What does that mean in my daily work environment?

Situational management: over to you!

The diagnosis

Step 1

Go over the SMART objectives you set for your employees.

Step 2

For each objective, define your employee's readiness level.

Step 3

Then deduce the management style you are going to adopt.

	SMART objectives	Readiness level (M1, M2, M3, M4)	Management style (S1, S2, S3, S4)
	1:		
SURNAME:	2:		
FIRST NAME:	3:		
	4:		



What does that mean in my daily work environment?

Situational management: over to you!

The action

Step 1

Prepare your managerial meetings, identifying beforehand your employee's readiness level (see the diagnosis) and the best management style (see the meeting structures below).

Step 2

Adopt the right management style, bearing in mind that one task/one objective is concerned (an employee does not represent a single readiness level).

S2 style coaching : Accompagner et faire progresser

- 1. Accueil positif empathie
- 2. Droit au but courage
- 3. Expliquer quoi faire et pourquoi courage
- 4. Répondre aux questions empathie
- 5. Définir le plan d'action (qui fait quoi pour quand) courage
- 6. Suivre en continu courage

S4 style delegative Laisser libre et autonome

- 1. Accueil positif empathie
- 2. Droit au but courage
- 3. Exprimer la confiance et la reconnaissance empathie
- 4. Convenir du suivi empathie
- 5. Contrôler les résultats courage

S1 style indicatif : Donner le mode opératoire

- 1. Accueil positif empathie
- 2. Droit au but courage
- 3. Définir clairement la première étape courage
- 4. Définir le plan d'action (qui fait quoi pour quand) courage
- 5. Contrôler étape par étape courage

S3 style mobilisateur : Impliquer et valoriser

- 1. Accueil positif empathie
- 2. Droit au but courage
- 3. Que proposez-vous ? empathie
- 4. Écoute active empathie
- 5. Reformuler l'engagement empathie
- 6. Contrôler l'engagement et la réalisation de son plan d'action courage

