

L'EXERCICE DES 30 MINUTES

L'évaluation honnête que tu retardes depuis 18 mois

Compagnon du podcast *Tourner sans toi* - Episode « L'employé toxique »

FORMATECH

TOURNER SANS TOI

MODE D'EMPLOI

Imprime cette fiche. Trouve 30 minutes de silence — pas devant l'ordi, pas avec ton téléphone.

Réponds à la main, honnêtement. Quand t'as fini, range la fiche dans un tiroir.

Dans 7 jours, ressors-la. Relis-la. Demande-toi ce que tu vas faire.

1. DE QUI ON PARLE

Tu peux utiliser un nom de code si ça te met plus à l'aise (ex. : « X », ses initiales, etc.)

Prénom ou code : _____

Titre / poste : _____

Années dans l'entreprise : _____

Salaire approx. : _____

2. QUEL TYPE EST-CE? (PEUT ÊTRE UN MIX)

☐ **LE HÉROS** *Indispensable par accumulation de savoir. Refuse de documenter. Tout passe par lui.*

☐ **LE SABOTEUR** *Sape ses collègues, joue politique, deux visages. L'équipe le sait, pas toi.*

☐ **L'INTIMIDATEUR** *Performe en mettant de la pression. Caractère explosif. Provoque des départs silencieux.*

3. LA MATH HONNÊTE — CALCULE TON COÛT RÉEL

Sois conservateur, pas dramatique. Les chiffres sont déjà assez gros sans exagérer.

COÛT	COMMENT LE CALCULER	RÉPONSE
Productivité perdue sur les autres	$(\text{Nb employés affectés}) \times (\text{salaire moyen}) \times 0,15$	_____ \$
Départs dans les 24 derniers mois	$(\text{Nb départs liés à lui}) \times 30\,000 \$$	_____ \$
Heures de bande passante mentale (toi)	$(\text{h/semaine que tu y penses}) \times 50 \times \text{ton tarif horaire effectif}$	_____ \$
Risque savoir prisonnier (si non documenté)	Estimation de chaos à son départ : 50 000 - 150 000 \$	_____ \$
TOTAL ANNUEL	<i>Additionne les 4 cases au-dessus</i>	_____ \$

Comparé à ce qu'il te rapporte vraiment :

Le total ci-dessus, c'est combien de fois plus ou moins que sa contribution? Note ton constat.

4. LES 3 QUESTIONS QUI CLARIFIENT TOUT

Écris tes vraies pensées. Pas ce qui sonne bien. Personne lira cette fiche à part toi.

Q1. Si X démissionnait demain matin, qu'est-ce qui s'écroulerait VRAIMENT? *(pas dans ton imaginaire catastrophique)*

Q2. Combien d'autres employés sont partis dans les 24 derniers mois — directement OU indirectement à cause de lui?

Repassé les démissions, une par une. Pour chacune : était-ce vraiment « une opportunité ailleurs »?

Q3. Qu'est-ce que ton équipe APPREND en te regardant tolérer ça depuis X mois? *(la question la plus dure — prends le temps de répondre franchement)*

5. CE QUE TU SAIS, MAINTENANT QUE TU L'AS ÉCRIT

- ☐ Je sais que je dois agir. La question, c'est plus si, c'est quand.
- ☐ Je dois lui parler franchement et donner un ultimatum clair (3 à 6 mois).
- ☐ Je dois le laisser aller. Je retarde par peur, pas par stratégie.
- ☐ Je dois d'abord bâtir le système (documenter) AVANT d'agir.
- ☐ Honnêtement, je ne sais toujours pas. Mais maintenant je vois clair.

6. UNE SEULE ACTION CONCRÈTE D'ICI 7 JOURS

Pas un plan en 12 étapes. Une action que tu peux faire avant la fin de la semaine.

DATE DE RELECTURE — dans 7 jours : _____

Mets un rappel dans ton agenda. Range cette fiche dans un tiroir d'ici là.

TU VEUX EN PARLER?

Si l'exercice te confirme que t'as un problème de système — pas juste un problème d'humain — Formatech OS te donne la méthode pour bâtir l'autonomie en 9 semaines. formatech.ca