

## Cas d'études

### Gestion situationnelle et délégation

#### Exemple 1

Une collaboratrice s'engage tellement que la qualité de son travail commence à en pâtir. Elle se fixe des objectifs très élevés et se met ainsi elle-même sous pression. Sans compter qu'elle prend le travail de ses collègues. Comment réagis-tu en tant que supérieur hiérarchique ?

#### Exemple 2

Tu constates qu'un collaborateur est dépassé par une situation qui, à son tour, ne semble pas causer de stress aux autres membres de l'équipe. Comment réagis-tu ?

#### Exemple 3

Tu as délégué des tâches à ta collaboratrice, mais elle ne les mène pas à bien. Elle ne livre pas à temps et lorsque quelque chose arrive, la qualité laisse à désirer. Comment réagis-tu ?

### Contrôler et sanctionner efficacement

#### Exemple 1

Tu constates qu'un collaborateur arrive toujours en retard et qu'il est souvent malade. Tu as déjà parlé deux fois avec le collaborateur. Cela a certes aidé à court terme, mais le collaborateur est retombé dans ses travers au bout d'un certain temps. Que fais-tu maintenant ?

#### Exemple 2

Tu constates qu'il y a eu à plusieurs reprises une surproduction dans l'entreprise. Le sujet a déjà été abordé à plusieurs reprises lors de réunions d'équipe, où des mesures ont également été décidées. Mais aucune amélioration n'est visible. Que fais-tu ?

#### Exemple 3

Tu constates que certains collaborateurs consultent à plusieurs reprises leur téléphone portable en montant les escaliers, alors que les mesures de sécurité l'interdisent. Récemment, une collaboratrice s'est même foulé le pied en glissant d'une marche d'escalier alors qu'elle regardait son téléphone portable. Tu as déjà soulevé le sujet à plusieurs reprises lors de réunions d'équipe, sans succès jusqu'à présent. Que fais-tu ?