemble, à changer d'attitude.

Cet accord n'est pas facile à mettre en œuvre sur le plan personnel et encore moins dans les collectifs. S'il était seul, ce serait probablement mission impossible, mais il est soutenu par les autres. Le premier qui invite à la bienveillance dans les échanges. Le troisième, on va le voir, qui invite à questionner les suppositions. Le quatrième qui libère de l'attente de perfection. Et le cinquième qui invite à regarder le tout avec du recul.

Troisième accord

Ne faites aucune supposition

Ayez le courage de poser des questions et d'exprimer vos vrais désirs. Communiquez clairement avec les autres pour éviter tristesse, malentendus et drames. À lui seul, cet accord peut transformer votre vie.

Par nature, nous sommes amenés à faire des suppositions. Le mental fonctionne ainsi, il cherche à interpréter la réalité en permanence, à expliquer, à justifier, à anticiper, à prévoir. Nous ne pouvons pas éviter les suppositions mais nous pouvons accroître notre conscience que nous en faisons et alors éviter de les croîre ou de nous lamenter.

Les suppositions peuvent être de différentes natures :

- **Quand on anticipe**. On aura telles et telles ressources, le train sera à l'heure, les gens seront là, il y aura du soleil, etc... On pourrait parler d'hypothèses également. Les suppositions sont faites sur le futur.
- **Quand on interprète la réalité**. S'il se passe ceci, c'est que ... Si ma fille n'est pas encore rentrée, c'est qu'elle a eu un accident. Si j'ai une éruption de boutons, c'est que j'ai une maladie grave. Si le colis n'est pas là, c'est que le transporteur a encore fait une erreur. Les suppositions sont faites sur le passé et le présent.
- Quand on interprète ce que font ou disent les autres. On projette sur eux des attentes, on leur prête des intentions. S'il m'a dit cela, c'est que... S'il m'aimait vraiment, il saurait ce dont j'ai besoin... Ces suppositions concernent l'interrelationnel et toute la « comédie humaine ».

Dans le premier cas, il est question de ne pas se battre contre la réalité quand elle ne correspond pas à ce que qu'on avait prévu. « Ce n'est pas normal », « ça devrait être autrement », « ce n'est pas possible», etc... **On fait des suppositions sur ce que devrait être la réalité, on prend personnellement le fait qu'elle soit autre** et on rumine sur des pensées, on cherche des coupables au lieu d'agir avec ce qui est. Echafauder des tas d'histoires sur « comment ce serait si ... »ne sert rien ni personne et consomme beaucoup d'énergie. Il est parfois facile de déclarer un arrêt de ce jeu stérile, parfois beaucoup plus difficile quand cela a déclenché des émotions fortes : déception, colère, remords, rancune...

Dans le deuxième cas, **on peut créer une grande histoire à partir de suppositions**. On est tous potentiellement des créateurs géniaux de scénarios bâtis à partir des flots de pensées que l'on croit vraies. La seule vérité étant le constat : ma fille n'est pas là, j'ai des boutons, le colis n'est pas sur mon bureau.

Pour ces situations, voici une approche paradoxale qui peut être utile : utiliser sa créativité en recherchant d'autres suppositions.

- Ma fille s'amuse et a oublié l'heure, elle est en retard, sa voiture est en panne, elle a été retenue par quelqu'un, son portable est déchargé, elle a oublié son portable, elle ne rentre pas ce soir et j'ai mal compris, je n'ai pas entendu à quelle heure elle avait prévu de rentrer, il y a des embouteillages ...
- J'ai une allergie, j'ai une maladie bénigne, j'ai une réaction à mon nouveau pull, j'ai été piqué par un insecte, j'ai un zona ...
- Le livreur est en retard, il n'a reçu pas reçu la commande la commande n'a pas été passée, il n'y a plus de pièces en stock, je n'ai pas vu le colis, il a été livré à une autre adresse ...

Cela peut aider à conclure par avec la seule vérité : je ne sais pas...

Si on est sujet à faire, dans la peur, le choix des pires suppositions, cette proposition ne fera qu'accroître l'anxiété. Dans ce cas, il peut être utile de faire appel à une aide extérieure pour déconstruire des croyances inconscientes qui maintiennent dans la peur, le pessimisme et la propension à voir les choses en noir.

Le troisième cas est plus proche du commentaire de Miguel : « ayez le courage de poser des questions et d'exprimer vos vrais désirs. Communiquez clairement avec les autres pour éviter tristesse, malentendus et drames. » Il concerne les relations interpersonnelles : les incompréhensions, les malentendus, les projections, les interprétations, les scenarios intérieurs...

On peut échafauder des tas de scenarios à propos de ce que disent ou font les autres. On leur prête des intentions, on croit savoir. Dans notre bulle de victime, on suppose forcément que l'autre parle ou agit contre nous, pour nous nuire ou en nous prenant de haut. Dans notre toge de juge, on suppose que l'autre fait du mal avec une intention négative, qu'il ment, qu'il cache des choses.

Avec un échange authentique et bienveillant, on découvre qui est l'autre réellement, son histoire, ses valeurs et ce qui le motive pour agir ainsi (ses véritables intentions). Il arrive parfois que l'on tombe de haut, que l'on se sente confus, voire coupable et honteux d'avoir prêté des intentions pareilles. Le but du troisième accord est de développer ce comportement d'ouverture et d'écoute de l'autre, tel qu'il est vraiment, pas tel qu'on l'imagine.

En ayant conscience de cela, on apprend également à améliorer sa propre communication avec les autres en étant plus clair sur ses intentions, sur ce qui est implicite. On aide alors les autres à ne pas supposer.

Quand on est en relation avec d'autres pays, on découvre assez vite le piège des suppositions et de l'interprétation des comportements à partir de notre culture. Un rôt est parfois une marque de politesse, faire visiter toute sa maison n'est pas toujours signe d'intimité, un « oui » n'est pas toujours un accord. On peut élargir la notion de différence

culturelle aux questions générationnelles, aux hommes et aux femmes, aux milieux professionnels ... Et en allant plus loin, au livre de Loi personnel! CHAQUE système de croyances et donc de valeurs est DIFFERENT. On se comporte pourtant souvent comme si ce n'était pas le cas. On est même tenté de convaincre (et de se convaincre) que son propre livre de Loi est le seul et l'unique valable ...

En psychologie, on parle de faire des projections. Je projette sur l'autre mon propre livre de Loi et je considère qu'il fonctionne pareil comme moi.

On pourrait se dire que tout cela est du bon sens et a été exploré depuis des lustres. Oui, évidemment. Les accords toltèques ne sont pas révolutionnaires sur le fond sauf peut-être le quatrième, ils le sont sur la simplicité de leur forme et de leur formulation. Ce code de conduite peut soutenir des changements profonds.

Cet accord invite à prendre conscience de ses certitudes, des moments où l'on croit savoir, des efforts pour croire que l'on sait quand même. Culturellement, il y a parfois une difficulté à dire « je ne sais pas » alors on va tenter de répondre quand même, pour ne pas passer pour un imbécile, pour avoir de l'importance. C'est souvent le début des embrouilles!

Imaginons que l'adoption de cet accord se répande dans les réseaux sociaux et dans les médias! Je me dis qu'on est allé si loin dans le contraire que ça me donne le tournis. Puis, je me rappelle que le changement commence par moi et je me recentre sur ma pratique.

Miguel invite à poser des questions pour lever toutes les suppositions (les sous-entendus, ce qui est implicite, les interprétations, les projections, les constructions mentales...). Pourquoi est-ce parfois si compliqué de le faire ? Il y a plein de réponses possibles, je vous invite à donner les vôtres plutôt que de me lancer dans des suppositions ! Chacun sait au fond pour soi ...

Les rumeurs et la calomnie

Puisque ce livre vise le collectif, il me parait important de parler des rumeurs. « Il parait que ... », « on m'a dit que ... » , « on a vu Machin dans le bureau de Truc, je suis sûr que ... ».

Il y a des rumeurs qui ne concernent pas directement des personnes. Pour autant que d'énergie passée à les nourrir et à y réagir ! Quel gaspillage !

Il y a également les rumeurs sur les gens. C'est dévastateur.

Il faut beaucoup d'attention pour sortir de ces vieilles habitudes collectives. Une seule question : est-ce vrai ? Es-tu absolument certain que c'est vrai ? Comment le sais-tu ? Il faut accepter parfois de se sentir exclu d'un groupe qui est dans l'illusion de la cohésion quand tout le monde parait d'accord pour cancaner, critiquer, fantasmer, échafauder, calomnier...

Faire une supposition positive

Quand on est perturbé par quelqu'un ou par une situation, on peut utiliser le filtre des trois premiers accords toltèques. La parole impeccable invite à suspendre tout jugement à priori, « ne pas prendre personnellement » invite à écouter sa réaction émotionnelle et à prendre du recul, en évitant le piège de la victime.

Il peut être intéressant d'appliquer le troisième accord de façon paradoxale en supposant une intention positive. On peut alors s'amuser à lister toutes les interprétations positives possibles. Si c'est difficile, commencer par toutes les suppositions négatives et se laisser surprendre par la première supposition positive qui émergera, entrainant les suivantes éventuellement.

Il s'agit ici de faire un changement de posture à 180° par rapport à ce que la domestication apprend c'est-à-dire condamner, culpabiliser, prêter des intentions mauvaises, chercher la faute, supposer que les gens sont mauvais et se sentir victime des autres et de la vie .

Retournons un moment la situation... Avez-vous été blessé un jour de voir un de vos comportements interprétés comme mauvais, méchant ou agressif alors que votre intention était positive? Cela aurait été si simple n'est-ce pas, si on n'avait pas supposé et qu'on vous avait posé des questions pour vous comprendre. Cessons d'attendre que les autres fassent cela pour nous et faisons-le... Oui, de temps en temps, on pourra constater que l'autre avait vraiment une intention de nuire. Mais est-ce si souvent que ca le cas ?

Et aussi

- Ne pas faire de supposition demande souvent du courage. Celui d'oser prendre la parole, de questionner, de remettre en question des certitudes.
- Essayer de dire « je ne sais pas » plus souvent
- Observer quand on dit des vérités qui ne sont en fait que ses opinions, ses certitudes sur la vie
 - A chaque « on doit ...», « il faut ...», « toujours... », « dans la vie on ... », « les gens sont... », « les jeunes sont... » « c'est mal de... » », « c'est comme ça... »... on peut se poser la question : est-ce la vérité ou est-ce une règle à laquelle je crois, à laquelle j'ai « donné mon accord » ?
- Développer sa conscience des intentions prêtées aux autres
 - o S'il fait cela c'est que
- Accepter, sans le prendre personnellement, de recevoir des questions de clarification
- Développer sa conscience des scénarios intérieurs si créatifs!
- Etre vigilant aux suppositions sur la capacité, l'incapacité, la valeur de l'autre
- Aider aussi l'autre à sortir des suppositions et des interprétations en donnant des messages clairs. Eviter les sous-entendus et vérifier qu'ils ont compris et que vous les avez compris
- Etre attentif à l'utilisation du « si » quand il introduit une hypothèse ou une condition. Comme le « mais », cela peut être intéressant de le traquer.

<u>Difficultés potentielles</u>

Il est important de bien doser les questions de clarification au risque de tomber dans une forme de rigidité et de froideur dans les relations. Le doute est sain, la suspicion, la méfiance ou le manque d'estime pour ce que dit l'autre est différent. Les échanges rationnalisés à l'extrême ne laissent pas de place à l'intuition et à l'émotionnel.

Comme pour les autres accords, une mise en œuvre qui ne passerait que par le mental, sans le moelleux du cœur rate la cible.

Dans les situations de manipulation, aller poser des questions de clarification peut renforcer le pouvoir de l'autre qui de toute façon ne répondra pas à partir du cœur mais dans l'intention de renforcer son emprise. Dans ces contextes, il est essentiel de se faire aider par quelqu'un d'extérieur. Une personne qui manipule est en général très douée pour pratiquer le 3ème accord. Elle reste dans le flou, les non-dits, les insinuations et nie toute responsabilité dans les réactions de l'autre en disant qu'il a fait des suppositions, qu'il a mal compris, qu'il est susceptible, qu'il prend tout personnellement.

En résumé

Avec cet accord, on apprend à prendre du recul sur ses pensées, sur ses jugements, sur ses ressentis de victime (est-ce vrai?). On apprend également à questionner (« pourquoi », « qu'est-ce qui est important pour toi », « qu'est-ce que tu ressens quand ») et à remettre en question les constructions mentales et les projections que l'on fait sur les autres. On développe également l'habitude de parler sans sous-entendus, sans considérer que les autres devraient savoir sans que l'on ne dise rien.

Relationnel: soi et les autres

C'est prendre de plus en plus conscience des suppositions que l'on fait à propos des autres, oser exprimer ses vrais désirs et ce qui est important pour soi.

C'est ouvrir une relation plus profonde et authentique, celle du cœur et de l'amour, plutôt que celle de la peur et du jugement.

C'est apprendre à parler et à écouter d'un autre espace, avec de nouvelles perspectives, d'autres compréhensions, plus d'empathie, de confiance et de joie.

Personnel: de soi à soi

C'est développer sa conscience des suppositions que l'on fait au quotidien, à propos de soi, du monde, d'hier, d'aujourd'hui, de demain. C'est les questionner (est-ce vrai, suis-je absolument certain que c'est vrai), en imaginer d'autres et accepter « ce qui est » en cessant de se battre contre la réalité. Cela ne veut pas dire cesser d'agir pour changer les choses dans le monde, cela veut dire abandonner tout ce qu'on se raconte sans savoir.

Cet accord, comme les autres, est une invitation à écouter ses pensées et à les remettre en question. C'est une voie de sagesse universelle. C'est également se libérer de la peur qui est souvent le résultat de constructions mentales.

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

C'est, de façon très pragmatique, mettre en lumière les suppositions ou hypothèses implicites. Laisser le pouvoir aux suppositions rétrécit considérablement le pouvoir créatif d'un groupe. En effet, chacun se cantonne sur ses positions, ne s'ouvre pas aux perspectives des autres et beaucoup d'énergie est consommée soit à se battre, soit à se résigner dans l'inaction.

Le tout est de trouver le bon dosage des questionnements qui pourraient conduire à trop de blablas et pas suffisamment de passage à l'action.

Cet accord et le précèdent sont formulés de façon négative et cela conduit parfois à des critiques. On dit qu'il est important de définir ses objectifs dans une forme positive, en annonçant ce que l'on veut. L'inconscient ne capterait pas la négation mais seulement les mots. Dans « je ne vais plus manger de pizza », il entend manger et pizza ! Si je vais acheter un billet d'avion en déclarant « je ne veux plus aller à Paris », je continue à focaliser mon attention sur Paris et ... je ne me peux pas bouger.

Il me semble toutefois que cela sert la pratique. On a vu qu'il est impossible de ne jamais prendre les choses de façon personnelle ou de ne pas faire de supposition. En revanche, tout l'art est de traquer les moments de supposition ou de réaction personnelle. L'inconscient nous sert.

Mais bon... le plus important reste quand même de cesser les discussions de chapelles autour des accords et de passer à l'action par la pratique.

Quatrième accord

Faites toujours de votre mieux

Votre "mieux" change d'instant en instant. Quelles que soient les circonstances faites simplement de votre mieux et vous éviterez de vous juger, et vous culpabiliser et d'avoir des regrets. Notre mieux change tout le temps. Accepter cela et ... continuer à faire de son mieux !!!

