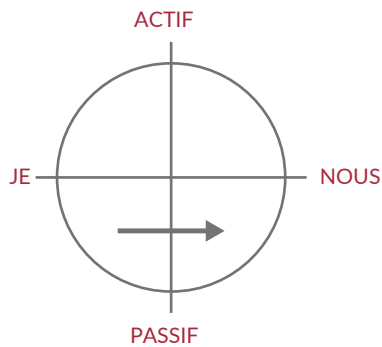


En posant les questions, vous essayez d'avoir une idée sur ce qui est acceptable/faisable/motivant pour l'employé et ce qui ne l'est pas. Vous cherchez ses limites. Souvenez-vous: explorer une opinion ne doit pas signifier que vous l'approuvez!



Tire vers le côté du NOUS

## Exemples

- Quels types de solutions voyez vous?
- Quand serait-ce acceptable/faisable/motivant pour vous?
- Qu'est-ce qui vous dérange exactement? De quelle manière cela doit-il changer pour vous aider?
- Quand y croirez-vous?

## Rose de Leary

Explorer ce qui est possible ou pas pour l'autre, est une technique qui rend les personnes plus actives et qui les tire vers le côté du Nous.

Respecter SCARF (Statut, assurance, autonomie, rapprochement, équité) conduit à la responsabilisation, l'identification et la reconnaissance.

Demander la vision de l'autre personne donnera un statut et de l'autonomie. Cela stimulera leurs sentiments d'équité (bien sûr, cela dépendra de combien vous prenez en considération les problèmes des autres; si rien n'est pris en considération, le sentiment d'équité disparaîtra).

Explorer ce qui pourrait marcher pour quelqu'un, montre qu'il est important pour vous que l'autre soit vraiment engagé dans la tâche et la relation.