



Management situationnel, entre autonomie & responsabilisation

« *Tout seul, on va plus vite. Ensemble on va plus loin.* »

PROVERBE AFRICAÏN

Diriger des hommes, c'est pas facile. Cette rumeur hante bon nombre de couloirs et de salles de réunions. Comment relever au quotidien le défi d'adapter un style de management traditionnel face à l'individualisation et la complexité croissante de sa société ou de son organisation ? Le style 'participatif', longtemps érigé en panacée, est devenu suspect, tandis que les valeurs traditionnelles semblent insuffisantes pour mobiliser des troupes dans un contexte où chacun « se la joue perso ».

Le Management Situationnel offre ici une réponse originale, adaptative et puissante, en proposant de renforcer l'autonomisation de chaque collaborateur, entre motivation et compétences.

OBJECTIFS

- Développer un management fonction du niveau d'autonomie des collaborateurs
- Etre capable d'identifier, d'organiser et de développer ses compétences managériales au sein de votre contexte spécifique
- Etre capable d'évaluer l'autonomie de ses collaborateurs pour manager dans la proactivité
- Retrouver du confort et du plaisir dans l'accomplissement de sa fonction de cadre managérial

CONTENU

- Analyse de votre style préférentiel de management
- Indépendance vs autonomie : pour en finir avec le dogmatisme managérial
- Evolution du modèle original de Hersey et Blanchard ou la fin du style idéal
- Les valeurs du management situationnel
- Les 4 lois du management situationnel
- Un chef, quelques collaborateurs, beaucoup de styles
- Un manager qui se plie au moins en 4
- Cycles progressifs et régressifs : comment ne pas imposer l'autonomie ?
- Evaluer l'autonomie de ses collaborateurs
- Autodiagnostic et plan d'action

PUBLIC-CIBLE

En priorité les managers et autre responsables d'équipes à géométrie variable (notamment en termes d'âge, de compétences et d'ancienneté)

DURÉE 3 JOURS