

« Fiche révéler l'état d'esprit d'un collaborateur »



“QU'ESSAYEZ-VOUS DE PROUVER AUX AUTRES ET À VOUS-MEME ? POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?” :

Cette question est la question de base pour tenter de comprendre les motivations personnelles et professionnelles d'un collaborateur. Elle permet de mettre à jour son projet personnel. Elle ne doit bien sûr pas être posée telle quelle : elle serait trop brutale. Mais par petites touches, il est possible d'obtenir cette information. Les questions suivantes sont moins agressives et peuvent y aider :

- “Quelle était votre vie à la maison lorsque vous étiez enfant ?” ;
- “Quel était votre rôle ?” ; “Pour quelles réussites étiez-vous connu ?”

“DÉCRIVEZ UN TRAVAIL QUE VOUS AVEZ MENÉ À BIEN ET DONT VOUS ETES PARTICULIEREMENT FIER. QUELLE ÉTAIT LA SIGNIFICATION PERSONNELLE DE CETTE RÉUSSITE ? QUELLES CAPACITÉS OU FORCES AVEZ-VOUS ALORS DÉMONTRÉES ? AVEZ-VOUS DOUTÉ À UN CERTAIN MOMENT ?” :

Cette question a pour but d'identifier ce que la personne considère être ses forces. Sans lui poser directement la question, mais en lui demandant plutôt une illustration concrète. En parlant de son expérience, le collaborateur va énumérer ce qu'il considère être ses domaines de compétences.

Ayant identifié ce que son collaborateur voit comme ses forces, le manager sera alors capable de mieux comprendre ses réactions face aux diverses tâches qu'il peut lui confier.

“AUJOURD'HUI, DE QUOI VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE BESOIN ET QU'ATTEND-T-ELLE DE VOUS EN PARTICULIER ? DANS QUELLE MESURE ETES-VOUS CAPABLE DE LUI FOURNIR CE DONT ELLE A BESOIN ?”

Cette question invite le collaborateur à partager sa vision de son rôle dans l'organisation. Elle permet de comprendre quelle contribution il pense y apporter. Ce type de question met en lumière des logiques totalement subjectives et individuelles qui donnent leur sens aux comportements de l'individu dans l'entreprise.

« Fiche révéler l'état d'esprit d'un collaborateur »

“DÉCRIVEZ UN TRAVAIL POUR LEQUEL VOUS N’AVEZ PAS DONNÉ TOTALEMENT SATISFACTION. POURQUOI N’AVEZ-VOUS PAS RÉUSSI ? QUELLE A ÉTÉ VOTRE DÉCEPTION ?” :

Les échecs sont également une grande source d'information sur le projet que l'individu poursuit et sur la vision qu'il a de lui-même. Cette question va permettre de faire ressortir les déceptions, les frustrations et les faiblesses que l'individu pense avoir. Elle permet d'expliquer le comportement "incompréhensible" de l'individu dans certaines situations. Cependant, en abordant ce sujet, le manager doit être très prudent. Il met en effet à jour des sentiments d'échec et de culpabilité. Il doit être un auditeur attentif, sympathique et surtout impartial.

“AU TRAVAIL, COMMENT VOULEZ-VOUS ÊTRE VU ? QUELLE IMAGE SOUHAITEZ-VOUS PROJETER ? CONSTATEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES ENTRE L'IMAGE QUE VOUS VOULEZ PROJETER ET LA MANIÈRE DONT LES GENS VOUS VOIENT RÉELLEMENT ?”

Dans l'entreprise, chacun veut être vu comme un élément de valeur. Les individus veulent être reconnus comme remplissant avec compétence un rôle essentiel pour l'organisation. Néanmoins, il y a toujours un écart entre l'image que l'individu veut projeter et la manière dont il est réellement perçu. Son opinion sur cet écart est fondamentale car la plupart de ses actions vont chercher à combler cet écart. De plus, si l'individu souffre injustement d'une mauvaise image, il sera intéressant de comprendre pourquoi il continue de vouloir rester dans l'organisation.

“QU'EST CE QUI ENTRAVE VOTRE TRAVAIL ET QUE DEVRAIT-IL SE PRODUIRE POUR QUE CELUI-CI SOIT FACILITÉ ? QU'EST CE QUI VOUS AIDERAIT DANS VOTRE TRAVAIL ET DONT VOUS NE BÉNÉFICIEZ PAS AUJOURD'HUI ? QUE DOIT-IL SE PRODUIRE POUR QUE VOUS PUISSIEZ ÊTRE PLUS EFFICACE DANS VOTRE TRAVAIL ?”

Cette question permet de comprendre comment l'individu voit les autres contribuer ou gêner ses efforts pour être efficace. Elle permet de mettre à jour la vision que le collaborateur porte sur les autres. Cette vision correspond rarement à la réalité ressentie par le manager.

“QUI SONT LES PERSONNES QUI VOUS SERVENT DE MODELES ? POUR CHACUNE D'ENTRE ELLE, PRÉCISEZ QUELLES QUALITÉS VOUS CHERCHEZ À REPRODUIRE. QUI SONT LES PERSONNES QUI VOUS SERVENT D'ANTI-MODELES ?”

La liste des modèles d'un individu permet au manager de comprendre ce que son collaborateur cherche à être dans son activité professionnelle. Cette question permet de mettre à jour le système de valeurs de l'individu et ses ambitions. Les anti-modèles indiquent quant à eux ce que la personne ne veut pas devenir et va donc chercher à éviter.