

1 – ENCADRER

On vient de recruter l'équipe, on traite chacun individuellement.

Le collaborateur est très motivé (nouveau)
le risque d'erreur est important.

On le freine, on le cadre dans le détail.

INDIVIDUELLEMENT

2 – INFORMER

Chacun sait ce qu'il doit faire.

Il y a des problèmes d'interfaces,
c'est la phase la plus critique.

Le manager doit être centré sur la tâche et
sur la relation entre les tâches
(doublons, trous, etc.).

À DEUX

4 – DÉLÉGUER

C'est la maturation : TOUT VA BIEN.

Le manager ne demande d'être informé que
de ce qui sort de l'ordinaire.

Le manager ou les collaborateurs peuvent partir
et on repart en 1.

GROUPE À GROUPE

3 – ENGAGER

Chaque collaborateur sait ce
qu'il doit faire et cela fonctionne
avec les autres.

Emergent les difficultés interpersonnelles
et les besoins de reconnaissance.

Le travail porte sur la motivation
individuelle et collective.

GROUPE