

10 - Vos collaborateurs savent assumer leur responsabilités mais ne semblent pas prêts à adhérer à vos récentes redéfinitions de fonctions plus centrées sur leur travail en équipe.

- ☒ **A/** Vous leur montrez que vous êtes conscient de leur inquiétude face aux récentes redéfinitions de fonction et vous les impliquez collectivement dans sa mise en oeuvre afin que chacun s'y sente à l'aise.
- B/** Vous réaffirmez votre position. Vous donnez des instructions claires et obtenez de chacun l'engagement de mise en application.
- C/** Vous surprenez toute l'équipe, pour les recentrer et les aider à s'engager, avec de nouveaux objectifs à la fois motivants et urgents.
- D/** Vous expliquez dans le détail la nécessité du changement, recueillez et prenez en compte les suggestions de chacun pour ensuite veiller à l'application précise des nouvelles définitions.

11 - En apparence, votre équipe semble bien travailler, et elle vient de recevoir de nouveaux objectifs plus ambitieux, mais les relations interpersonnelles semblent un peu distantes.

- A/** Afin de faire face aux nouveaux objectifs vous prenez les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre de meilleures méthodes de travail.
- B/** Lors de réunions régulières, vous associez l'ensemble de vos collaborateurs, leur accordez plus d'attention et soutenez toutes leurs initiatives.
- ☒ **C/** Vous analysez avec chacun son niveau de performances et sa motivation, puis vous étudiez avec l'équipe l'utilité d'adopter de nouvelles méthodes de travail.
- D/** Pour le moment, il n'y a aucune raison d'intervenir, alors vous déléguez et faites confiance au groupe en laissant venir les éventuelles difficultés.

12 - Votre équipe a prouvé sa capacité à résoudre ses problèmes, chacun est compétent à son poste, et l'ensemble maintient une excellente ambiance. Cela dit, des informations indirectes évoquent d'éventuelles difficultés.

- A/** Vous menez une enquête auprès de chacun de vos collaborateurs pour bien cerner leurs éventuelles difficultés puis, ensemble, vous étudiez les solutions les plus appropriées et centrées sur leur performance.
- B/** Vous veillez au grain mais vous les laissez se débrouiller. Vu leur maturité, c'est pour vous l'occasion rêvée de déléguer et de vous centrer sur d'autres priorités.
- C/** Vous prenez rapidement les mesures nécessaires pour rétablir la situation. Vous donnez de nouvelles instructions et obtenez l'accord du groupe.
- ☒ **D/** Sans vous formaliser, vous leur faites part des informations que vous avez entendues, et vous leur faites confiance. Après tout, dans le passé, ils ont très bien su se débrouiller.