

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).

<p>S2 style coaching : Accompagner et faire progresser</p> <p>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</p>	<p>S4 style delegative Laisser libre et autonome</p> <p>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</p>
<p>S1 style indicatif : Donner le mode opératoire</p> <p>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</p>	<p>S3 style mobilisateur : Impliquer et valoriser</p> <p>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</p>