

Management situationnel : pièges, transitions et réalités d'aujourd'hui

Module adaptatif

~20 min

Suite pratique de l'introduction au management situationnel, ce module porte sur ce qui se joue à l'usage : quatre pièges de diagnostic — à commencer par celui d'étiqueter la personne au lieu de la tâche —, les deux transitions de style que les managers ratent le plus souvent, et trois ajustements contemporains : le travail hybride, l'IA qui gonfle la compétence apparente d'un débutant, et des jeunes générations qui ne supportent pas un directif prolongé.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Diagnostiquer le niveau sur une tâche précise et à un instant donné, jamais sur la personne en général.
- 02 Revalider régulièrement motivation et compétence, au lieu de se fier à une performance passée.
- 03 Oser les deux transitions difficiles : du directif au persuasif quand le doute arrive, du participatif au délégitif.
- 04 Ajuster le diagnostic au travail hybride en le demandant, et distinguer produire avec l'IA de savoir vérifier ce qu'elle produit.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent ajuster leur style tâche par tâche, et le réajuster à mesure que chacun progresse.

- **Prérequis :**
Le management situationnel revisité : adapter son style à chacun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Arrivé il y a deux mois au support informatique d'une intercommunalité, un junior rédige déjà des procédures impeccables avec un assistant IA. Son responsable, Hoang, veut lui confier seul la migration des postes lundi. Hier, le junior n'a pas su expliquer l'une de ses procédures. Que fait Hoang ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Management situationnel / SLII — styles directif, persuasif, participatif, délégitif — Ken Blanchard
- Niveaux de développement (débutant enthousiaste, apprenant désabusé, performeur prudent, autonome confirmé) — Ken Blanchard
- Sécurité psychologique — Amy Edmondson (Harvard Business School)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Amy Edmondson (Harvard Business School) — sécurité psychologique, travaux depuis plus de 20 ans, premiers publiés en 1999
- Ken Blanchard — cadre SLII (management situationnel), 4 styles et 4 niveaux de développement
- Deci & Ryan (2000) — autonomie, compétence et appartenance dans la motivation
- Albert Bandura (1977) — sentiment d'efficacité personnelle et expériences de maîtrise