



Feedback: W

Vos références vous perçoivent comme quelqu'un qui parfois ne semble pas vraiment se préoccuper des autres (bien qu'au fond de vous-même ce soit peut-être le cas). Peut-être pensez-vous qu'au travail, il est inutile, voire même inconvenant, de montrer que l'on se préoccupe des sentiments des autres ; ou peut-être n'êtes-vous tout simplement pas conscient de leurs émotions. Que vous en ayez conscience ou non, que cela soit délibéré ou pas, ceci peut parfois affecter vos interactions avec les autres. Montrer que vous avez conscience des sentiments des autres et que vous les comprenez peut contribuer à améliorer votre efficacité et à vous faire mieux accepter par les autres en élevant votre adaptabilité.

Vos références indiquent que vous avez tendance à communiquer de la même manière avec tout le monde sans chercher à adapter votre approche aux besoins individuels (ceci ne s'applique pas aux présentations formelles effectuées face à des groupes). Il est possible que vous adoptiez délibérément ce style de communication, ou au contraire que vous n'en ayez pratiquement pas conscience. D'un point de vue interpersonnel, il se peut que vous ne ressentiez pas le besoin d'adapter votre style de communication. Vos collègues indiquent que dans certains cas, les gens ont l'impression que vous ne les écoutez pas très attentivement ou que vous ne comprenez pas bien leurs besoins ou leurs priorités. Vous pouvez donc parfois donner l'impression d'être insensible ou indifférent, donnant ainsi moins envie aux autres de communiquer avec vous. Prendre le temps de revenir sur les points principaux (en reformulant par exemple) et demander des explications supplémentaires peut aider vos interlocuteurs à sentir que vous les avez écoutés et compris.

Il est important de bien faire la distinction entre la compréhension et l'accord. Comprendre ce que les autres ressentent ne signifie pas forcément que vous êtes d'accord avec eux. Faire l'effort de comprendre le point de vue des autres peut contribuer à un management de situation plus intelligent et à de meilleures relations professionnelles. Chercher à comprendre les autres et véritablement montrer votre compréhension a un impact direct sur votre capacité à proposer un feedback utile et un coaching adapté. Cela peut s'avérer important, particulièrement si vous managez d'autres personnes. De même, votre capacité à faire preuve d'empathie influe directement sur votre capacité à bien comprendre les besoins des autres et sur votre volonté de leur proposer des idées ou des services qui répondent à ces besoins.

Les autres vous voient comme quelqu'un qui, sur le lieu de travail, entretient des relations principalement professionnelles. Vos références indiquent que vous ne faites pas d'effort pour développer des relations interpersonnelles fortes au travail. Cela peut venir du fait que vous avez peu de besoin d'appartenance et qu'entretenir des relations n'est peut-être pas véritablement une priorité pour vous. Cependant, vous devriez prendre conscience qu'un tel comportement peut parfois amener les autres à penser que vous êtes relativement indifférent à leur égard. Cela peut également les amener à fournir moins de feedback, compliquant pour vous le déchiffrement et la compréhension précise des relations les plus importantes. Pour développer le feedback et améliorer sa qualité, vous devriez songer à prendre des mesures pour renforcer les relations interpersonnelles avec vos collègues.