

DEVELOPPER L'AUTONOMIE DES COLLABORATEURS avec le Management Situationnel

Objectifs de la formation

Acquérir méthodes et outils pour animer son équipe au quotidien.
Identifier son style de management et savoir se positionner comme manager.
Diversifier son style de management et s'adapter à chaque situation.
Tenir compte de l'autonomie et la motivation de son collaborateur.
Communiquer, développer son relationnel et mobiliser son équipe.
Transférer ses compétences, encourager l'autonomie de son équipe et savoir déléguer.
Accroître l'efficacité de ses collaborateurs.

Cible

Chefs d'entreprise
Dirigeants
Managers de proximité, fonctionnels ou stratèges
Chefs de projet, RH

Pédagogie

- Pédagogie basée sur de nombreuses mises en situation, cas pratiques et entraînements
- Apport Méthodologique sous forme de mini-exposés
- Construction du Plan d'actions personnalisé à partir de situations réelles

Durée

2 Jours

Les + each Management

Formation très pratique

Accompagnement personnalisé : les participants développent leur potentiel de leadership en prenant conscience de leurs potentiels et des freins

Ils bénéficient de conseils personnalisés de la formatrice et construisent leur plan de progrès

Pré requis

Manager en hiérarchique ou fonctionnel

L'intervenante

Formatrice expérimentée, Coach diplômée de l'IAE Toulouse, possédant 20 ans d'expérience dans le Management et le Développement personnel et 4 ans comme consultante formatrice

Supports pédagogiques

- Moyens techniques et matériels utilisés : Ordinateur, vidéo projecteur, paper board
- Livret pédagogique et plan d'actions personnalisé
- Evaluation à chaud de fin de formation et à froid après 1 mois

Tarif

Nous consulter

DEVELOPPER L'AUTONOMIE DES COLLABORATEURS avec le Management Situationnel

Programme de la formation

Manager, c'est s'adapter !

Le Management situationnel permet au Manager de s'adapter.

Le management situationnel est tiré de la théorie du leadership situationnel créé par Paul Hersey et Ken Blanchard.

Ce style de management tient compte du degré d'autonomie des collaborateurs. Ce degré d'autonomie est la résultante de la compétence (connaître, savoir-faire) et de la motivation (vouloir faire), face à un objectif ou une mission donnée.

Le manager accompagne chaque collaborateur individuellement en assurant le développement de leurs compétences dans un environnement de travail propice au progrès.

1. Les 4 règles du management situationnel

1/ Adopter, à chaque moment, les attitudes managériales adaptées à la situation,

2/ Révéler le potentiel de chaque collaborateur en développant leurs compétences métier et transverses,

3/ Évaluer en permanence l'autonomie des personnes et des groupes,

4/ Créer les conditions propices au développement de l'autonomie.

 S'approprier ces règles

 S'entraîner

 S'adapter

2. Les 4 styles de Leadership selon le management situationnel

Ces 4 styles sont définis en tenant compte des dimensions +/- relationnelle et +/- organisationnelle d'une part et en fonction du degré d'autonomie des collaborateurs et des situations rencontrées d'autre part.

A chaque situation correspond un style et un niveau d'autonomie

DEVELOPPER L'AUTONOMIE DES COLLABORATEURS avec le Management Situationnel

- ☑ Reconnaître les différents styles, leur utilité en situation et selon les cas de figure
 - S1 : style DIRECTIF
 - S2 : style PERSUASIF
 - S3 : style PARTICIPATIF
 - S4 : style DELEGATIF
- ☑ Identifier son style de management privilégié
- ☑ Repérer les cas de figures nécessitant les différents styles
- ☑ S'entraîner en fonction des différents niveaux d'autonomie des collaborateurs (compétence et motivation)

3. S'entraîner dans le développement de l'autonomie

- ☑ S'approprier la définition de l'autonomie
- ☑ Repérer le degré d'autonomie de son collaborateur
- ☑ Passer d'un mode organisationnel à un mode relationnel
- ☑ Mettre en place un plan de progrès
- ☑ Savoir formuler un objectif

4. Repérer les situations difficiles

- ☑ Encourager
- ☑ Recadrer
- ☑ Mobiliser l'individu et le collectif