

Le management situationnel revisité : adapter son style à chacun

Module adaptatif

~20 min

Dans une même équipe cohabitent aujourd'hui un expert qui découvre l'IA, une jeune recrue plus à l'aise que son manager sur le digital, une spécialiste qui s'ennuie sur ce qu'elle maîtrise. Le management situationnel est souvent réduit à un classement de personnes ; ce module le recentre sur la tâche et fait poser le diagnostic à deux. Manager et collaborateur comparent leurs lectures — souvent différentes — et c'est cet échange qui permet d'ajuster le style avec justesse.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer les quatre niveaux de développement du management situationnel actualisé par Ken Blanchard, du débutant enthousiaste à l'autonome confirmé.
- 02 Diagnostiquer ces niveaux sur une tâche précise, et non sur le collaborateur dans sa globalité.
- 03 Ajuster son style — directif, persuasif, participatif ou délégitif — au niveau diagnostiqué, avec les mots qui conviennent.
- 04 Poser le diagnostic avec le collaborateur en deux questions, compétence et motivation, et exploiter les écarts de lecture.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent ajuster leur accompagnement, et collaborateurs qui veulent dire où ils en sont et quel management leur convient.

- **Prérequis** : aucun

— 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

Lundi, Halima, cadre de santé, confie le déploiement des nouvelles tablettes de soins à une infirmière qui connaît le service mieux que personne depuis quinze ans. Comme pour le reste, elle compte la laisser faire seule. L'infirmière n'a pourtant jamais piloté un tel projet. Comment l'accompagner ?

— 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 — Ken Blanchard
- Quatre styles de management (directif, persuasif, participatif, délégitif) — Ken Blanchard, SLII
- Diagnostic par tâche en deux questions (compétence, motivation) — Ken Blanchard, SLII

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Ken Blanchard — Situational Leadership II (SLII), actualisation du modèle de leadership situationnel co-développé avec Paul Hersey dans les années 1970
- Ken Blanchard, Patricia Zigarmi & Drea Zigarmi — Leadership and the One Minute Manager (Situational Leadership II), 1985
- Paul Hersey & Ken H. Blanchard — « Life Cycle Theory of Leadership », Training and Development Journal, 1969
- Albert Bandura (1977) — sentiment d'efficacité personnelle et expériences de maîtrise