

## **Questions à vous poser avant de rencontrer un employé**

### ***Considérez vos propres besoins***

1. Ai-je le temps de bien faire les choses ou suis-je en train d'aller trop vite?
2. Est-ce que je réagis à des rumeurs ou à des faits?
3. Ai-je le bon état d'esprit ou devrais-je remettre la rencontre à plus tard?
4. Est-ce que je tiens compte de mon rôle dans la situation ou je crois que je n'ai rien à améliorer?

### ***Abordez les problèmes en mettant les solutions en évidence***

5. Est-ce que j'essaie de trouver des solutions ou je ne fais que résumer le problème?
6. Est-ce que cette démarche amènera un autre comportement ou mettra en évidence les autres comportements?
7. Est-ce que cette démarche amènera une amélioration à long terme ou seulement des résultats à court terme?

### ***Analysez les conséquences possibles sur l'employé et ses collègues***

8. Est-ce que je vois la situation dans son ensemble ou seulement cette situation particulière?
9. Est-ce que la solution redonne du courage à l'employé ou le rend moins sûr de lui?
10. Est-ce que je peux préserver la dignité des gens concernés ou quelqu'un aura honte ou sera accusé?
11. Est-ce que cette démarche encourage l'employé à prendre la responsabilité de son bien-être et de sa réussite ou est-ce que je garde le contrôle?
12. Ai-je pris en considération les peurs et les préoccupations des autres ou vais-je créer un malaise en les ignorant?

### ***Aidez l'employé à connaître du succès au travail***

13. Puis-je, avec l'employé, établir un plan commun ou aurons-nous une vision différente de qui est considéré comme une réussite?
14. Est-ce que j'aide l'employé à réussir dans le cadre de son travail ou est-ce que je porte seulement attention aux problèmes de personnalité ou aux préoccupations liées aux tâches?

15. Est-ce que je devrai effectuer un suivi ou la conversation sera-t-elle suffisante?