Quel mieux?

Alors qu'est souvent valorisé et encouragé le fait de dépasser ses limites, d'être à 150%, de viser la perfection totale, de tout donner, de ne pas s'écouter, d'être en concurrence en permanence, cet accord vient simplement proposer de toujours faire de son mieux et d'accepter que ce mieux est variable et différent pour chacun.

Il invite à prendre conscience de ses limites du moment. Si on peut dépasser une peur, en *dépassant* ses limites, on pompe sur des réserves physiques, intellectuelles et psychiques. A un moment ou à un autre, il faudra baisser le rythme ou le payer (maladie, épuisement, déprime, dépression, burnout). On peut, en revanche, *repousser* progressivement certaines limites par la pratique et en défaisant les croyances restrictives qui les nourrissent. Son mieux alors s'améliore.

« Faire toujours de son mieux » invite à être à 100% de ce qui est possible pour soi à un moment donné. Pas 40 ou 80, non à 100%!

Quand on est en dessous de son mieux, il peut y avoir plusieurs raisons :

- Une forme de laxisme. Miguel rappelle l'importance de l'engagement et de la pratique, rien ne change si on a simplement compris les choses. Est-ce de la paresse ? Un manque de motivation ? Dans ce cas comment faire pour retrouver l'envie ?
- La peur d'agir tout simplement.
- La recherche de la perfection peut amener à ne pas agir (à procrastiner) tant que l'on n'est pas certain d'y arriver ou tant qu'on n'a pas tous les éléments pour se rassurer.

→ Dans les trois cas, la pratique des accords en collectif est un atout par le soutien ferme et bienveillant des autres!

Cet accord permet un développement de soi durable.

Il invite à revisiter les attentes de perfection pour aller vers l'excellence. La perfection est un but précis, en général inatteignable de façon objective. Chacun s'en fait sa propre idée. L'excellence n'est pas un but mais une attitude, celle justement de viser le mieux à chaque instant et de le faire progresser.

Le mieux s'exprime et s'améliore par le « faire »

Cet accord est celui qui vient compléter les autres dans la dimension « action ».

Parfois, faire de son mieux, c'est faire rien. « Faire rien », est différent de « ne rien faire » ! C'est le choix d'être volontairement et consciemment dans l'inactivité, dans un temps de pause et de régénération.

Adopter cet accord, c'est faciliter le passage à l'action avec ce qui est présent, en évitant l'attente stérile d'une situation dite idéale ou de la compréhension parfaite de tout, pour commencer.

De la culpabilité à la responsabilité

Le quatrième accord invite à regarder les situations où on se sent coupable, où l'on a des remords ou des regrets sous l'angle « ai-je fait de mon mieux ? ».

On parle du poids de la culpabilité. Quelle énergie consommée à la porter, à la ressasser! On se condamne à perpétuité pour ce qu'on a fait ou dit, un jour. Chaque pensée de culpabilité est une sanction renouvelée.

- Si j'avais su ... Est-ce que je savais ? Non. J'ai fait de mon mieux avec ce que je savais alors. Que vais-je faire de mon mieux maintenant que je sais ?
- Si j'avais pu ... Est-ce que je pouvais? Non. Dans le contexte, avec mon état émotionnel et physique du moment, j'ai fait de mon mieux. Comment vais-je faire de mon mieux maintenant?
- J'aurais dû ... Est-ce vrai ? Comment puis juger mes actes d'hier à partir de qui je suis et ce que je sais aujourd'hui ? Que vais-je faire maintenant ?

Il est question d'accueillir ce qui est (pas de ruminer sur ce qui devrait être ou qui aurait dû être), de profiter sans culpabilité (mais avec responsabilité) de l'expérience pour progresser. Il s'agit que celui ou celle que je suis **aujourd'hui** cesse de condamner celui ou celle que j'étais **hier**, avec moins de connaissances, moins d'expérience, moins de ressources et dans un contexte différent.

La domestication, autrement dit le système d'éducation, se construit comme au tribunal, à base de jugements, de culpabilité et de sanctions. En considérant avoir fait de son mieux, on choisit un système fondé sur la responsabilité, l'apprentissage, l'expérience et un enrichissement permanent.

Les pensées de culpabilité maintiennent dans un niveau d'énergie bas et peu créatif.

Comment calibrer mon mieux?

Il n'y a pas d'autre instrument de mesure que soi-même et il s'affine avec la pratique.

Si on a tendance à en faire trop, on peut vivre l'expérience de faire beaucoup moins pendant une journée, pour voir. Cela demande d'écouter ses jugements intérieurs, de ne pas prendre personnellement les remarques des autres et de développer sa conscience de soi sur les plans physique, mental et émotionnel. On entend parfois « il s'écoute trop! », mais aussi « il ne s'est pas assez écouté, le voilà gravement malade ». Comme pour les autres accords, il est question d'équilibre et de bon sens, mais également de mise en pratique, encore et encore....

Si à l'inverse on fait moins que ce qui serait possible, par flemme, par manque de motivation, par habitude, la recommandation serait d'en faire plus ou d'aller neutraliser les peurs de passer à l'action. Il faut parfois juste un peu de temps pour retrouver le plaisir d'agir. Dans les deux cas, il est parfois utile d'être accompagné pour voir et déconstruire des croyances personnelles importantes, ou pour avoir un soutien motivant.

Personnellement, je prends un temps avant de m'endormir pour repasser le film de ma journée. Je m'arrête sur certains moments en les passant par le filtre des accords, sans jugement. C'est une façon d'ancrer mon apprentissage et de « voir » comment je pourrais progresser. Quand j'en ai trop fait ou quand j'ai flemmardé, je le sais immédiatement et j'ajuste pendant la journée suivante.

Et aussi

- Cet accord engage progressivement vers la remise en cause de ses croyances sur le mérite, la perfection, l'amour de soi, le sacrifice, la reconnaissance, la réussite, l'échec, le repos, le fait de faire passer les autres avant soi, etc.
- Vous décidez de faire de votre mieux, d'écouter vos besoins et vos possibilités, en refusant de répondre à une demande. On vous traite alors d'égoïste. Qui est égoïste ? Vous ou la personne qui avait pris l'habitude de profiter de vous?
- Prendre le point de vue de l'expérience vécue plutôt que celui de l'échec. Appliquer cela aux autres également.
- Plutôt que de ressasser une erreur, la sienne ou celle de quelqu'un d'autre, se demander ce que l'on a appris et comme on fera la prochaine fois
- Faire de son mieux ne signifie pas de tenter à tout prix d'être à la hauteur des attentes de autres
- Veiller à ne pas ressasser la culpabilité.

<u>Difficultés potentielles</u>

Faire de son mieux, c'est viser « son mieux » et oser entrer dans l'expérience.

On peut se cacher derrière cet accord pour justifier le fait de ne pas agir, alors que la vraie raison est que l'on a des freins et des peurs de passer à l'action. Là encore, il est question de pratiquer l'écoute courageuse et honnête de soi-même.

En résumé

« Faire toujours de son mieux » est de mon point de vue l'accord le plus inattendu et le plus novateur. Il invite à remettre en question des valeurs archaïques construites sur un principe de culpabilité, de compétition et de la notion de mérite lié à la souffrance. Il soutient le passage à l'action et une écologie personnelle.

Relationnel: soi et les autres

C'est cesser de s'épuiser, pour répondre aux exigences des autres ou dans l'espoir de recueillir un peu de leur attention. Il devient alors possible de vivre des relations allégées, plus claires, bienveillantes et libérées de la culpabilisation (la sienne mais aussi celle que l'on projette sur les autres).

C'est sortir d'un état amer, désabusé et démotivé, retrouver l'amour de soi et être en mesure d'être en relation joyeuse et créative avec les autres, en passant à l'action.

Personnel: de soi à soi

C'est retrouver l'énergie de l'enfant quand il n'est pas contraint par la domestication. Il agit, découvre, se trompe, recommence dans un éclat de rire, s'inspire de ce que font les autres, teste, s'émerveille. « Le petit ENFANT joue. Devenu adulte, il crée »⁷. En se libérant de sa domestication, l'adulte peut retrouver son plein pouvoir de créateur.

C'est récupérer une énergie libérée par la dissolution de la culpabilité, sans compter la joie qui trouve une voie pour s'exprimer. Cela amplifie la prise de responsabilité et l'action. Parfois, la culpabilité est une excuse, consciente ou non, pour ne rien faire.

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

La première réaction dans les milieux professionnels à l'énoncé de cet accord est souvent la perplexité. Les croyances collectives autour de la valeur, de l'effort, de la paresse, de la perfection et du mérite sont bien ancrées. Cependant, au fur et à mesure de sa présentation, cette recherche d'équilibre entre laxisme et surrégime convainc.

Cet accord invite dans les collectifs à développer l'émulation et la coopération plutôt que la compétition. L'émulation, c'est être inspiré par les autres pour faire encore mieux, et chaque mieux s'ajoute aux autres. C'est une posture gagnant-gagnant. La compétition c'est vouloir faire mieux que les autres pour gagner. C'est une posture gagnant-perdants. Des études montrent que le résultat du collectif est bien meilleur globalement et pour chacun dans le premier cas.

Et si nous étions tous parfaits ? Parfaits pour faire l'expérience de la vie sur Terre ? La croyance que nous sommes imparfaits est ancrée profondément, mais est-elle vraie ?

_

⁷ Dialogues avec l'Ange – Editions Aubier – Page 27

Cinquième accord

Soyez sceptique, mais apprenez à écouter

Ne vous croyez pas vous-même, ni personne d'autre. Utilisez la force du doute pour remettre en question tout ce que vous entendez : est-ce vraiment la vérité ? Écoutez l'intention qui sous-tend les mots et vous comprendrez le véritable message.

Dans « Manager avec les principes toltèques », Olivier Lecointre et moi témoignons de notre questionnement à propos du « mais ». La version anglaise dit « Be Skeptical but learn to listen ». Si « but » est en général traduit par « mais », il peut l'être également par cependant, néanmoins, toutefois. Nous avions choisi de dire « Soyez sceptique ET apprenez à écouter », dans le sens soyez sceptique tout en apprenant à écouter.

Les auteurs disent également : ne me croyez pas, ne vous croyez pas vous-même, ne croyez qui que soit d'autre mais écoutez.

Le sous-titre de *Les quatre accords toltèques* est « La voie de la liberté personnelle », celui de *Le cinquième accord toltèque* est « La maitrise de soi » .

Les quatre accords ouvrent une voie vers le cinquième accord. Ils favorisent un entrainement à améliorer la qualité de ses paroles et de ses pensées, à changer sa posture face à ses émotions et ses ressentis, à observer et remettre en question ses jugements, à ne pas tomber dans le piège de la victime ou du juge-bourreau, à agir en faisant de son mieux. C'est un enjeu de taille, déjà, mais relativement cernable. Cela aide à défaire les premières couches de domestication.

Le cinquième est plus intérieur et demande à accroitre son recul vis-à-vis de l'égo et de ce que l'on perçoit de la réalité, sans pour autant rejeter et juger. Il amène à aller encore plus profondément dans l'attention à ses pensées, à ce qui est dans sa réalité, dans une posture d'écoute et de questionnement. Est-ce la vérité, est-ce réellement la vérité ?

On se rapproche alors encore plus de qui on est vraiment, en effaçant progressivement les certitudes qui limitent l'accès à l'amour , à la joie et au déploiement de son pouvoir personnel.

Le discernement

Le 5ème accord invite à faire preuve de discernement. Il offre la puissance du doute sain associée à une pleine écoute, c'est-à-dire celle qui reste ouverte à tout, sans filtre.

Apprendre à écouter, c'est parfois entendre ce qui n'est pas dit, c'est percevoir des sousentendus, c'est sentir une distorsion entre le message et le comportement, c'est reconnaitre quand la parole vient du livre de Loi personnel ou du cœur. Et c'est faire cela sans jugement et sans rejet bien sûr, chacun fait de son mieux!

Etre sceptique, c'est ne plus se laisser embobiner par les certitudes issues des Livres de Loi personnels et collectifs. C'est aller chercher ce qui est au-delà et que Miguel appelle la Vérité.

Le doute n'est pas une posture de suspicion. C'est juste : « ah bon ? Est-ce vrai ? ». L'écoute n'est pas une posture passive. C'est : «intéressant ! Quoi d'autre ? »

Ne vous croyez pas vous-même non plus

Le cinquième accord amène à être présent à ses pensées, à ce qui est dans sa réalité, dans une posture d'écoute et de questionnement. Est-ce vrai, est-ce réellement vrai, suis-je assurément certain que c'est vrai ?

La méditation est une voie possible pour soutenir cela, facilitant la mise en distance des pensées et des émotions pour mieux les voir et les transformer.

Difficultés potentielles

Les gens sont sincères dans leur propre système en général, ils font de leur mieux avec ce qu'ils croient être la vérité. On fait tous cela! Etre sceptique ce n'est pas être suspicieux ou jugeant, c'est respecter la personne qui parle, tout en écoutant comment ça résonne en soi, et en posant éventuellement des questions.

Il peut y avoir un écueil à se couper des autres et de la réalité, en étant dans l'excès. Il suffit de ne pas oublier les quatre autres accords pour ne pas se perdre. Je rajouterais la curiosité et l'humour comme moteurs. D'une manière générale, quand on n'est pas dans la joie , la bienveillance et l'accueil des autres tels qu'ils sont, il est probable qu'un des accords ne soit pas respecté ou qu'il soit détourné. Ce n'est pas un problème alors, c'est juste un indice pour aller creuser!

En résumé

Cet accord contient tous les autres. Il ouvre une voie d'élargissement de la liberté personnelle et de la conscience.

Relationnel: soi et les autres

C'est aller sur la voie de plus d'amour de soi et des autres, sans tomber dans le piège de se laisser embarquer dans ce que se racontent les autres ou de ce que l'on se raconte soi-même. C'est puissant et subtil tout à la fois.

Personnel: de soi à soi

C'est, par exemple, tout accueillir comme une INFORMATION (écouter), y compris ce que l'on considère comme un problème et questionner EST-CE VRAI ? (douter). En faisant cela, on développe sa capacité à voir ses croyances et les visions limitées de soi et de la réalité, à les questionner et à s'en libérer.

Collectif: nous, des personnes qui œuvrons ensemble

Une attitude qui consiste à pratiquer le doute, tout en développant son écoute peut être extrêmement puissante tout en étant très exigeante. Sur le plan collectif, il semble plus ardu à mettre en œuvre dans cet esprit. Il peut même être même une source possible de confusion tant que le groupe n'a pas atteint une certaine maturité dans la pratique.

Démarrer avec les quatre accords simplement, est déjà une promesse de grande richesse. En les pratiquant, on s'approche naturellement du cinquième, sans forcer et ou se prendre la tête. Les collectifs qui auront atteint une certaine maturité avec les accords, trouveront probablement naturellement comment aller vers le cinquième à leur façon.

Avant de passer aux accords toltèques en collectif

Adopter les accords toltèques consiste avant tout en un **désapprentissage** et à faire de **nouveaux choix d'attitudes**. C'est une approche exigeante et bienveillante.

Chaque fois qu'on brise un ancien accord, **se libère alors l'énergie de création joyeuse** qui était jusque-là utilisée pour le maintenir actif. C'est le double cadeau! De la liberté, de l'audace, de la créativité ET de l'énergie disponible en quantité.

J'aime beaucoup cette histoire. Je n'ai pu ni vérifier ni son origine, ni si elle est vraie alors je vais vous la raconter, tel un rêve que j'aurais fait.

