

Formation Leadership adaptatif : adapter son style de management

Réf. SF34715

Cessez de manager tout le monde de la même façon : identifiez votre style dominant et apprenez à en changer selon l'autonomie et la motivation de chaque collaborateur.

2 j Durée	1 600 € HT Inter / participant	3 700 € HT Intra (≤12 pers.)	0 Sessions à venir
--------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------------

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier son style de leadership dominant et en mesurer les effets sur son équipe
- ✓ Distinguer les quatre styles du leadership situationnel et leurs conditions d'emploi
- ✓ Diagnostiquer le niveau de compétence, de motivation et d'autonomie d'un collaborateur
- ✓ Choisir le style de management adapté à chaque collaborateur et à chaque situation
- ✓ Adapter sa communication et son mode de délégation au style retenu
- ✓ Élargir son registre comportemental aux styles les moins naturels pour soi
- ✓ Accompagner un collaborateur dans sa progression vers l'autonomie
- ✓ Construire un plan d'action de management adapté à son équipe

Public visé & prérequis

Public visé Managers, Responsables métier

Prérequis- Encadrer une équipe ou piloter un projet collectif au moment de la formation - Disposer de situations managériales réelles (délégation, recadrage, accompagnement d'un collaborateur en difficulté) sur lesquelles s'appuyer pendant les mises en situation - Aucun prérequis théorique en management

Programme détaillé

Les fondements du leadership adaptatif

- Le mythe du bon manager : pourquoi aucun style de management n'est efficace en toutes circonstances
- Le modèle de Hersey et Blanchard : origine, principes et actualité du leadership situationnel
- Les deux dimensions du comportement managérial : le directif (organiser, structurer, contrôler) et le relationnel (écouter, soutenir, encourager)
- Style, situation, collaborateur : les trois variables à faire coïncider
- Les effets d'un style inadapté : démotivation, sur-contrôle, abandon du collaborateur, perte de crédibilité du manager
- Ce que le leadership situationnel ne résout pas : les limites du modèle et les situations qui relèvent d'autre chose

Activités pratiques :

- Analyse en sous-groupes de situations managériales apportées par les participants : qu'est-ce qui a fonctionné, qu'est-ce qui a échoué, et pourquoi
- Étude de cas : trois managers, trois styles, une même équipe — identifier les effets produits sur les collaborateurs

Identifier son style de leadership dominant

- Autodiagnostic de style : questionnaire de positionnement sur les quatre styles situationnels
- Lecture et interprétation de ses résultats : style de prédilection, styles secondaires, styles jamais mobilisés
- Sa zone de confort managériale : les situations dans lesquelles on est naturellement à l'aise
- Ses angles morts : les collaborateurs et les situations que son style dominant sert mal
- Le comportement sous pression : comment le style se durcit ou se dérobe en situation de stress ou d'urgence
- L'écart entre le style perçu par soi et le style perçu par l'équipe

Activités pratiques :

- Passation de l'autodiagnostic de style et analyse individuelle des résultats
- Atelier de confrontation entre pairs : présenter son style dominant et recueillir le regard des autres participants sur ses angles morts
- Retour réflexif : identifier un collaborateur réel que son style dominant sert mal aujourd'hui

Diagnostiquer l'autonomie de ses collaborateurs

- Compétence et motivation : les deux composantes du niveau d'autonomie d'un collaborateur
- Les quatre niveaux de développement, du débutant enthousiaste au collaborateur autonome et confiant
- L'autonomie est contextuelle : pourquoi un même collaborateur peut être autonome sur une tâche et débutant sur une autre
- Les signaux d'un diagnostic erroné : le faux autonome, le collaborateur en perte de confiance, le désengagé silencieux
- Les biais du manager dans l'évaluation : effet de halo, projection de son propre rapport au travail, ancienneté confondue avec compétence
- La matrice compétence × motivation : cartographier son équipe, tâche par tâche

Activités pratiques :

- Cartographie de sa propre équipe sur la matrice compétence × motivation, mission par mission
- Mises en situation d'entretien : faire parler un collaborateur pour évaluer son niveau réel d'autonomie plutôt que de le présumer
- Analyse de cas : diagnostics contradictoires d'un même collaborateur, débriefer les biais à l'œuvre

