

- 1 - **Vous êtes responsable d'une nouvelle équipe. Vous en avez rencontré tous les membres et ils vous sont réceptifs. Leur compétence et performance présentent de nombreuses lacunes.**
- A/• Pour chacun, vous précisez sa zone de responsabilité, les procédures adéquates et les délais. Vous lui demandez fermement de les respecter et obtenez son accord.
 - B/• Vous réunissez le groupe pour rétablir leur motivation. Vous reconnaissez les capacités et la qualité de chacun et faites appel à leur esprit d'équipe.
 - C/• Vous effectuez, avec chacun de vos collaborateurs, une analyse détaillée de ses résultats personnels et puis vous renégociez avec lui des objectifs et des délais réalistes.
 - D/• Vous ne voulez pas intervenir formellement mais quand même... vous faites indirectement savoir que vous vous attendez à un réveil rapide qui leur permettra peut-être de sauver les meubles.
- 2 - **Le leader précédent menait sans doute bien sa barque, puisque votre nouveau département est en fait relativement efficace. Vous pensez qu'il serait toutefois utile de maintenir la situation productive et, simultanément, de développer un environnement de travail plus motivant.**
- A/• Vous engagez des dialogues individuels avec chacun pour le féliciter pour ses résultats et vous informez régulièrement l'équipe des progrès collectifs mesurables.
 - B/• Vous décidez de ne pas intervenir pour plutôt investir votre temps dans une recherche créative de nouvelles astuces de rentabilité, et vous participez aux réunions pour proposer vos idées et susciter des réactions.
 - C/• Lors d'une réunion, vous déclarez votre satisfaction d'appartenir à une équipe d'une telle qualité et votre certitude que chacun continuera à s'investir pour le bien commun.
 - D/• Vous soulignez à chacun les progrès réalisés. Vous rappelez l'importance des délais et de la tâche à accomplir.
- 3 - **Les compétences individuelles et les performances du groupe sont enfin bonnes, mais certains membres sembleraient avoir quelques difficultés à résoudre des problèmes interpersonnels.**
- A/• Vous proposez et organisez une réunion de résolution de problèmes, vous veillez à ce tous participent et vous vous assurez que le travail reste centré sur les objectifs définis.
 - B/• Dans l'ensemble, vous trouvez que l'équipe "tourne plutôt bien" et qu'elle saura résoudre ses problèmes relationnels. Au besoin, si ça tourne mal, vous proposerez quelques options.
 - C/• Avec l'accord de vos collaborateurs, vous prenez les mesures correctives destinées à assurer les résultats.
 - D/• En réunion, vous félicitez l'ensemble de vos collaborateurs pour leur bon esprit d'équipe et les encouragez à mieux s'entendre, puis vous affichez votre disponibilité pour répondre à leurs éventuels besoins.