Depuis des temps très anciens, existe une coutume chez un peuple du monde. Quand quelqu'un a commis une faute qui a causé du tort, le village entier se réunit en cercle autour de lui. Chaque habitant du village prend le temps de dire, en le regardant dans les yeux, tout ce qu'il apprécie chez lui, ses qualités, les bonnes choses qu'il a faites, les bons souvenirs avec lui. La cérémonie prend le temps qu'il faut, des heures ou des jours entiers, le temps que tout soit dit.

Ensuite, est abordée la question de la réparation du préjudice causé. Chacun retourne alors à ses occupations et la faute n'est jamais plus évoquée.

On rêve d'être écouté, respecté, entendu, reconnu, compris, soutenu, accueilli, encouragé, motivé, pardonné, confronté, guidé, réconforté, valorisé, dans la bienveillance. De créer, d'agir, de coopérer, d'expérimenter, de se reposer, sans crainte d'échouer ou d'être condamné.

Le changement ne viendra pas des autres. Il vient de soi, un pas après l'autre, un jour après l'autre, avec le soutien des accords toltèques. On risque juste d'être surpris de constater que parfois on reçoit ce dont on rêve, en cessant simplement de l'attendre ou de l'exiger de l'extérieur de soi.

Les accords en équipe : simplicité et puissance

« l'Enfer existe et c'est la vie sur Terre. L'Enfer est un rêve **collectif** que partagent tous les humains. La guérison ultime serait de se réveiller de ce cauchemar et d'être libéré de l'enfer, libéré de nos peurs. » in *Les quatre accords toltèques*

Les accords toltèques sont une voie de libération personnelle qui peut changer la donne en collectif également.

J'observe que certaines de mes peurs fondamentales se réactivent quand je suis dans une réunion ou engagée dans un projet. Après tant de travail personnel pour me libérer de mes croyances, après tant de travail spirituel pour me rapprocher de qui je suis vraiment, je pourrais croire, innocemment ou avec arrogance, en avoir terminé avec elles. Il suffit parfois d'une bonne petite réunion un peu conflictuelle, pour remettre mes pendules à l'heure.

Nous avons tous vécu des expériences collectives difficiles ou douloureuses et ce, dans des environnements de toute nature : professionnel, amical, sportif, scolaire, associatif, sportif, politique et familial. En groupe, des réflexes archaïques de lutte ou à contrario de soumission se réactivent facilement. Des peurs liées à l'appartenance, à notre valeur, à notre place, à notre mérite, à notre capacité à être entendu, à l'échec ou à la réussite, etc., se manifestent spontanément dès que nous sommes plusieurs.

Il est peut-être plus facile de vivre une véritable paix intérieure seul dans une grotte que de garder son calme et se sentir en sécurité dans une réunion de projet! Quand on adopte les accords c'est dans tous les domaines de sa vie. En faisant cela on contribue, de façon perceptible ou non, à changer la donne sur le plan collectif également. Quand un élément change dans un système, tout le système bouge.

Le propos de ce livre est d'aller plus loin : associer toutes les personnes d'une organisation à l'expérience des accords toltèques. Oui, mais ... comment faire.

Voici une liste d'atouts possibles, complémentaires au chapitre précédent. Un argumentaire, non pas de vente, mais pour donner envie d'y gouter ou d'en parler autour de vous.

Les quatre accords sont simples

Pas de protocole complexe à appréhender : ils sont faciles à comprendre, à retenir et même à afficher !

Pas besoin de consultants pour apprendre à les utiliser, même si, on le verra, il peut être intéressant d'être soutenu dans certaines phases sensibles.

Leur pratique aurait une influence sur 80% des croyances personnelles. On peut imaginer la même chose pour ce qui restreint le fonctionnement et la joyeuse réussite d'une équipe.

Il suffit de se mettre d'accord sur des attitudes pour apprendre, progresser et agir ensemble.

<u>Ils intègrent et équilibrent toutes les facettes humaines en jeu dans un groupe</u>

- La parole (impeccable)
- Le ressenti (ne pas prendre de façon personnelle)
- La pensée (ne pas faire de suppositions et la parole impeccable)
- L'action (faire de son mieux)
- La prise de recul (en proposant le 5^{ème} accord comme une attitude d'observation neutre de ce qui est en train de se passer)
- Un équilibre global (faire de son mieux)

Ils soutiennent bien sûr une communication authentique, vivante et respectueuse et vont plus loin que cela. Ils élargissent les visions en permettant de développer la capacité à jeter un regard neuf sur des hypothèses ou des habitudes de pensées. Ils invitent à prendre soin les uns des autres tout en aidant chacun à plus de responsabilité et d'autonomie. Et enfin, ils facilitent le passage à l'action de tous, multipliant ainsi les possibles.

Dans d'autres outils personnels ou interpersonnels, j'ai observé que le « passage à l'action » n'est pas toujours soutenu de façon aussi explicite.

Ils sont vivants

Ils n'ont pas la rigidité d'un règlement intérieur et leur pratique est un apprentissage personnel et collectif permanent. Les pièges de l'égo, les limites intérieures, les peurs inconscientes sont tellement nombreux! Ils se dévoilent au fur et à mesure pour être mieux neutralisés, permettant à chacun dans le groupe et au groupe lui-même de gagner en sérénité, en plaisir et en réussite.

Il est très fréquent en entreprise ou dans le milieu associatif, de voir des chartes oubliées, des valeurs détournées, des protocoles de fonctionnement trop complexes à intégrer et abandonnés. Ce n'est pas par mauvaise volonté mais simplement parce que cela demande trop d'effort et pris dans l'action, en absence de vigilance, on revient vite aux anciens réflexes.

Utiliser les accords, c'est également la promesse de grandir ensemble, d'observer la maturité émotionnelle du groupe progresser et de continuer à co-apprendre, co-créer en découvrant de nouvelles facettes.

Ils favorisent l'audace et la responsabilité de chacun

Imaginez pouvoir prendre librement la parole et être écouté avec respect sans être coupé, ridiculisé, méprisé... Imaginez pouvoir prendre des initiatives, vous tromper, échouer, expérimenter des nouvelles voies sans être un fusible, sans être jugé... Imaginez pouvoir compter sur le soutien des autres sans être considéré comme faible ou incapable ... Imaginez pouvoir compter sur l'engagement du plus grand nombre en allégeant ce que vous portez...

Combien d'organisations se privent de la contribution précieuse des personnes introverties et hypersensibles qui ne trouvent pas d'espace pour s'exprimer ou agir ?

La pratique des accords aide chacun et chacune à oser parler et agir, en responsabilité mais sans nourrir la culpabilité.

On apprend à éviter la posture de victime impuissante qui se plaint. Quand les jugements sont suspendus, quand on ne prend pas personnellement un point de vue contradictoire, quand on clarifie les suppositions et dans la bienveillance du quatrième accord , il est plus facile de faire des propositions et d'agir.

Ils facilitent la créativité collective et élargissent les possibles

Les accords sont un soutien à l'inclusion des possibles. Il est de moins en moins question de se battre (de laisser les égos se battre) à propos de qui a raison ou a tort, mais de construire ensemble à partir des richesses de chacun.

Historiquement, dans un groupe traditionnel et une organisation pyramidale, on pratique plutôt les contre-accords. Ce n'est pas en améliorant la bougie qu'on a inventé l'électricité. C'est en nous libérant de nos vieilles certitudes collectives que nous pourrons multiplier notre pouvoir créateur tout en prenant mieux soin les uns des autres pour faire face aux enjeux inédits que nous traversons.

C'est un changement de modèle profond :

- de la faute à l'expérience,
- de la culpabilité à la responsabilité,
- de la victime à l'acteur,
- du jugement au constat,
- de la sanction à l'apprentissage,
- de gagner contre à réussir ensemble pour,
- du pouvoir sur au pouvoir de.

En faisant, simplement, chaque jour de son mieux pour mettre en pratique les accords et voir se dissoudre progressivement, une par une, des croyances individuelles et collectives restrictives.

Ils sont universels

Ils parlent à tous, quelques soient l'âge, la culture, le milieu social, le genre, la philosophie de vie, le milieu professionnel, la formation ... Ils ne risquent pas de déclencher des bagarres de « chapelle ».

J'ai souvent entendu à propos du livre *Les Quatre accords toltèques* qu'il est ésotérique ou un simple livre de plus dans l'univers de plus en plus vaste du développement personnel. Oui, la genèse du livre est bien de nature spirituelle. Il est issu d'une sagesse ancestrale en Amérique du Sud.

Quand j'ai lu le livre et commencé mon apprentissage de la Voie de Sagesse Toltèque, j'ai été touchée par l'absence de dogme ou de jugement. Cela s'adresse à ce que nous avons tous en commun en tant qu'êtres humains, domestiqués plus ou moins durement pendant notre enfance et en quête de « qui nous sommes vraiment », dans le désir d'agir dans le monde pour se rapprocher du « Paradis » sur Terre, promesse des anciens Toltèques.

On peut voir les accords comme une fondation soutenant de nombreux types d'organisations, de cultures collectives, de systèmes hiérarchiques, de modes de fonctionnement...

Leur apprentissage est facilité et amplifié en collectif

La mise en œuvre des accords est déjà un enjeu sur le plan personnel en amenant à changer des habitudes ancrées culturellement depuis des centaines et des centaines d'années.

Dès que l'on est dans un groupe de personnes unies pour un projet ou une mission, des vieilles peurs se réactivent. Qui n'est pas sorti un jour d'une réunion frustré, en colère, triste, déprimé en ayant eu l'impression d'avoir encore une fois mal joué son rôle, de s'être tu ou d'avoir trop parlé, d'avoir coupé la parole, de n'avoir pas été compris, d'avoir perdu patience, de s'être senti entouré de prétentieux ou d'incapables, etc...?

Il est beaucoup plus facile de voir les autres s'écarter d'un accord que de se voir faire! Avec le soutien collectif et la bienveillance indispensable du quatrième accord, les progrès viennent encourager à persévérer à jouer le jeu 8 des accords.

Ils facilitent la paix dans les organisations

Dans l'imaginaire collectif, la paix est souvent considérée, certes comme sympathique, mais source de mollesse. On se reposerait trop en temps de paix. Est-ce vrai ? La paix, ce n'est pas la fin des différences de point de vue, des colères, des confrontations, de l'action, de la créativité, du vivant. La paix, c'est simplement la fin de la guerre, celle des égos, celle des tyrans intérieurs, celle qui laisse beaucoup de perdants et quelques gagnants. Il n'y a rien de gnangnan dans la paix quand elle n'est pas issue d'une compromission ou d'humiliés laissés sur le côté. Et je dirais même que c'est facile la guerre, c'est simplement continuer à faire toujours de la même façon en espérant être plus fort que les autres et moins souffrir.

Quand on n'a plus peur de:

- Ne pas être écouté
- Ne pas être respecté
- Voir ses idées récupérées par d'autres
- Etre interrompu
- Etre pris pour un imbécile qui n'y connait rien
- Payer cher pour avoir parlé
- Devenir bouc émissaire
- Avoir à se battre pour faire entendre son point de vue
- Etre oublié dans des consultations
- Etre méprisé

Quand les comportements « hors-jeu » sont naturellement repérés et résolus. Alors peut émerger une forme de sérénité et de confiance. Cela permet de vivre l'expérience que la paix

⁸ Jouer le jeu ... c'est important d'aborder les accords dans cet esprit de jeu, comme des enfants qui apprennent en même temps !

dans les organisations, ce n'est pas un truc laxiste sans énergie mais un potentiel fantastique de créativité, de bien-être et d'action.

On peut démarrer très rapidement...

Le quatrième accord est la clef qui rend possible le passage à l'action : faites de votre mieux. Vous n'y connaissez rien, vous n'avez jamais fait de développement personnel, vous avez un peu de pratique, vous avez des doutes, vous êtes carrément sceptique, vous pensez que vous êtes expert sur le plan personnel... peu importe : faites toujours de votre mieux ! Les experts découvriront des facettes inconnues grâce aux néophytes, les réticents prendront le temps d'oser jouer le jeu, les introvertis trouveront enfin un espace pour offrir leurs richesses.

Est-ce que ça marche dans tous les contextes?

Adopter ou tenter d'adopter les accords toltèques en collectif n'est pas la promesse d'une recette miracle, facile et qui fonctionne à tous les coups. C'est parfois difficile, ça peut rater, s'arrêter, comme pour tout projet. On « fait de son mieux », on apprend de l'expérience et on recommence si on est convaincu que c'est une voie qui permet à un groupe de « mieux réussir avec joie ensemble ». Et si ce n'est pas possible, on continue à pratiquer sur le plan personnel ou ailleurs, jusqu'à ce qu'une nouvelle opportunité se présente.

Dans les chapitres suivants une approche est proposée pour limiter les risques d'écueils. Une certaine vigilance est nécessaire dans la mise en pratique des accords dans un groupe. Des formes de manipulation (consciente ou pas) ou d'attaques sous couvert d'une soi-disant utilisation des accords peuvent également se produire.

Dans certaines situations, quand trop de choses ont été accumulées avec le temps, même en appliquant les accords, il peut être utile de demander une aide extérieure pour permettre au groupe de se sortir d'impasses conflictuelles. Parfois « le mieux » du groupe n'est pas suffisant pour émerger tout seul d'une problématique.

Rappelons-nous qu'il est question de déconstruire des modes de fonctionnement culturels anciens. On y est habitué, on y tient consciemment ou non, on a peur du vide créé par l'abandon de ce qu'on connait, on craint l'inconnu, on a appris à avoir peur de sa vulnérabilité, on n'a pas la preuve qu'abandonner la peur et le pouvoir de l'égo donne de la puissance, de la créativité, de l'efficacité et le tout avec plus de joie! On fait de son mieux, pas à pas, en veillant à observer ce qui bouge, parfois de façon subtile.

Adopter les accords toltèques et choisir d'y jouer ensemble peut changer vraiment la donne. C'est contribuer à l'émergence du Paradis sur Terre promis par les anciens Toltèques, sans savoir quand l'Enfer aura disparu mais en faisant sa part, pas après pas, de son mieux.

Des réflexes archaïques poussent à développer des ARMES pour se BATTRE dans la vie, en COMPETITION les uns CONTRE les autres. Avec la PEUR aux commandes.

On arrive à des résultats, certes, mais avec quelles pertes d'énergie et de créativité et avec quelles souffrances, en laissant tant de monde sur le côté.

Mettre en pratique les accords toltèques c'est développer des OUTILS pour mieux COOPERER, CO-CREER , en EMULATION les uns AVEC les autres. Avec l'entraide et la bienveillance aux commandes.

Ils soutiennent individuellement en tant qu'artiste de sa propre vie et collectivement en tant qu'artistes d'une œuvre commune.

Les accords toltèques ensemble, en pratique

Vous avez envie d'initier un projet dans votre organisation mais ne savez pas comment faire. Je ne vous propose pas un mode d'emploi universel mais une trame génerale enrichie d'outils individuels et collectifs. Un projet de cette nature se construit pas après pas avec la contribution et l'attention de tous. Il est riche de surprises et d'apprentissage.

Un projet accords toltèques collectif

Comment faire pour faciliter l'adoption des accords toltèques dans une équipe, une organisation, une association et réussir à les faire vivre sur la durée ?

