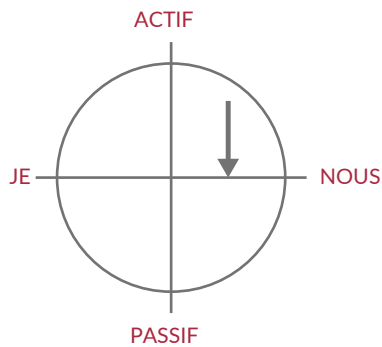


Dire exactement quoi et comment faire quelque chose.



Exemples

Puisque c'est la première fois que vous entreprenez ce type de projet, et pour éviter la perte de temps et d'énergie, je veux que vous commenciez par enquêter si les patrons soutiennent cette idée ou non. Après, nous aurons une autre réunion pour évaluer cela. Ensuite, vous pouvez estimer si l'idée est réalisable selon les critères définis (durée, budget et autre moyens). Si c'est le cas, alors écrivez une proposition où vous décrivez, concrètement, ce que vous souhaitez faire, les différentes étapes, le planning et le coût.

Rend passif

Rose de Leary

Donner des instructions est plutôt une intervention active/dominante. Cependant, quand un employé est inexpérimenté ou incertain, il est nécessaire d'utiliser cette technique, au moins pour les premières fois auxquelles il effectue une tâche. Vous allez rendre l'employé un peu plus passif/dépendant puisqu'il suivra vos instructions. Son interprétation du côté du Je ou du Nous, dépendra de votre timbre de voix et de la transparence et de la perspective que vous donnez. En termes de transparence et de perspective, vous devez expliquer à votre employé que vous allez lui donner des instructions et effectuer un suivi parce que c'est la première fois qu'il effectue une tâche. Alors, indiquez clairement que vous le faites pour aider. Si cela se passe bien, expliquez-lui qu'il aura plus de liberté dans le futur.

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

Si cette intervention est réalisée de la "bonne" manière, avec la transparence et perspective nécessaire, elle aura un effet positif sur l'assurance, l'équité et le rapprochement. Si après quelques temps, l'employé remarque qu'il gagne en autonomie et en liberté, ceci aura un effet très positif sur l'autonomie et le statut.