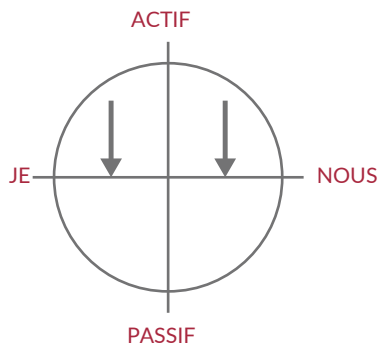


Vous décrivez le comportement de l'autre et de l'effet que ça a sur vous, lui/elle et/ou les autres. C'est le type le plus simple de la rétroaction. Vous pouvez l'élaborer en formulant le comportement désiré et l'effet que cela engendrera.



Exemples

- Vous ne répondez pas à mes questions; cela me donne l'impression que vous ne cherchez pas une solution.
- Vous m'avez interrompu deux fois. Cela est frustrant et ça me donne envie d'arrêter cette discussion.
- Vous ne dites rien; cela me donne l'impression que vous ne me faites pas confiance.
- Vous répétez ce que vous avez dit; cela me stresse parce que nous avons peu de temps.

Rend passif

Rose de Leary

Cette intervention n'est pas au sommet de la dimension de la domination, mais elle est très active. Suivant votre timbre de voix, elle sera considérée soit du côté du Je, comme un reproche, soit du côté du Nous, si les personnes sentent que vous le dites pour les aider, pour les rendre meilleurs et efficaces. Un autre facteur critique dans le fait de garder la rétroaction du côté du Nous, est que vous décrivez réellement le comportement de l'autre personne en termes de faits et/ou de comportements observés, et non en termes d'une conclusion ou d'un jugement. Après avoir donné une rétroaction, gardez le silence, ne continuez pas à parler. Cela rendra la technique moins active et encouragera l'autre à répondre. Si la rétroaction est donnée correctement, cela mettra les personnes du côté passif du Je.

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

La rétroaction peut être un réel danger pour les sentiments de statut et d'équité des personnes. Cela peut être une menace pour la relation avec l'autre personne et pour leur volonté à vous accepter comme leader. Donc, l'objectif derrière la rétroaction, qui devra être réfléchi par votre timbre de voix, est crucial. La rétroaction censée rendre quelqu'un meilleur et plus efficace, et non de le faire sentir petit.