

Entraînement au Management

Comment faire progresser sur les points faibles ?

8 questions pour développer la responsabilisation

Bien se préparer et ne pas fermer les yeux

1. Quelle est ton analyse (ta vision, ton diagnostic ton ressenti...) de la situation ? Partir du ressenti du collaborateur pour le mettre en confiance par le dialogue
2. Quels sont les points, les situations sur les lesquels tu ne te sens pas à l'aise ? Doutes ? Peurs ? (responsabiliser le collaborateur en l'impliquant)
3. Suis-je un conseiller ? Il est différent de dire ce qui ne va pas à la place de son interlocuteur. L'aider à parler de ses fragilités.
4. Quel serait ton objectif simple concret, mesurable et contrôlable ? L'aider à devenir moteur de son propre objectif et de son projet.
5. Suis-je dans la vérité ? Etre dans la vérité et dire simplement les choses. Faire des feed-back sincères, pour aider à capitaliser.
6. Suis-je positif dans les feed-back pour aider à construire la confiance pour garder en tête une attitude positive ?
7. En quoi puis-je t'aider ?
8. Suis-je dans l'honnêteté vis à vis de mon interlocuteur ?
9. Quel avantage pourrais-je tirer de mes points faibles ?

Les comportements souhaités

- Ai-je posé des questions ouvertes ?
- Ai-je écouté sans interrompre mon interlocuteur, pour le laisser aller au bout de son propos ?
- Ai-je reformulé pour m'assurer d'avoir bien compris ?
- Ai-je fait des feeds-back, honnêtes sincères et positifs ?
- Suis-je dans la vérité ?

Les erreurs à éviter

1. Vouloir dire ce qui ne va pas, sans partir du ressenti de son interlocuteur.
2. Communiquer sur du négatif.