Les réponses dépendront de l'environnement :

- Pour l'initiateur ou le groupe d'initiateurs du projet :
 - o Votre propre expérience de la pratique
 - o Votre expérience de l'animation de projets, d'ateliers, de réunions
 - o Les raisons qui vous font envisager un tel projet
 - o Votre rôle ou votre position hiérarchique
- Pour l'organisation visée :
 - o Sa nature : social, médical, culturel, sportif, petite entreprise, équipe dans une grande entreprise, association, mouvement politique, ...
 - Sa structure: plus ou moins hiérarchisée, plus ou moins dispersée géographiquement
 - o Sa culture

Je vous propose de vous inspirer d'une trame en quatre étapes :

- 1. Se questionner sur le contexte
- 2. Initier le projet
- 3. Vivre le projet de mise en œuvre ensemble
- 4. Faire vivre l'adoption des accords au quotidien dans l'équipe

1. Le contexte

Avant d'envisager d'initier un projet d'adoption des accords toltèques dans un groupe, il est important de prendre un temps de recul à la fois personnel et sur l'organisation visée.

Vous, où en êtes-vous ? Sans chercher la perfection et le contrôle de tout (ce qui serait contraire à l'esprit des accords), vous avez peut-être besoin d'une étape de préparation et de diagnostic pour avancer.

L'organisation ciblée. Les gens se répartissent généralement ainsi dans un collectif qui n'a pas adopté les accords :

- Ils connaissent les accords toltèques et y adhèrent.
- Ils sont intrigués mais intéressés.
- Ils s'en fichent.
- Ils sont opposés à priori.

2. <u>Initier le projet</u>

C'est la phase où vous allez vous préparer et présenter le projet à l'équipe ou à son responsable.

3. <u>Démarrer le projet ensemble</u>

C'est la phase où l'équipe se lance dans l'aventure collective des accords toltèques.

4. Faire vivre l'adoption des accords au quotidien ensemble

C'est la phase où ça tourne et où on pourrait retomber progressivement dans des anciennes habitudes.

Pour vous soutenir dans chacune des phases je vous propose :

- Des questionnements facilitant une prise de recul ou une forme de diagnostic
- Des **modes de fonctionnement** dont vous pouvez vous inspirer pour soutenir le travail en équipe
- Des exemples d'ateliers collectifs

Votre contexte : questionnements

Si vous êtes plusieurs à avoir envie d'initier un tel projet, les explorations proposées sont à faire pour chacun puis mises en commun.

Vous pouvez également décider que votre petit groupe sera un premier terrain d'expérience des accords toltèques ensemble. L'essaimage étant facilité ensuite.

Il n'est pas question ici d'arriver à un diagnostic qui décrèterait d'amblée l'échec ou la réussite à venir d'un projet accords toltèques ensemble. On peut échouer brillamment dans un contexte très favorable et réussir magnifiquement dans un environnement à priori hostile et verrouillé. Les questionnements qui suivent ont pour but d'exercer votre discernement en regardant l'ensemble du tableau.

Un projet accords toltèques ne se décrète pas et ne se dirige pas avec autorité... il résulte de l'envie de suffisamment de personnes.

Pourquoi? Pour Quoi?

Je vous invite à explorer :

- votre « pourquoi ». Il est relié à vos valeurs, à ce qui est important pour vous
- votre « **pour quoi** » ou « dans quel but », c'est-à-dire ce que pourrait apporter l'adoption des accords toltèques à la fois pour vous et pour l'équipe.

Cette première phase est importante. En éclaircissant vos motivations, en éliminant tout ce qui pourrait les parasiter, vous arrivez à ce qui vous touche et à ce que vous souhaitez vraiment. Vous vous appuyez sur vos valeurs et sur votre constat de la façon dont le groupe fonctionne. Cela fera une différence quand vous parlerez du projet.

Si vous ne vous sentez pas totalement à l'aise, demandez du soutien pour vous aider dans cette phase de clarification. Cela peut être un professionnel ou un simple ami qui vous écoutera et vous posera des questions.

N'hésitez pas non plus à faire cela en plusieurs passes, cela peut aider à faire émerger des motivations inconscientes.

1. Sur un plan personnel, pourquoi souhaitez-vous que l'équipe adopte l'expérience des accords toltèques? Qu'est-ce qui vous motive dans ce projet ?

Listez tous vos « pourquoi ».

Ils concernent vos valeurs et vos aspirations **personnelles**, par exemple :

- Je souhaite contribuer à des modes de fonctionnements qui apportent plus de joie, plus de ...
- o Je veux faire bénéficier les autres de mes connaissances
- o J'ai envie de découvrir avec d'autres la pratique des accords
- o J'ai envie d'apprendre
- o J'ai envie de dépasser mes peurs et m'impliquer dans un projet engageant
- o J'ai envie de travailler autrement
- o J'en ai assez des guéguerres
- o Je sens un élan pour le faire
- o J'ai envie que le collectif progresse en intelligence collective
- o J'ai envie de plus de paix et de sérénité dans le groupe
- o C'est important pour moi que chacun puisse pleinement exprimer ses talents
- o ...

Un projet accords toltèques juste est celui qui est au service du groupe mais qui va vous nourrir et vous faire évoluer également. Dans les ingrédients des accords, peut-être avez-vous perçu l'importance de l'humilité et de l'esprit du débutant ? Quelqu'un qui souhaiterait lancer un projet de cette nature sans s'impliquer personnellement dans l'apprentissage se dirigerait vers l'échec. C'est très important de vérifier sa posture quand on est formateur ou consultant mais également quand on est le leader du groupe concerné.

On ne lance pas un projet toltèque **pour** les autres.

On le fait **pour soi**, pour contribuer au collectif et **avec** les autres.

Vos motivations et vos valeurs en jeu dans ce désir de projet accords toltèques sont maintenant plus claires. Ce sont les vôtres, pas encore celles de l'organisation. Prenez le temps d'écrire cette liste et assurez-vous de la voir régulièrement. Si vous traversez plus tard des moments de doute et de découragement, en vous y référant, vous vous souviendrez alors pourquoi vous faites cela : c'est le **SENS** de votre engagement.

Ça ne vous fait pas encore vraiment vibrer, vous n'êtes pas sûr ? Laisser poser, faites autre chose, revenez-y plus tard et... continuez à pratiquer les accords personnellement.

2. Pour quoi, quel but visez-vous pour le collectif?

Les accords toltèques sont parfois appelés codes de conduite. Ils touchent aux attitudes personnelles, aux interrelations et au « comment on fonctionne ensemble ».

Le but à préciser ici ne doit pas concerner *l'objet* de votre organisation: profit, volume de ventes, résultats, gagner les prochaines élections, le nombre d'adhérents, qualité des repas, qualité des soins, qualité des accompagnements, exploits sportifs, satisfaction client, etc...

Le but à atteindre concerne les personnes et la façon dont elles œuvrent ensemble. Par exemple, bien-être, sérénité, plaisir au travail, coopération, écoute, audace, communication, apaisement des conflits ... Le pari étant que cela aura une influence aussi sur les résultats, mais on ne peut la chiffrer, ni la dater.

Pour le moment, ce but que vous décrivez est le vôtre. Quand le projet sera lancé, il sera enrichi par tous. Clarifiez ce que vous voyez comme intérêt à adopter les accords ensemble.

- Qu'observez-vous de la façon de fonctionner collectivement qui vous fait penser qu'adopter les accords serait utile ? C'est ce que vous considérez comme **besoin.**
- Comment voyez-vous ce qui pourrait changer avec l'adoption des accords ?
 Vous commencez à apporter de la matière à une argumentation.
- Est-ce que votre constat est partagé par d'autres ?
 Vous commencez à entrevoir des alliés potentiels.
- Avez-vous déjà entendu des personnes témoigner de leur envie que ça bouge ?
 Y-a-t-il des désirs de changement mais aussi des engagements potentiels.

Vous avez été plus loin dans vos questionnements. Peut-être commencez-vous à clarifier votre envie de mettre en place les accords toltèques dans votre organisation avec la réalité du terrain. Peut-être avez-vous des doutes qui émergent. Si c'est le cas, parlez-en avec quelqu'un, osez être confronté et soutenu avec ce que vous avez exploré.

Votre place dans l'organisation

Selon votre place dans l'organisation et son style, vous pourriez être confronté à des enjeux de différente nature.

Vous avez un rôle managérial 9:

- Dirigeant
- Responsable d'un service

Si vos valeurs vous portent vers le désir d'initier un projet accords toltèques dans votre organisation, vous êtes à une bonne place pour cela.

⁹Le livre *Manager avec les principes toltèques* peut vous apporter un éclairage précieux complémentaire

Vous avez un rôle d'animation non hiérarchique tout en influant sur les décisions :

- Chef de projet sans responsabilité hiérarchique
- Président d'une association
- Membre du CA d'une association

Vous n'avez pas d'autorité hiérarchique mais avez une légitimité en termes de propositions de fonctionnement. Vous êtes également à une bonne place pour un projet accords toltèques en veillant à vous limiter à une petite équipe (le CA, l'équipe cœur du projet).

Vous avez un rôle de conseil interne ou externe :

- Vous êtes formateur, coach, consultant
- Vous êtes aux ressources humaines et vous envisagez ce projet pour d'autres

Vous n'avez pas de pouvoir décisionnaire mais vous pouvez proposer les accords toltèques comme une expérimentation. Veillez à ce que cela soit une réponse possible à une demande exprimée du groupe. Voyez comment vous impliquer personnellement dans le projet. Ne vous présentez pas comme un expert mais comme un passionné qui a envie de vivre l'expérience tout en la facilitant.

Vous n'avez aucun de ces rôles :

- Vous êtes membre d'une association
- Vous faites partie d'un projet
- Vous êtes salarié sans responsabilité hiérarchique

C'est potentiellement la place la moins aisée pour initier un projet. Dans certains contextes, c'est particulièrement délicat (structures très hiérarchiques ou qui vivent une crise importante). Vos capacités de convaincre ou d'influencer, votre préparation, votre réseau, la recherche d'alliés, un accompagnement peuvent cependant bousculer le statuquo! Portez une attention particulière à votre préparation.

L'organisation concernée

Que pouvez-vous dire sur l'organisation? Ce questionnaire vise simplement à mettre en lumière des difficultés potentielles et un besoin d'aide extérieure.

Questions test

Répondez par oui ou par non à chaque question.

- 1. Il est possible de faire remonter des propositions de tous les niveaux de l'organisation vers les instances décisionnaires.
- 2. Si oui, les personnes qui les ont initiées sont impliquées dans le projet, voire responsables de son déroulement.
- 3. Il y a déjà eu des initiatives sur la façon de travailler ensemble (formations, cohésion, coaching collectif ...).
- 4. Les personnes ont de l'autonomie dans toutes les strates de l'organisation.
- 5. Il y a une politique active de formation et de développement des personnes.
- 6. Il y a au moins deux réunions par an de bilan sur le fonctionnement et elles sont suivies d'actions.

- 7. La qualité de l'ambiance de travail, le respect des personnes, l'écoute, la reconnaissance ... ont de la valeur.
- 8. L'organisation a une charte ET elle agit en cohérence avec.
- 9. Le sens de ce qui est fait ensemble est clair et partagé par tous.
- 10. L'organisation est orientée recherche de solutions plutôt que recherche de coupables.
- 11. Il y a un ou plusieurs boucs émissaires.
- 12. Les décisions descendent surtout et il y a peu de place pour les remontées de suggestions ou d'initiatives.
- 13. La qualité des relations et le bien-être ne sont pas prioritaires. Seuls comptent les résultats
- 14. Il y a beaucoup de médisance, rumeurs, plaintes aux coins café.
- 15. L'organisation fait face à une situation critique en terme de survie (économique, organisation, délocalisation, ...).
- 16. Il y a beaucoup de débats d'idées mais peu de passages à l'action.
- 17. Il y a des jugements de valeur ou de capacité entre les différentes strates de la pyramide.
- 18. Le sens de ce qui est fait collectivement est flou ou non partagé par tous.
- 19. Il y a une tendance à rechercher des coupables plutôt que de prendre la responsabilité et avant de chercher des solutions.
- 20. Il y a un décalage important entre les valeurs affichées et la réalité des actes

Les « oui » aux questions 11 à 20 montrent un environnement peu favorable à priori à un projet d'adoption des accords toltèques. Selon votre place dans l'organisation (voir cidessus), je recommande de prendre conseil et de préparer ce projet avec une attention particulière.

La taille de l'organisation :

Un projet accords toltèques ensemble fonctionne bien jusqu'à une 8 à 12 personnes. Si votre organisation est plus grande que cela, voyez comment vous pourriez envisager des initiatives avec des sous-groupes.

Pour les organisations dites virtuelles avec des personnes qui sont en relation essentiellement à distance, l'adoption des accords peut être un soutien précieux dans les difficultés inhérentes à ces structures.

Vous, où en êtes-vous?

Si vous êtes la personne ou une des personnes initiatrice de ce projet, il est bon de faire un point sur votre propre histoire avec les accords. Votre engagement personnel, votre connaissance du sujet mais également votre humilité et votre désir de continuer à apprendre sont très importants.

Il est facile de croire que l'on pratique correctement les accords alors que l'égo mène la danse. C'est souvent le cas quand on a appris seul, sans jamais être challengé, sans avoir eu de confrontation bienveillante et ferme extérieure.

Mon égo et moi

Avec les meilleures intentions du monde, on peut être piégé par l'égo. C'est lui qui répond « oui » aux questions suivantes. Osez répondre spontanément et honnêtement pour mieux voir comment il pourrait tenter de vous contrôler et vous mettre en difficulté.

- Voulez-vous que ce projet « accords ensemble » amène des personnes de votre organisation à changer ?
- Etes-vous un spécialiste des accords ?
- Pensez-vous que ce projet est la meilleure approche pour votre organisation ?
- Imaginez que votre proposition soit rejetée : éprouvez-vous de la colère, jugez-vous les décideurs ?
- Est-ce que vous misez gros en lançant cette initiative ?
- Avez-vous envie d'apprendre aux autres comment pratiquer?
- Avez-vous des attentes précises de changement dans votre organisation ?

Votre propre pratique des accords :

- Quels livres avez-vous lus?
- Avez-vous fait des stages, participé à des ateliers ?
- Depuis quand pratiquez-vous?
- Pratiquez-vous seul?

Comment vous sentez-vous à ce stade?

- Ressentez-vous un besoin de soutien, d'échange à propos de ce projet ?
 - Avec qui pourriez-vous en parler?
 - o Qui pourrait vous aider?
- Ressentez-vous un besoin d'approfondissement des accords ?
 - o Avez-vous besoin de reprendre la pratique et relire les livres ?
 - o Souhaitez-vous suivre une formation ou un accompagnement?
 - o Avec qui pourriez-vous vous associer pour challenger votre pratique ?
- Quelles sont vos peurs ?
 - o Osez les lister, toutes...
 - Faites les passer par le filtre des accords (voir également les exercices individuels proposés)
 - o De quelles croyances personnelles ces peurs pourraient-elles être le reflet ?
 - Est-ce que vous avez les avez déjà ressenties? Comment avez-vous fait alors pour les dépasser? Comment pourriez-vous utiliser cette expérience ici?
 - o Est-ce qu'elles sont liées à une réalité objective ?

Le temps que vous prendrez pour clarifier vos motivations, vos peurs, vos ressources et vos limites est très important.

