



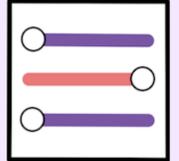
Accompagner la diversité

Trois grands processus déterminent la façon d'agir, d'interagir et de penser. Ils peuvent servir de **structure d'interviews** avec votre collaborateur :

Le niveau de contrôle attendu

Est en lien avec le niveau de compétences et la capacité à faire face aux situations. S'il n'est pas adapté, il peut générer le sentiment d'être sous considéré et entraîner de la colère.

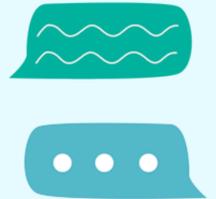
- Quel niveau d'influence ou de responsabilité souhaitez-vous exercer dans le groupe ?
- Qu'attendez-vous comme mode de reporting de ma part ?
- Quelle marge de manœuvre souhaitez-vous obtenir ?



Le niveau d'inclusion recherché

Est en lien avec les signes d'attention et le niveau d'interaction sociale. S'il n'est pas adapté, le collaborateur peut se sentir anxieux avec un risque d'éparpillement, de distraction, de détachement, de perte de sens pour soi.

- Quels types de feedback souhaitez-vous obtenir sur votre travail ?
- De quel nombre/type de contacts avez-vous besoin ?
- Qui prend l'initiative de la relation ?



Le niveau d'affection recherché

Est en lien avec le registre émotionnel et la mise en place de plus d'intimité à l'intérieur du groupe. S'il n'est pas nourri, le collaborateur aura plus de difficulté à être clair, transparent et spontané. N'hésitez pas à poser des questions plus personnelles pour comprendre les besoins et les leviers de motivation de votre collaborateur :

- Quelles sont les activités pour lesquelles tu as envie de te lever le matin ?
- Quelles sont les activités qui te font oublier le temps ?
- Si nous devons construire un job sur mesure, quelles tâches te plairaient particulièrement ?
- Quelles missions t'attireraient spontanément ?