Les quatre styles situationnels et leurs conditions d'emploi

- Le style directif : cadrer, instruire et contrôler un collaborateur qui découvre la tâche
- Le style persuasif (ou entraînant) : expliquer, convaincre et maintenir la motivation quand la compétence progresse mais que la confiance vacille
- Le style participatif (ou épaulant) : associer, écouter et soutenir un collaborateur compétent mais hésitant
- Le style délégatif : confier, responsabiliser et se retirer face à un collaborateur autonome
- Appariement le style au niveau d'autonomie : la règle de correspondance et ses ajustements
- Adapter sa communication au style retenu : ce qu'on dit, ce qu'on ne dit pas, le niveau de détail des consignes
- Adapter sa délégation : ce qui reste sous contrôle, ce qui est confié, la fréquence et la forme du suivi
- Les erreurs classiques d'appariement : déléguer trop tôt, sur-diriger un expert, épauler quand il faudrait trancher

Activités pratiques :

- Entraînement intensif à l'appariement : série de scénarios courts, identifier le style pertinent et le justifier
- Jeux de rôle sur les quatre styles : mener le même entretien de délégation en style directif, puis en style délégatif, et comparer les effets
- Mise en situation de recadrage d'un collaborateur en perte de motivation, avec débrief personnalisé
- Reformulation d'une consigne réelle du participant dans les quatre styles

Élargir son registre et faire progresser vers l'autonomie

- Mobiliser un style qui n'est pas naturel : ce que cela coûte au manager et comment s'y entraîner
- Le style de développement : accompagner un collaborateur d'un niveau d'autonomie au suivant plutôt que de le figer dans son style d'arrivée
- Faire évoluer son style dans le temps sur un même collaborateur, sans donner l'impression d'être inconstant
- Annoncer et expliquer un changement de posture à son collaborateur
- Le feedback comme levier de progression : feedback de reconnaissance, feedback de correction, fréquence et cadre
- Les situations difficiles : le collaborateur qui régresse, celui qui refuse l'autonomie, celui qui la revendique sans l'avoir
- Construire son plan d'action : par collaborateur, le niveau d'autonomie diagnostiqué, le style à mobiliser, la première action à mener

Activités pratiques :

- Entraînement ciblé sur le style le moins naturel pour chaque participant, identifié lors de l'autodiagnostic
- Jeu de rôle : accompagner un collaborateur d'un niveau d'autonomie au suivant sur une mission réelle
- Rédaction du plan d'action individuel de management, collaborateur par collaborateur, et présentation croisée entre pairs

Pourquoi choisir Sparks Formation ?

20 ans d'expertise IT, des formateurs experts et des sessions garanties contre l'annulation.

20 ans
d'expertise

1 068+
formations

11 178
apprenants formés/an

+67
Net Promoter Score

Avis des participants

Note moyenne des participants de la filière Leadership & Management d'Équipe : 5,0/5 — 13 avis

Thomas D. — C'était très intéressant, autant pour les études des notions que pour les mises en pratiques. Surtout l'études de cas spécifiques a chacuns, et donc de cas concrets, était...

Laura Q. — Formation intéressante, formatrice captivante et à l'écoute (la formation tournait même parfois à la sance de psychologie ou de coaching personnel ^^)

Votre formateur

Veronique R. — Formatrice Leadership & Management

Veronique intervient sur des formations portant sur le leadership et le management d'équipe. Parmi les formations qui lui sont confiées figurent notamment « Coaching » et « Savoir déléguer »...

Ils nous font confiance

Cette année notre filière Leadership & Management d'Équipe a accompagné plus de 24 entreprises dont :

LBC FRANCE CEGEDIM SMART RX ADEVINTA ALSTOM ALSTOM TRANSPORT SA ETABLISSEMENT TIS APSIDE BORDEAUX AXA ASSISTANCE FRANCE CEGEDIM SA COLLABORATION BETTERS THE WORLD +14 autres

Financement & certifications

Cette formation est éligible aux financements OPCO et FNE-Formation. Nos équipes vous accompagnent dans le montage de votre dossier.



Réservez votre place dès maintenant

20 ans d'expertise · 1 000+ formations · NPS +67 · réponse sous 24h ouvrées

0 805 950 800

demande@sparks-formation.com