Le mot courage vient de cœur. Vous puiserez le courage d'avancer dans ce projet avec ce qui vous tient à cœur et ce, quelques soient vos peurs et vos limites. Les questionnements cidessus n'ont pas pour but de vous stopper mais de vous aider à faire l'inventaire de vos ressources ainsi qu'à vous ouvrir à de l'aide et à de la coopération.

Le courage c'est également oser regarder avec discernement la peur qui paralyse et qui vient des croyances, une forme d'arrogance qui viendrait de l'égo ou le trac bienvenu dans tout projet pour mobiliser ses ressources.

Vos alliés

Quels sont vos alliés dans ce projet, dans votre organisation mais aussi en dehors. Ils peuvent participer au projet, vous conseiller, vous challenger, vous bousculer, vous confronter, vous apprendre, vous soutenir ...

Ils peuvent vous aider également à affiner la façon dont vous parlez des accords.

Initier un projet accords toltèques ensemble en se croyant seul serait paradoxal n'est-ce-pas ?

Vous percevez peut-être qu'en vous mettant au service de l'évolution de votre organisation au travers de cette initiative, vous êtes visé personnellement, vous aussi. Vous avez le temps. Mettez à profit les questionnements proposés pour renforcer votre pratique, l'élargir éventuellement dans un groupe, être accompagné...

Initier le projet – Commencer à lui donner vie

Quand on partage son expérience des accords dans un cadre personnel, on sait bien qu'une partie de l'auditoire ne sera pas intéressée, toute bienveillante et sensible qu'elle soit à l'enthousiasme dont on fait preuve. Cela n'a pas d'importance, à moins de le prendre personnellement.

Quand il s'agit de présenter et tenter de motiver autour des accords dans une organisation, la question est différente. Comment faciliter l'intérêt et l'envie d'y aller collectivement, sans forcer, sans autorité et sans prendre les choses de façon personnelle ?

A ce stade, vous êtes peut-être seul ou quelques-uns pour cette phase d'initiation du projet. Les propositions qui suivent sont valables dans les deux contextes.

Rêver

L'invitation ici est de nourrir votre intention avec la force de la symbolique et l'ancrage émotionnel.

Reprenez votre liste de réponses au « pourquoi » et « pour quoi ». Ajustez éventuellement.

Prenez un moment pour vous ou allez marcher avec un dictaphone.

Commencez en disant « j'ai un rêve ». Et décrivez ce rêve à haute voix, telle une déclaration. Observez ce qui se passe pour vous quand vous faites cela.

Pour illustrer ce rêve, vous pouvez laisser venir à vous un nom, un symbole, une musique... Vous pouvez également utiliser votre pouvoir créatif (à plusieurs cela peut donner des résultats étonnants) : dessin, collages...

Apportez du soutien à ce rêve en utilisant vos propres outils : méditation, visualisation, demandes intérieures, ... Si vous vous sentez bloqué dans ce processus, n'hésitez pas à demander de l'aide. Certaines croyances bloquent les accès aux rêves et à la confiance en leur puissance.

Vous pouvez également imaginer toute la lignée toltèque, en partant de vous , en remontant à Miguel Ruiz et à ceux qui ont précédé. Demandez leur soutien, pour le plus grand bien, en les remerciant.

Entrainez-vous à en parler autour de vous

Communiquez avec cœur et passion de votre expérience des accords et de votre envie de les voir se développer Cela vous permettra également d'ajuster votre discours et vos arguments en fonction des réactions. Vous n'êtes pas encore dans la situation stressante de le présenter à l'équipe ou aux décideurs.

Saisissez les opportunités de parler des accords à l'équipe

C'est souvent dans l'improvisation spontanée que l'on peut tranquillement évoquer les accords toltèques. Par exemple en faisant le lien entre un disfonctionnement évoqué en réunion et l'accord qui pourrait soutenir une amélioration.

Qui dit improvisation dit également souplesse et légèreté. Si vous y mettez l'enjeu personnel de vouloir convaincre à tout prix, vous êtes en dehors des accords et risquez de manquer la cible, maintenant ou plus tard. Faites de votre mieux et lâchez les attentes.

Les réactions sont mitigées ? Repérez les alliés potentiels intéressés ou intrigués. Proposez une suite, une rencontre, des lectures, des vidéos...

Vous avez tenté une ouverture et cela n'a rien donné... Vous jugez-vous ? Si c'est le cas, prenez une grande inspiration, soufflez dans l'intention de laisser aller vos jugements. Accueillez l'expérience vécue sans culpabilité. Vous pouvez également pratiquer un des exercices individuels. Vous avez osé prendre la parole et fait de votre mieux. Allez en parler avec des personnes du groupe pour en savoir plus. Il est très probable que des alliés inattendus se montreront.

Vous contribuez à changer la donne en pratiquant individuellement, le système change quand vous changez ! Continuez à pratiquer !

Présenter le projet aux décideurs et/ou à l'équipe

Si vous êtes le responsable de l'organisation ou s'il n'y a pas de structure hiérarchique, vous pouvez parler directement du projet à l'équipe.

Dans le cas contraire, il faut commencer **par impliquer le responsable**, il est un acteur essentiel. Sans sa motivation et son engagement, rien n'est possible.

Préparez votre présentation

Vous parlerez de votre expérience, de ce que vous observez (pour quoi) , de ce qui vous motive (pourquoi), de l'approche expérimentale proposée. Vous ferez cela à partir d'un espace de discernement et du cœur.

Vous veillerez à réserver un moment d'échanges, au moins aussi important que celui où vous parlerez.

Préparez vous

Faites cela à votre façon : entrainement, méditation, visualisation. Demandez le soutien d'alliés pour tester votre intervention, ajuster votre présentation et anticiper certaines questions. Vous aurez de toute façon des questions et des réactions inattendues mais avec cette préparation vous serez plus libre de les accueillir et d'y répondre.

→ Posez-vous la question d'une aide professionnelle pour vous préparer

Si cela vous parait juste, imaginez que la lignée toltèque, telle les fées sur un berceau, soutiennent cette présentation.

Parmi les réticences ou critiques possibles, il risque d'y avoir celle de la disponibilité : « on n'a pas le temps de se regarder le nombril ! »

Le stress, la pression sur les résultats, la réduction des dépenses, le manque d'effectifs, la réduction des subventions, les restructurations ... touchent beaucoup d'environnements tant professionnels qu'associatifs. Dans ces contextes, comment proposer à une équipe de travailler EN PLUS sur un projet accords toltèques ?

C'est peut-être justement le bon moment, paradoxalement, pour une respiration, écouter une présentation des accords et prendre le temps d'échanger sur la façon dont on fonctionne ensemble.

Les accords toltèques ne sont pas une panacée universelle et comme tous les outils qui mènent à des changements d'habitudes de comportements, ils demandent un peu d'attention et de l'engagement (de son mieux).!

Si le mieux pour le moment est d'adopter un seul accord, c'est-à-dire de veiller par exemple à cesser de colporter les rumeurs, de stopper toute médisance, de remplacer les jugements par des constats ou des appréciations, de respecter la parole de chacun en réunion, c'est déjà énorme! Faire de son mieux, c'est faire... avec son mieux.

Autre réticence possible : ça va être compliqué de mettre ça en place et de penser à tout en permanence

Parfois les changements sont immédiats, il suffit de mettre la lumière sur un comportement auquel on ne faisait pas attention pour qu'il cesse.

Il n'est pas question d'abandonner la spontanéité des échanges et de la façon de travailler. Non, on ne va pas mesurer chaque acte, chaque parole en craignant de se tromper. Ce n'est ni un concours, ni un dogme, ni une religion, ni une nouvelle discipline. C'est juste un moyen pour mieux fonctionner ensemble, en progressant petit à petit. *On le tente pendant deux semaines*?

La seule façon de savoir est de tenter l'expérience pour quelque temps et aviser ensuite.

Votre proposition

Préparez-vous à accueillir les questions, les contradictions. Répondez avec le cœur et de façon pragmatique.

Proposez une approche expérimentale pour démarrer. Par exemple :

- On tente l'expérience pendant x semaines (à ajuster avec la fréquence des réunions par exemple), on fait un point et on voit si on continue
- Certes on court après le temps mais les accords permettent de l'utiliser de façon bien plus créative et efficace. On le tente ?
- On peut commencer avec une seule facette d'un accord, par exemple, cesser de parler des absents en réunion.
- On apprend et on progresse ensemble.
- On peut commencer par une première rencontre pour choisir ensemble comment on lance cette initiative.

Il est très utile de faire un tour de table pour recueillir les réactions spontanées à votre proposition. Selon les contextes, soyez vigilant à la façon dont sera distribuée la parole.

Il est possible que vous viviez un moment inconfortable si votre proposition n'a pas motivé votre auditoire.

- Ne restez pas seul avec cela, allez en parler pour exprimer vos émotions, vos doutes et prendre du recul.
- Ce que vous voyez aujourd'hui comme un échec potentiellement douloureux est simplement une étape vers ce que vous ne connaissez pas encore.
- Continuez à pratiquer, si possible avec d'autres. Des millions de gens ont lu le livre des accords, une grande partie a été touchée, beaucoup adhèrent aux principes mais ceux qui pratiquent réellement au quotidien sont une petite proportion. Appréciez votre engagement!

Même si votre organisation n'adopte pas les accords toltèques, vous pouvez vous inspirer des « outils utiles en réunion » proposés plus loin pour commencer à changer la donne!

Vous avez un « Go » enthousiaste ou pas... vous pouvez passer au démarrage

→ Il n'y aura pas une unanimité, c'est normal. Le tout est de démarrer et d'observer dans les premières semaines ce que cela change concrètement.

Commencer ensemble

Un projet de cette nature ne s'organise pas, il se démarre et s'ajuste au fur et à mesure.

En pratiquant les accords sur le plan personnel, on réalise très vite qu'on est entré dans un processus d'apprentissage. Il requiert l'esprit du débutant et l'humilité du sage en permanence. En équipe, c'est pareil. Il n'est pas possible d'établir un plan de projet précis, avec des étapes, un fil rouge figé. On commence et on ajuste au fur et à mesure avec les accords toltèques en soutien.

Organisez une première rencontre. Des recommandations et des exemples d'ateliers sont proposés plus loin.

Vérifiez si vous avez besoin d'un soutien spécifique ou si vous êtes en mesure de l'animer avec plaisir et confiance.

Faire vivre les accords ensemble

Chaque réunion de travail, chaque rencontre, chaque courrier électronique échangé présente une opportunité de pratiquer et de s'améliorer.

Attention à ne pas utiliser les accords de façon rigide et mécanique. C'est du vivant, c'est faire de son mieux, c'est avoir régulièrement une parole non impeccable, c'est se sentir mis en cause, c'est tomber dans le piège des suppositions. C'est apprendre à le voir de mieux en mieux et apprendre à changer d'habitude, petit à petit.

Pour soutenir l'adoption des accords dans des contextes collectifs, voici une proposition d'outils et d'ateliers pratiques.

Outils utiles en réunion

Partager les rôles en réunion de travail

Quand j'ai découvert les rôles délégués¹⁰ lors de ma formation au coaching collectif, je me suis virtuellement tapée sur le front devant leur évidence et leur simplicité. J'ai noté également combien c'était compatible et cohérent avec les accords toltèques.

On vit tous l'expérience de réunions frustrantes, fatigantes ou ennuyeuses.

Vous êtes le responsable de l'animer ? Combien de rôles jouez-vous en même temps ? Veiller à ne pas perdre de vue l'objectif, gérer l'agenda, gérer le temps, prendre du recul sur ce qui se passe, faire parler les silencieux, trouver des moyens de faire abréger les bavards, apaiser les conflits, prendre des notes, faire un compte-rendu, recevoir les plaintes après la réunion, aboutir à des décisions, etc...

Vous êtes participant. Vous vous laissez plus ou moins porter et pour autant, vous êtes frustré quand le temps a été mal utilisé, que les décisions ne sont pas prises, que la parole a été monopolisée par quelques-uns, que tous les points n'ont pas été couverts, etc...

La proposition est de partager des rôles habituellement pris par un seul animateur ou par le responsable. Les voici :

Facilitateur:

Son rôle est d'orchestrer la réunion pour aider le groupe à travailler de façon créative et constructive. Cela peut concerner la régulation des échanges, le recentrage sur les objectifs, solliciter les personnes qui ne parlent pas ou modérer celles qui monopolisent l'attention, l'animation de la construction de l'agenda, la proposition préalable d'un agenda. C'est le premier qui démarre et clôt la séance en général.

→ Ce rôle est souvent endossé par le leader du groupe. Avec le temps, il est tout à fait possible de le faire tourner, permettant ainsi à chaque participant à oser prendre cette place dans un environnement bienveillant soutenu par les accords.

Laurence Aubourg © 2021 – Ce document est gratuit. Partagez-le librement dans son intégralité dans le respect de son esprit et de sa cohérence - www.laurence-aubourg.com
55

¹⁰ Le principe des rôles délégués a été introduit par Alain Cardon : *Coaching d'équipe*— 2014 - Eyrolles

Gardien du temps, cadenceur :

Son rôle est de rappeler régulièrement le temps qu'il reste pour le sujet traité en suivant l'agenda affiché par le facilitateur. Dans les moments où les échanges sont chauds, il ne doit pas hésiter à parler très fort, telle une horloge de clocher. L'animateur lui précise à quel moment « sonner » dans l'agenda.

→ Avec la pratique, ce rôle permet au groupe de découvrir que le temps n'est pas seulement une contrainte mais un atout. Il aide également à contrôler la durée des réunions sans supprimer des points prévus initialement à l'agenda.

Scribe & Pousse-décision:

Son rôle est d'enregistrer les décisions (qui, quoi, quand, où, comment) et les thèmes abordés. Il produit un compte-rendu. Pour cela, il recadre régulièrement le groupe sur les décisions à prendre et les reformule à haute voix pour s'assurer que tout le monde a bien compris la même chose.

→ Il évite au groupe de se perdre dans des échanges stériles ou hors contexte. Il facilite également la production d'un compte rendu clair, précis et concis.

Observateur:

Son rôle est d'avoir un regard sur COMMENT le groupe fonctionne. En général, il partage ce qu'il a observé à la fin de la réunion. Cela peut concerner la façon dont la parole a été partagée, l'écoute, les conflits, les personnes qui se sont fermées, les pertes de temps autour de suppositions différentes, etc. Dans un groupe qui a adopté les accords, il peut orienter son observation de ce point de vue pour aider à progresser. Il peut également intervenir pendant la réunion en demandant un « arrêt de jeu » s'il sent que cela ne doit pas attendre la fin.

Le feedback est précis et sans jugement. Il peut proposer des options d'amélioration, enrichies par les autres membres du groupe.

→ Ce rôle aide le groupe à améliorer la façon dont il fonctionne. Avoir les accords toltèques en tête (et dans le cœur) aide à prendre cette place d'observateur sans jugement, sans prendre les choses de façon personnelle et en limitant les suppositions.

Selon les contextes, l'hôte :

Son rôle est d'assurer une logistique d'accueil pour la réunion. Cela peut être utile dans les milieux professionnels pour des évènements exceptionnels se déroulant à l'extérieur. Dans le monde associatif c'est très souvent adapté.

→ Identifier clairement ce rôle permet aussi de le valoriser. Une bonne logistique contribue à la réussite d'une réunion! Il souvent effectué dans l'ombre, sans reconnaissance explicite.

Par expérience, je peux dire que même si cela parait aussi simple sur le papier que les accords toltèques, la mise en œuvre des rôles délégués n'est pas plus facile!

Imaginez pendant un échange animé et passionnant l'intervention de « rabat-joie » : le cadenceur vient rappeler l'heure, le pousse-décision invite à conclure, l'observateur fait

remarquer qu'il n'y a plus d'écoute, et le facilitateur tape du poing sur la table pour faire taire tout le monde

Imaginez jouer deux rôles en même temps : celui de participant qui va contribuer au contenu et celui du rôle délégué qui va soutenir le bon fonctionnement du groupe ! Je ne compte plus le nombre de fois où j'ai oublié mon rôle en prenant part à une discussion chère à mes yeux !

Il est important de se considérer dans un processus d'apprentissage où chacun fait de son mieux. De fait les accords toltèques soutiennent cela. Si vous avez des difficultés, il peut être utile de faire appel à un coach professionnel.

Les rôles décrits sont appropriés pour les réunions de travail où des décisions sont à prendre. Pour les réunions qui se limitent à des échanges d'information, on peut garder le seul rôle de cadenceur allié à un facilitateur.

Il est tentant de se proposer pour un rôle où on se sent plus à l'aise, ou de tenter d'éviter d'en prendre un. Pour le démarrage de l'apprentissage collectif, c'est bien ainsi. En revanche, le plus vite possible, s'autoriser à vivre l'expérience d'un rôle inconfortable, dans un contexte de bienveillance et de non jugement est une expérience très riche.

Le temps de mise en lien en début de réunion

Pris par la sensation d'urgence et de manque de temps pour faire face à tous les enjeux, on ne prend pas toujours le temps en début de réunion pour s'accorder un moment de respiration et de mise en lien avant de plonger dans le concret et le « sérieux ».

→ Si dans votre environnement, vous êtes coutumiers des réunions qui commencent avec du retard, posez ou reposez cette règle très simple qui est de démarrer à l'heure et de ne pas s'interrompre quand les retardataires entrent dans la salle. C'est juste un changement d'habitude et du bon sens.

L'efficacité collective ne dépend pas seulement de la focalisation sur le contenu de la réunion mais également de la prise en compte de l'interrelationnel, des émotions, du « mieux » de chacun.

Voici quelques propositions de démarrage de réunion. Cela doit être rapide, sans épanchements détaillés, léger la plupart du temps. Lors de rencontres spécifiques consacrées un travail d'équipe approfondi, un temps plus conséquent peut être consacré au démarrage, similaire à l'accordage des musiciens d'un orchestre.

Les partages peuvent être faits dans le sens des aiguilles d'une montre, une personne après l'autre ou en mode « popcorn » sans ordre préétabli.

Météo personnelle

Chacun annonce sa météo du moment. Pas de jugements ou de commentaires, pas d'explications trop détaillées à moins d'évènements personnels significatifs.

Météo physique: en forme, mal dormi, fatigué, bien, mal à la tête, enrhumé ...

<u>Météo émotionnelle</u>: joyeux, tempête, nuageux, en colère, énervé, pas top, positif, enthousiaste, content ...

Météo mentale : curieux, esprit clair, lenteur, esprit embrumé, perplexe ...

→ Ce tour rapide est un excellent moyen pour avoir une idée du « mieux du jour de chacun ».

Images: plus ludique et créatif que la météo.

30 secondes pour que chacun trouve une image symbolisant son état « du jour ». Cela peut être par exemple un animal, un film, un livre, un personnage, etc.

Chacun dit aux autres l'image avec quelques mots de commentaire.

→ Cet exercice, tout en étant rapide, met en action la créativité de chacun.

L'accord du jour

Quelqu'un tire une carte de l'accord toltèque du jour. Le groupe s'accorde à apporter une attention particulière à cet accord pendant la réunion.

→ C'est une mise en pratique des accords à la fois collective et individuelle. En fin de réunion, chacun peut partager rapidement un feedback sur son expérience. Veiller à ne pas entrer dans des discussions débats.

Le temps de débriefing en fin de réunion

Adopter les accords toltèques c'est faire progresser le « comment » on coopère. Les bonnes équipes de foot, ne sont pas composées nécessairement des meilleurs joueurs, mais sont celles qui fonctionnent le mieux ensemble.

Avec ou sans eux, un collectif ne peut évoluer s'il ne se donne pas un espace régulier pour prendre du recul sur son fonctionnement. Paradoxalement, c'est encore plus important quand on court après le temps, quand « on fait bien plus que son mieux ». Il parait alors impossible voire inutile de prendre du temps pour « papoter » sur la façon d'agir ensemble. Ce qui est proposé ici, est de réserver du temps à la fin des réunions, 10mn par exemple, pour recueillir les observations sur la façon dont le groupe a fonctionné et met en pratique les accords toltèques, le cas échéant.

Voici des règles, inspirées des accords toltèques, essentielles pour la réussite de ce moment :

- → Parler de la FACON dont le groupe fonctionne, le comment, le processus.
- → Formuler à partir de soi, en prenant la responsabilité de son observation et de son opinion. Sans jugement, sans généralisation, sans mots vagues.
- → Ne pas omettre d'éclairer les progrès, les choses chouettes qui se sont passées.

→ Toute personne qui aurait noté ce qui n'a pas fonctionné de façon optimum, doit proposer une option d'amélioration au groupe. Option qui pourra éventuellement enrichie par les autres et suivie d'action. L'intention ici est de cesser les critiques stériles.

Si vous mettez en place les rôles délégués décrits plus haut, cela peut être la mission (tournante) de celui qui s'est proposé comme observateur.

Parfois, ce qui a émergé nécessiterait de prendre plus de temps d'échanges. Veillez à ne pas vous laisser embarquer et prévoyez de le faire ultérieurement. Pour que cela fonctionne, il est important de se limiter à ces 10mn (ou un peu plus selon la durée de la réunion).

Il est question ici d'instaurer une sorte de routine régulière et il s'agit également de désapprendre les habitudes culturelles. Si vous faites cela uniquement à l'occasion de rencontres exceptionnelles, cela risque d'avoir autant d'efficacité que d'apprendre le ski en allant aux sports d'hiver une semaine par an...

Note sur les outils complémentaires

N'hésitez pas à vous faire aider pour vous lancer. On est habitué à considérer que le plus important est de traiter du concret, de l'action ou de débattre de sujets lors des réunions. On s'en remet en général totalement au leader (dirigeant, président, animateur, chef de projet...) pour orchestrer la rencontre.

On n'a pas appris à observer et améliorer « ensemble » la façon dont on travaille et on coopère. Spontanément, on croit que cela sera une perte de temps ou une source de conflits. Oui, un chef qui décide après un semblant de discussions ça peut aller vite mais est-ce que l'énergie et la créativité de tous sera mise à profit ? Est-ce que la mise en œuvre de la décision sera nourrie par le plus grand nombre ?

Il est également des contextes où l'on perd de vue le passage à l'action en se perdant dans des débats d'idées, pas toujours constructifs. Les rôles délégués soutiennent à la fois les échanges mais aussi les prises de décision.

Ateliers collectifs

Les propositions suivantes sont adaptées au début du projet. Selon les besoins qui émergeront par la suite, vous pourrez en imaginer d'autres ou demander à un professionnel de créer quelque chose sur mesure. Même si vous avez peu de budget, vous pouvez par exemple faire appel à quelqu'un en cours de formation au coaching collectif. Le thème des accords toltèques peut séduire et la valeur n'attend pas toujours le nombre d'années!

Prévoir 1h30 environ. Au-delà de 8-10 participants, cela peut être compliqué à animer seul.

Recommandations à l'animateur « non professionnel »:

Si vous êtes l'initiateur du projet, vous pourriez être amené à animer des ateliers ou des rencontres spécifiques, en tout cas au début. Si vous êtes plusieurs à coopérer à cela, préparez-vous avant chaque évènement sur la façon dont vous co-animerez.

- Veillez à ne pas prendre la responsabilité de trop de choses. Si vous n'avez pas mis en place les rôles délégués, voyez à quelle forme de soutien simple vous pourriez faire appel, comme celle de gardien du temps par exemple.
- Avant la rencontre, explorez votre trac et vos peurs, faites les passer par le filtre des accords. Le cas échéant, faites-vous aider.
- Verbalisez une intention pour le déroulement de l'atelier : fluidité, joie, plaisir, créativité, légèreté, contribution de tous ...
- Clarifiez également le résultat attendu à la fin: par exemple des listes, des propositions, des décisions d'action ...
- Prévoyez un moment de mise en lien au démarrage. Piochez dans la liste proposée, faites jouer votre imagination, demandez un volontaire pour animer un jeu ou un exercice, recherchez des exemples (icebreakers).
- Définissez un fil rouge avec un temps prévu pour chaque partie, tout en sachant que pendant l'atelier, vous naviguerez au mieux dans ce cadre.
- Tel un sportif qui se prépare en visualisant sa course, prenez un temps pour dérouler intérieurement le story-board¹¹ de l'atelier, avec comme décor de fond l'intention que vous avez choisie.

Utilisez votre créativité, recherchez des idées autour de vous et visez la simplicité. En vous préparant , vous animerez dans un style qui vous convient sans chichis et vous serez en mesure d'improviser joyeusement avec ce qui se présente sans perdre le fil.

Explorons ensemble les accords toltèques

Quand une organisation est partante pour vivre l'expérience, il est essentiel d'organiser au moins une rencontre pour donner de la chair autour de cette colonne vertébrale, en cohérence avec le contexte collectif.

Il s'agit de commencer à apporter des réponses à : Qu'est-ce que ça veut dire concrètement « adopter les accords toltèques » dans notre environnement? Et également de passer à l'action dès les prochaines réunions de travail, aux coins café, dans les échanges de messages électroniques ! En faisant de son mieux.

J'invite à veiller à ce que chacun (y compris vous-même) ait contribué et consente au résultat. Cela peut nécessiter de faire plusieurs tours sur une proposition pour l'enrichir. Quand une suggestion est abandonnée après discussions, il est très important de vérifier que la personne qui l'avait émise soit OK avec cela.

Toutes les propositions contribuent au processus créatif et aident à définir ce que l'on veut en passant parfois ce que l'on ne veut pas ou qui n'est pas réalisable.

Dans certains contextes, le groupe peut buter sur la formulation d'un accord et ce malgré les échanges et les enrichissements de chacun. Alors, le mieux est de la personnaliser pour faciliter le passage à la pratique au quotidien. Veillez simplement à ce que l'esprit de l'accord soit respecté le mieux possible.

N'imaginez pas aboutir à quelque chose de définitif à la fin du premier atelier. La pratique des accords toltèques est vivante, c'est un apprentissage permanent.

-

¹¹ Le story-board n'est pas le film mais une séquence d'images clef.

Prévoyez du temps à la fin pour que chacun partage la façon dont il a vécu l'expérience et quelles options il suggère pour progresser dans le mode de fonctionnement ou pour un prochain atelier (pas de critique sans proposition).

- → Selon la taille de la liste finale, vous pouvez choisir ensemble sur quoi vous allez plus spécifiquement porter votre attention. Pratiquez sur peu de principes au début pour vous entrainer sans vous disperser et risquer de vous décourager.
- → Chacun peut également faire un choix sur plan personnel, en le partageant en groupe ou pas.

Mon rôle n'est pas mon identité

Est-ce que le comédien qui incarne un rôle se sent personnellement attaqué quand son personnage l'est? Va-t-il se sentir personnellement glorifié si ton personnage est un empereur? Oui, cela peut arriver quand il s'identifie trop au rôle qu'il joue et perd de vue qui il est vraiment.

Dans tout type d'organisation, professionnelle ou non, il arrive que l'on soit dans la confusion entre le rôle que l'on joue et qui on est. C'est une façon de « prendre les choses de façon personnelle ».

Est-ce que chacun, chacune dans votre organisation peut dire quel est son rôle? Est-ce qu'il est connu des autres ?

On connait son rôle quand on peut répondre aux questions suivantes :

- 1. Quoi : qu'est-ce que je fais concrètement
- 2. Pour qui
- 3. Avec qui
- 4. Pourquoi : à quoi je contribue de plus grand

L'objet de ce livre n'est pas de décrire une démarche pour clarifier les rôles, missions, projets, vision de votre organisation. S'il y a des difficultés à répondre à ces questions pour l'organisation ou pour des personnes, cela nécessite de s'y pencher en priorité.

« Je ne suis pas le rôle que je joue, même si j'y mets tout mon cœur et mon énergie ».

Voici par exemple comment explorer les rôles de chacun dans l'organisation :

- 1. Lors d'une réunion, prévoir un moment spécifique :
 - o Chacun présente son rôle en répondant aux questions ci-dessus
 - o Pendant qu'il parle: silence et écoute
 - o Questions de compréhension
 - S'il y a des conflits sur la compréhension d'un rôle ou son domaine, noter cette 'information précieuse pour travailler ultérieurement sur le sujet. Veillez à ne pas vous laisser embarquer dans des discussions sans fin (une façon de l'éviter est de s'être distribué les rôles délégués!)
- 2. Avec légèreté, lors des réunions habituelles, chacun met une étiquette devant lui
 - o Avec la définition de son rôle
 - o On peut également imaginer des titres imagés ou symboliques (Mac Gyver pour le technicien de maintenance par exemple). L'étape préalable consistant à trouver ce titre peut être riche et joyeuse.

Des rencontres régulières pour faire le point

Sans vigilance, la routine, les habitudes, les urgences, les crises amènent à oublier de prendre soin de la façon dont une équipe fonctionne ensemble. Les accords toltèques peuvent devenir une affiche jaunie dans les salles de réunion telle une charte oubliée.

Le temps de débriefing à la fin de chaque réunion proposé plus haut est riche, cependant il est bon de prévoir des temps de bilans plus spécifiques d'au moins deux heures. Ils peuvent se passer dans l'environnement habituel ou dans un contexte extérieur qui aide à prendre du recul et de la respiration par rapport au quotidien.

Ils peuvent être planifiés de façon régulière ou pour répondre à une situation spécifique. Certains peuvent avoir un souvenir fatigué de journées où s'enchainent des présentations soporifiques et où seuls certains portent la parole. Des animations de cohésion d'équipe ou un bon repas créent éventuellement un peu de divertissement ou de prise de conscience sur le moment mais ne changent pas toujours la donne sur le fonctionnement collectif pour la suite. Si c'est le cas, il est possible que proposer des rencontres bilan déclenche des réticences au départ.

Adopter les accords toltèques signifie entrer dans l'expérience, faire de son mieux, apprendre et progresser, mais sans s'engager ad vitam aeternam sur le fond ou sur la forme. Pendant ces rencontres bilan, on prend le temps de s'ajuster ou de se réaccorder ensemble.

Ça fonctionne ? On continue. Ça s'est passé moyennement ? Quelles sont les options pour la prochaine fois ? Ca déclenche une hostilité assez généralisée ? On stoppe pour le moment et on récolte les propositions pour faire autrement. Rappelez-vous cette règle simple mais essentielle, liée à l'adoption des accords toltèques : c'est OK de contester et de critiquer, il faut cependant être factuel et proposer des options, en prenant même la responsabilité de les mettre en place.

Exemple de déroulement :

- Les rôles délégués, s'ils sont en place auront été attribués avant la rencontre ou tout au début de celle-ci
 - Avec la pratique et le cadre propice à l'apprentissage qu'apportent les accords, il devient possible d'oser prendre un rôle avec lequel on ne sent pas particulièrement à l'aise.
- Les accords adoptés par le groupe sont affichés dans la salle
- Le facilitateur de la réunion rappelle que le but est de faire un bilan sur la pratique des accords en écoutant ce que chacun a à dire et en consentant ensemble à des options d'amélioration et de progression. La réunion concerne le fonctionnement collectif. Le « quoi » reste à l'extérieur : projets, résultats, problèmes, objectifs...
- Temps d'inclusion et de mise en lien : exercice, météo, jeu...
 - Avec la pratique, chacun peut oser se lancer pour proposer l'animation de ce début de réunion. Des talents inconnus se dévoilent souvent de cette façon-là!
- Chaque participant prend le temps de préparer ses réponses à la question suivante :
 - Comment vivez-vous personnellement l'expérience des accords. Quelles sont vos réussites. Quelles sont vos difficultés. Quels sont vos questionnements. Quelles sont vos nouvelles idées.

- o Qu'observez-vous sur le plan collectif. Avez-vous des options de progression pour le groupe ?
- La récolte, selon le contexte, la maturité de l'équipe et le nombre de personnes, peut se faire sur des papiers repositionnables ou oralement, quelqu'un prenant des notes.
- Selon la récolte, le groupe peut faire une synthèse, regrouper des thèmes.
- Les options de progression collectives sont revues ensemble.
- Décider à quel horizon aura lieu la prochaine rencontre.
- Clôture, chacun exprime rapidement son ressenti de la rencontre, par exemple par un mot ou deux lancés en mode popcorn.

Au fil du temps

Adopter les accords toltèques dans une organisation peut être un projet enthousiasmant et prometteur, certes, mais **engageant**.

N'oubliez jamais le quatrième accord.

N'oubliez pas d'où nous venons collectivement depuis des siècles : d'un modèle de fonctionnement pyramidal basé sur le pouvoir de quelques-uns et l'obéissance de beaucoup. Dès que nous vivons une situation de stress, les anciens réflexes se réactivent : recherche de coupables ou d'un sauveur, jugements, exclusions, lamentations stériles, critiques acerbes, incompréhension mutuelle... Alors, c'est certain, nous retomberons, encore et encore dans les pièges. Et au plus fort de l'émotion, on enverra peut-être balader ces foutus accords qui ne servent à rien parce que rien ne changera de toute façon. Dans un monde guerrier, il vaut mieux développer des armes qu'affuter des outils.

Parfois, quand on sent que ça craque, que ça bout, que l'on n'arrive plus à se comporter avec les accords, plutôt que de tenter de retenir le tout avec des paroles sages, osez les vivre pleinement. Décidez d'une rencontre où les barrages seront ouverts. Il sera possible de se laisser aller en râlant, en pestant, en critiquant... Pour que cela fonctionne sans avoir de répercussions difficiles pour la suite, c'est bien de voir cela comme un moment théâtral. J'ai assisté à des improvisations de ce genre proprement jubilatoires! Créez des personnages et faites les jouer pleinement les « non accords ».

Si vous êtes le leader du groupe ou la personne qui va suivre cette initiative accords toltèques, observez également les personnes qui pourraient rester en retrait, en silence ou dans des émotions contenues. Prenez le temps de les rencontrer individuellement pour comprendre ce qui se passe.

Il y a parfois des jeux de pouvoir invisible et de sabotage qui pourraient nécessiter le regard extérieur d'un professionnel.

Si d'aventure, vous voyez dans l'obligation de cesser d'appliquer ces principes : changement de structure, de management, fatigue (la vôtre ou celle de l'équipe), disfonctionnements... , ne le prenez pas personnellement. Continuez individuellement. Témoignez de votre expérience. Observez ce que cela a apporté. Rencontrez toutes les personnes qui ont été concernées pour savoir ce qu'elles ont retiré de l'expérience. Il n'y a jamais d'échec avec les accords toltèques !

Au fil du temps, la pratique devient fluide, le plaisir, les rires, les émotions soutiennent l'apprentissage et le « mieux réussir ensemble ». Dans les situations de changement, de stress particulier, lors de restructurations, de départs, d'arrivée dans l'équipe, alors une nouvelle attention est requise le temps de retrouver un rythme de croisière. Cependant, il est bon de faire un bilan au moins une fois par an.

Approfondir la pratique avec des exercices individuels

Il y a de multiples façons possibles de voir et libérer ses croyances restrictives en brisant d'anciens accords. Je propose ici quelques exercices qui peuvent venir en complément à ce que vous pratiquez déjà. Beaucoup d'entre eux associent le corps, le ressenti, les pensées, le questionnement et l'action. J'en fais l'expérience personnellement et observe combien cela peut être puissant et complet pour les personnes que j'accompagne.

Chaque exercice peut se faire seul ou à deux, l'un vivant le processus et l'autre apportant son soutien. Ce dernier veille alors à ne pas influencer ou forcer quoique ce soit, ne donne pas son avis et ne « fait pas de thérapie ». Il observe en silence, rappelle les consignes si on les lui demande et partage son ressenti à la fin si on lui demande également. Il est au service.

Bienvenue aux perturbations émotionnelles!

C'est une chose d'accueillir et accompagner ses émotions, cela en est une autre de les déverser sur les autres ou de chercher des coupables extérieurs. Adopter les accords toltèques invite à prendre la responsabilité de ses émotions et à les transformer. Une émotion n'est pas un problème en soi, c'est une information. Ce n'est pas facile, dans le tsunami émotionnel provoqué par certaines épreuves, on fait de son mieux.

On peut cependant instaurer une pratique au quotidien qui utilise les perturbations, contrariétés et agacements de toutes sortes. L'idée est de cesser de chercher des coupables à condamner à l'extérieur mais de résoudre en soi ce qui est concerné.

A chaque réaction émotionnelle inconfortable, sur le moment si c'est possible, ou plus tard, on peut utiliser le filtre des accords pour mieux voir de quoi il est question et s'en détacher. Avec la pratique les questionnements d'affinent et la dextérité à lire les émotions au travers des accords se développe. Il suffit de faire de son mieux ! Voici quelques exemples :

- Est-ce que je me juge ? Est-ce que je juge quelqu'un en essayant à tout prix de le faire entrer dans mon propre système de valeurs et de croyances ?
- Est-ce que je prends personnellement ce que dit ou ce que fait quelqu'un ? Est-ce que j'ai envie de me battre contre quelqu'un et lui faire entendre raison à tout prix ?
- Est-ce que ce qui déclenche et nourrit mon émotion est vrai ? Y-a-t-il d'autres suppositions possibles ?
- Est-ce que je suis excédé par trop de sollicitations et de fatigue ? Est-ce que je me sens déprimé parce que je ne suis pas assez dans l'action ?

Adopter les accords toltèques, c'est développer **l'attention à ses pensées** quand elles n'émanent pas du cœur, quand elles nuisent à soi-même ou à autrui, quand elles ne nourrissent pas l'amour de soi et des autres, quand elles limitent la créativité et l'action, quand elles activent les jugements, la culpabilité, les peurs, les ressentiments, la rancœur, etc.

Avec l'habitude, quelques minutes par jour suffisent pour changer et instaurer plus de paix et de joie dans sa vie.

Neutraliser une pensée parasite

Les pensées attachées à des croyances profondes ne sont pas faciles à défaire, même quand on en a une conscience claire. Cet outil peut vous aider à neutraliser l'effet de pensées perturbantes dont vous n'arrivez pas à vous libérer.

Le protocole associe le corps, le mental, le cœur et « un plus grand que soi ». Il se vit en position debout dans espace tranquille. Il est cependant possible d'être assis ou alité, une adaptation est proposée à la fin.

- Placez-vous à un endroit que l'on appellera « place 1 »
- Imaginez, visualisez, ressentez ou faites comme si : vous êtes dans une colonne lumineuse qui va profondément dans le sol et monte haut dans le ciel.
- Prenez une grande inspiration, expirez profondément.
- Dites intérieurement ou à haute voix votre pensée parasite (jugement, culpabilité, peur...)
- Prenez le temps d'observer ce qui se passe alors pour vous : ressenti dans le corps, émotions, qualité de la respiration. Votre partenaire, si vous êtes deux, peut observer également, en silence.
- Déplacez-vous vers une autre place, cela peut être un simple pas de côté. Ici, vous faites « comme si » vous n'aviez pas cette pensée parasite.
- Que se passe-t-il pour vous à cette place sans cette pensée ? Votre partenaire peut vous soutenir en vous disant: que se passe-t-il si tu n'as pas cette pensée, que se passe-t-il si tu fais comme si tu n'avais pas cette pensée?
- Observez: corps, émotions, qualité de votre respiration.
- Inspirez-expirez
- Revenez à la « place 1 », là où vous avez la pensée parasite
- Observez, peut-être que quelque chose a commencé à changer
- Posez-vous la question à propos de votre pensée : est-ce vrai ? Suis-je assurément certain que c'est vrai ?
- Souhaitez-vous laisser aller cette pensée ? (elle s'est peut-être déjà dissoute dans le questionnement)
 - 1. **Si oui,** mettez les mains devant vous. Imaginez la pensée dans vos mains. Remerciez-la (même si vous ne savez pas pourquoi, faites la supposition qu'elle vous a été utile). Prenez une grande inspiration et en soufflant, envoyez vos mains vers le haut comme si vous envoyiez la pensée dans l'Univers (le Tout, la Lumière, l'Amour... utilisez le terme qui vous convient). Prenez un temps pour observer ce qui se passe pour vous.
 - 2. **Si non** et c'est OK. Imaginez la pensée dans vos mains devant vous, remerciez la, aimez la (de votre mieux).
- Prenez une grande inspiration et faites un pas vers l'avant
- Observez, écoutez ce qui vous vient à l'esprit, qu'avez-vous envie de faire ?
- Remerciez intérieurement

En position assise se déplacer d'une chaise à une autre. En position couchée, utiliser la puissance de son imagination, les yeux fermés, en s'imaginant debout.

Cela ne fonctionne pas toujours, en particulier quand les pensées restrictives (peur, culpabilité, rancœur...), sont ancrées et anciennes. Observez alors, simplement et sans jugement, que pour le moment c'est ainsi. Vous avez peut-être besoin d'un accompagnement spécifique ou de temps. Ce protocole ne doit pas être vécu ou accompagné en force mais avec bienveillance.

Neutraliser les jugements sur soi au quotidien

Quand par l'ATTENTION, vous avez pris conscience d'un jugement que vous portez sur vous-même, vous pouvez alors TRANSFORMER cela.

Voici des outils possibles.

- Le pardon de soi¹². Dites intérieurement, ou à haute voix « Je me pardonne de me juger », inspirez expirez profondément.
- Avec le corps. Avec bienveillance, imaginez le jugement devant vous dans une bulle. Quand vous êtes prêt à le laisser aller, envoyez la bulle vers le haut tout en soufflant profondément.
- Si le jugement est important et ancien, utilisez le protocole ci-dessus : « neutraliser une pensée parasite ».

Chaque fois que vous neutralisez un jugement sur vous, vous libérez une énergie qui était utilisée à le maintenir actif. Le corps, le cœur et le mental respirent mieux.

Comment savoir si une croyance est restrictive

Les articles du livre de Loi personnel (croyances, règles, certitudes, vérités, principes...) ne sont pas tous répressifs ou restrictifs. On reçoit en héritage et on construit tout au long de sa vie des valeurs et des principes qui soutiennent, même quand on ne le sait pas consciemment.

Pour vérifier l'effet sur soi d'une croyance ou d'une pensée il est possible d'effectuer ce test :

- Debout, dire intérieurement ou à haute voix la croyance, la certitude, le principe, la règle...
- Observer alors ses ressentis dans le corps : est-il plutôt en extension, en rétraction, comment est la respiration, quelle est la posture.
- Garder ce ressenti en mémoire
- Se déplacer d'un mètre et se dire qu'à cette place, on n'a pas cette croyance ou cette pensée. Que se passe-t-il quand je n'ai pas cette pensée que ... , cette croyance que
- Observer le ressenti dans le corps et comparer
- Si les ressentis soient neutres dans les deux cas, il est alors probable que cette croyance n'est simplement pas (ou plus) active pour vous.

Oser l'inventaire de ses peurs

Le ressenti de peur est une information. Quand il y a un danger objectif, la peur est nécessaire à la survie. Elle active la vigilance et amène à agir. Cependant, on peut être plus ou moins envahi par des peurs issues de pensées, elles-mêmes construites sur des croyances. La peur de parler, de se montrer, d'aimer, de pas être aimé, de ne pas réussir, de se tromper,

¹² Le Pardon de soi », disponible en téléchargement gratuit ou vendu dans sa version papier, présente cette pratique simple et profonde

d'être rejeté, de manquer, de mourir, du ridicule, de la maladie, de manquer d'argent ... La peur de ce qui pourrait se passer dans le futur.

L'inventaire de ses peurs est une voie royale pour éclairer ses croyances. Vous n'en serez pas libéré d'un claquement de doigt, mais mieux les connaître, savoir que ce sont des constructions mentales peut aider à réduire leur emprise et à moins les faire subir aux autres.

Exercice

Vous pouvez faire cette exploration seul ou à deux. Il est important que le cadre soit sécurisant et non jugeant. Exprimer une peur peut déclencher des moqueries qui ne tiennent pas compte de la souffrance véritable de la personne, et ce même quand la peur est construite sur des suppositions. Chacun fait de son mieux ! On peut rire de ses propres peurs, c'est autre chose d'être moqué.

Faites une liste de peurs, y compris celles que vous considérez comme petites ou ridicules. Derrière celles que l'on arrive à gérer au quotidien, se cachent des limites inconscientes qui sont énergivores. Imaginez-vous marcher avec un petit caillou dans la chaussure. Vous êtes occupé, ça ne vous dérange pas tant que ça et vous vous adaptez. Vous avez toujours un peu mal mais c'est supportable, vous pouvez marcher quand même et puis vous oubliez même l'existence du caillou. Imaginez le bien-être et l'énergie disponibles si vous l'enlevez! C'est ce qui se passe quand une peur se dissout.

Voici des questions pour vous guider :

- Quelles sont les peurs que vous connaissez déjà ?
- Que cherchez-vous à éviter ou à contourner en ce moment ? La peur fait remettre sans cesse au lendemain, laissant dans un espace d'inachevé qui consomme beaucoup d'énergie.
- Quelles conversations courageuses évitez-vous ?
- Devant quoi vous cabrez-vous intérieurement ?

Vous avez maintenant une liste de peurs. **Pour chacune pratiquez le protocole** 'neutraliser une pensée parasite'

Prenez le temps nécessaire, en plusieurs fois s'il le faut. La précipitation bloquerait le processus qui doit associer le mental, le corps et la dimension émotionnelle pour être efficace.

Vous pouvez faire cela également à chaque fois que vous ressentez une peur.

La traque du grand juge intérieur

Cet exercice fait partie de la pratique de la voie de sagesse toltèque. Il s'agit de développer son attention au quotidien à TOUS les jugements qui viennent à soi, par la parole bien sûr mais également en pensée. Chaque jugement que l'on porte est rattaché à un article du livre de loi personnel. Traquer ses jugements est un moyen radical de mettre en lumière ses croyances les plus inconscientes.

La voie de sagesse toltèque inclut également la traque des ressentis de VICTIME. Je ne propose pas d'exploration de cette nature dans ce livre car cela nécessite un soutien extérieur bienveillant et compétent pour s'y engager. En effet, il s'agit d'aller plonger dans l'exploration de blessures anciennes.

Si vous n'avez jamais vécu l'expérience de porter votre attention à vos jugements, je vous invite à le faire quelques jours pour voir. Je pensais être quelqu'un qui ne jugeait pas beaucoup et qui était plutôt dans la bienveillance et la tolérance. Que nenni !! Quand j'ai commencé cette traque j'ai été effarée de voir combien de jugements j'avais au cours d'une journée et ce parfois de façon très rapide, presque automatique : les jugements « flash ».

Assurez-vous d'avoir un carnet ou un dictaphone en permanence. C'est important de pouvoir noter car on oublie très vite. Tout se passe comme si le « Grand juge » en soi n'avait aucune envie d'être démasqué et de perdre son pouvoir.

Notez votre « récolte » en fin de journée.

Prenez un peu de recul sur la liste. Il est possible qu'une certaine cohérence apparaisse, vous laissant alors entrevoir des grands thèmes et les croyances associées.

Si vous avez envie de vous libérer de certains d'entre eux, vous pouvez utiliser le protocole « neutraliser une pensée parasite » ou « neutraliser les jugements de soi ».

Dansez maintenant

J'ai le désir que cet ouvrage soit une invitation à entrer dans la danse avec quelques pas de base. Chaque projet est à la fois unique et universel. Surtout, surtout, trouvez le jeu , le plaisir, l'humour ensemble !

Si après quelques semaines de pratique , c'est toujours sérieux et coincé, faites une pause, recherchez peut-être d'autres approches qui conviendront mieux ou demandez une aide extérieure pour comprendre ce qui bloque et reprendre joyeusement votre danse collective.

On a vu qu'il était parfois nécessaire de faire appel à un soutien extérieur de type coaching professionnel pour se préparer à initier un projet accords toltèques. Cela peut être le cas également une fois les accords adoptés collectivement quand on fait face à de nouveaux enjeux.

Je crois également au soutien mutuel, en parité, des personnes engagées dans un projet de cette nature, quel que soit son stade : de l'envie au rythme de croisière (même quand un bateau est dans cette phase, il n'est pas à l'abri de tempêtes ou d'avaries).

Nous sommes nombreux à désirer un mouvement vers un modèle où le LIEN , le CŒUR prennent une vraie place, où le désir de remettre le VIVANT au centre se manifeste dans la réalité, où chacun puisse manifester ses talents.

Chaque pas, même petit, même suivi de reculs apparents, individuel ou collectif, est IMPORTANT.

Bibliographie

Je propose ici des livres qui ont un lien direct avec ce qui est évoqué dans mon ouvrage.

Aubourg L., Le Pardon de soi, Independant Publisher, 2017

Aubourg L. & Lecointre O., *Manager avec les principes toltèques*, De Boeck Supérieur, 2020 Cardon A., *Coaching d'équipe*, 2014

Katie B., Aimer ce qui est : quatre questions qui peuvent tout changer dans votre vie, Synchronique, 2018

Ruiz M., La maîtrise de l'amour, Jouvence, 2017

Ruiz M., Les quatre accords toltèques : La voie de la liberté personnelle, Jouvence, 2018

Ruiz M. & Ruiz J., Le cinquième accord toltèque, Jouvence, 2020

Ruiz M.: tous les autres ouvrages!

Avant de clore, pour le moment ...

Ce livre n'est pas un aboutissement, mais je l'espère, le début d'autre chose. J'ai choisi de le distribuer en l'état.

Si j'écoutais ma « perfectionnite », j'attendrais d'avoir préparé des témoignages, d'avoir disséminé des expériences personnelles parfois cocasses sur ma pratique, d'avoir amélioré la forme de l'ouvrage, d'avoir cherché quelqu'un pour l'illustrer et pour réaliser une magnifique couverture...

Si j'écoutais mon Juge intérieur scrongneugneu, je me lamenterais en me condamnant (oui, on peut se vivre à la fois victime et juge) à propos des mois passés en 2021 sans élan pour écrire...

J'écoute ce qui découle du quatrième accord : fais avec ton mieux, mais fais ... Et finalement tout est parfait. Ce timing invisible m'amène à terminer et partager le livre le 21 décembre 2021...

J'ai le désir qu'il continue à s'enrichir de témoignages, d'outils, de questionnements, d'ouvertures **collectives**. Je peux également faciliter une mise en lien des personnes autour d'initiatives « accords toltèques ensemble ». N'hésitez pas à me contacter (www.laurence-aubourg.com).

Vous m'avez soutenue, vous avez apporté des ingrédients précieux, vous avez offert de votre temps : Véronique, Véronique, Sophie, Solange , Philippe, Patrice, Olivier, Marion, Marie-Laurence, Karine, Jean-Luc, Jacques, Isabelle, Florence, Denise, Claire, Céline, Bérénice, Adeline.

Merci

Je vous invite maintenant à découvrir le Secret de Lapin-Petit , un conte pour petits et grands.

Le Secret de Lapin-Petit

Vivre les accords toltèques ensemble

Un conte de Laurence Aubourg



I était une fois un lapin qui vivait avec sa tribu dans le village-terrier proche du grand chêne Vénérable, au bord de la rivière Cristalline.

Il avait cessé de grandir bien avant ses copains et ses copines. On continua à l'appeler Lapin-Petit même quand il eut dépassé l'âge qu'avait son papa au moment de sa naissance. Lapin-Petit était souvent pris de haut, on se moquait de lui ou on l'ignorait en pensant qu'il était naïf et niais. Il n'en voulait pourtant à personne. Il avait appris à observer les autres avec bonté car il avait un grand cœur. Quand il aurait pu se sentir triste ou rejeté, il se disait simplement: « ce qu'on me dit n'a rien à voir avec moi ». Il percevait les peurs et les chagrins de tous ceux qui tentaient de se donner de l'importance et avait de la peine pour eux.

Quelques sages voyaient bien ce qu'il apportait à la tribu. Quand il était là, les disputes étaient moins nombreuses, les lapins s'aidaient les uns les autres et certains trouvaient auprès de lui du réconfort quand ils en avaient besoin. Lapin-Petit lui ne voyait pas en quoi il était spécial, il était simplement heureux de rendre service en partageant son amour et sa joie de vivre.

Un jour, dans le Pré-Aux-Fées il rencontra Dame-Lapine-Jolie de la tribu voisine. Il eut l'impression qu'une grande lumière venue du ciel le traversait, il se sentit à la fois planté dans le sol et aussi léger qu'un duvet. Il sut instantanément, que c'était Elle. Elle sut instantanément que c'était Lui.

Leur union fut célébrée par les deux tribus lors une fête qui dura plusieurs jours. Leur nouveau terrier fut creusé dans le Pré-Aux-Fées et aménagé en un clin d'œil avec l'aide joyeuse de tous. Les fées étaient ravies d'accueillir ces êtres si gentils et leurs enfants à venir.

Dame-Lapine-Jolie et Lapin-Petit s'installèrent après avoir chaleureusement remercié et embrassé tout le monde.

Au bout de quelque temps, les sages vinrent rendre visite à Lapin-Petit, la mine sombre et préoccupée. Ce qu'ils avaient craint le plus après son départ s'était produit. La tribu avait vécu joyeusement en paix depuis sa naissance, les plus grandes disputes se terminant alors dans des grands éclats de rire. Mais petit à petit, une ombre avait envahi de nouveau le

village-terrier, rappelant les heures les plus noires du passé. La médisance, les coups bas, les guerres de familles, les chagrins, les bagarres, l'arrogance, la compétition, la famine des plus faibles reprenaient place. Les enfants avaient cessé de rire et de jouer.

« Lapin-Petit, il faut que tu nous aides à retrouver la joie de vivre ensemble !

- Je ne comprends pas, ça parait tellement simple, vous ne pouvez pas y arriver tous seuls ?
- Non Lapin-Petit, on ne sait pas faire. On dirait que les anciens démons sont revenus s'installer après ton départ et qu'ils ont jeté un sort pour que les lapins vivent dans la peur et reprennent la guerre entre eux. Nous sommes vieux, ils sont plus forts que nous. Nous avons bien tenté de l'expliquer mais on nous traite de vieux croulants. Personne ne veut croire qu'il est sous l'emprise de démons.
- Mais je suis si petit, ce n'est quand même pas moi qui empêchait les démons de prendre le pouvoir !
- Lapin-Petit, ta force ne vient pas de ta taille, elle vient de ton cœur et de son infinie bonté. C'est l'immensité de ton amour pour nous qui nous a protégés.
- A vous tous, vous avez bien assez d'amour pour éloigner ces démons! Je ne comprends pas.
- Lapin-Petit, on te le redit, on ne sait pas faire! On a trop de peurs.
 Reviens s'il te plait! On a besoin de toi. On se sentait en sécurité avec toi, on se sentait plus forts.
- ... Ecoutez, je suis bouleversé par ce que vous me dites. Je ne crois pas que je puisse revenir, ma vie est ici avec Dame-Lapine-Jolie et nos enfants qui vont naitre bientôt. Les fées nous ont rapporté que l'Oracle a prédit que le nouveau village-terrier que nous allions créer était important pour les Temps à venir. Je ne sais pas pourquoi mais je sens que c'est bien ici qu'est ma vie maintenant. Laissez-moi un peu de temps, je vous promets de trouver une solution. »

Lapin-Petit alla méditer au bord de Cristalline en demandant à ses ancêtres et aux Etres de la nature de l'aider. Il sentit avec soulagement qu'il avait été entendu et rejoignit Dame-Lapine-Jolie qui se reposait, le ventre joyeusement rebondi, entourée par les fées.

- « Ma douce, je ne sais comment faire pour aider ma tribu qui souffre.
- Les fées m'ont raconté, mon cœur saigne aussi en sachant cela. Elles souhaitent que nous trouvions tous ensemble une solution, sans que tu aies à te sacrifier en retournant là-bas.
- C'est merveilleux! Que dois-je faire?
- Tu vas simplement répondre à leurs questions. Elles désirent comprendre comment tu faisais dans ta tribu.
- Ah? Eh bien ça va être rapide, je ne faisais rien de spécial!
- Oh, je crois, moi, que sans le savoir, tu as une façon bien à toi de créer le Paradis autour de toi. Elles vont mettre cela en lumière. »

Pendant trois jours, chaque fée interrogea Lapin-Petit sur ce qu'il pensait, ce qu'il disait, ce qu'il percevait, ce qu'il ressentait et ce qu'il faisait avec ses congénères. Elles placèrent toutes les réponses dans le pré et invoquèrent Grande Fée Viviane pour qu'elle les guide vers la solution. Spontanément, elles prirent toutes leur envol au-dessus du pré et cela fut clair. Lapin-Petit ne faisait rien de très spécial, c'est vrai, il se comportait toujours de la même façon, en suivant quatre principes assez simples ma foi.

Elles revinrent vers le couple et eurent quelques difficultés à se faire comprendre. Elles étaient tellement excitées et émerveillées par la simplicité de la solution qu'elles parlaient toutes ensemble. Dans un grand rire, Lapin-Petit les fit taire et les invita à parler calmement. Elles se regardèrent et choisirent en un clin d'œil celle qui allait prendre la parole pour toutes. Leur enthousiasme continuait cependant à se manifester par les vibrations chatoyantes et la poussière brillante de leurs ailes.

- « Lapin-Petit, voici la solution. Tu vas aller tous les jours pendant quelque temps apprendre aux lapins les secrets de ta joie de vivre et de l'amour qui parait rayonner et contaminer tous ceux qui t'entourent.
 - Mais je n'ai pas de secret!
 - Non, c'est vrai, ce que tu fais est très simple. Mais pour les encourager au début, on dira que c'est un secret, ce n'est pas tout à fait un mensonge, parce que jusqu'à aujourd'hui personne n'avait pensé à le dire comme cela.
 - Je ne comprends toujours pas ce que je vais leur dire!
 - Voilà. On a pu regrouper toutes tes réponses à nos questions en quatre principes. Le premier concerne la qualité de ta parole. Tu veilles à ne nuire à personne, tu ne juges pas, tu ne mens pas. Tes

- paroles et tes pensées passent d'abord par le filtre de ton cœur, comme si elles étaient au service de l'Amour.
- Mais oui, c'est bien ça. Je vois bien que les autres ne font pas souvent cela et je ne comprends toujours pas pourquoi. Mais je ne leur en veux pas pour autant.
- Voilà. Tu amènes le deuxième principe qui est que quoi qu'il se passe, tu ne prends pas les choses de façon personnelle. Au contraire, tu as de la compassion pour ceux qui te prennent de haut et tu souris sans te sentir supérieur quand on te fait des compliments. Même quand tu te sens agacé, tu vas faire un tour à la rivière et tu finis par éclater de rire.
- C'est donc cela! Je ne sais pas pourquoi certains se mettent en colère contre moi. Quand je leur demande, je comprends que cela n'a rien à voir avec moi. Ils sont juste tristes et ont besoin d'en parler. Alors je les écoute et on finit par rire ensemble.
- Voilà. C'est le troisième principe. Quand tu ne sais pas, tu ne construis pas de suppositions, tu demandes ce qui se passe. C'est pour cela que certains disent de toi que tu es naïf et niais, tu poses beaucoup de questions. Mais au fond, ça leur fait beaucoup de bien!
- Ah... Mais dites, je ne suis pas un saint hein! Quand je vous écoute, j'ai l'impression d'être parfait. Je me trompe, je fais des bourdes, je suis maladroit, je me mets parfois en colère, je peux être paresseux certains jours, je n'ai pas toujours envie d'être gentil! Je fais de mon mieux et mon mieux n'est pas toujours au top. Et je leur dis aux autres quand ça ne va pas, quand je me sens si fatigué que je ne peux pas faire grand-chose ou que je ne peux pas les écouter.
- Voilà. C'est le quatrième principe. Quoiqu'il se passe, tu fais toujours de ton mieux et tu sais que ton mieux change selon les jours. Les autres pourraient avoir des complexes si tu étais tout le temps parfait. Mais non, tu montres la voie de l'imparfait qui fait parfaitement de son mieux et qui rit de lui-même les jours où il pourrait se sentir nul et en dessous de tout. Cà aide les autres à faire pareil.
- Ah... je suis contagieux alors en quelque sorte ?
- C'est ça, ces quatre principes sont contagieux. Il a suffi que tu les adoptes du fond de ton cœur pour que tout change dans la tribu et que les autres apprennent petit à petit à t'imiter. Mais tu sais, les démons sont là depuis si longtemps, ils ont vite repris le pouvoir alors que la tribu n'était pas encore au point. Sans ton exemple et ton soutien, les lapins se sont laissé embarquer dans leurs anciennes habitudes.

- Je vois. Je crois que je sais quelle est la solution à laquelle vous avez pensé. Je vais les aider à apprendre à changer d'attitude avec ces quatre principes. Au début, ils auront peut-être besoin de moi tous les jours, mais petit à petit ils sauront faire tous seuls. Je les verrai alors moins souvent.
- C'est ça!!! Et nous les fées, nous serons là pour te soutenir également. Il y a quelques fortes têtes dans le village-terrier, tu pourrais avoir besoin d'aide.
- Oh, vous savez, l'Amour trouve toujours son chemin, je lui fais confiance ... mais oui, j'accepte avec joie votre proposition. Je vais faire de mon mieux mais je sais que je n'y arriverai pas toujours tout seul. J'adore ce projet! On commence quand? »

Au pied de son Rocher-Précieux, Grande Fée Viviane avait assisté à la scène en souriant. Elle aussi avait un secret. Quelqu'un s'était joint à elle pour aider les petites fées, un Artiste de l'Amour d'une très ancienne lignée toltèque.