

MANAGEMENT ADAPTATIF

Chaque collaborateur, à différents moments, dans différents contextes, peut attendre de son manager un certain mode de management plus approprié.

Même un manager motivé et compétent peut se retrouver dans un état inverse, si celui-ci est confronté à une situation inconnue, devant laquelle il se trouve démuni, ou doit entreprendre quelque chose qui va à l'encontre de ce qu'il aime faire.

De même qu'un manager expérimenté, réagira différemment, si son propre manager s'adresse à lui de la même manière qu'avec un manager junior.

D'où l'intérêt, pour intervenir vis à vis d'un collaborateur de la manière la plus appropriée, de se poser les questions suivantes face à la situation à aborder :

- Quel est son niveau de motivation ?
- Quel est son niveau de compétence ?
- Quel est son niveau de confiance en lui-même ?
- Quel est son niveau de confiance dans son manager ?
- De quoi a-t-il le plus besoin pour réussir ?
- Que faire, pour qu'il dispose de ce dont il a besoin, au moment voulu ?(explications, informations, formation, mon exemple, entraînement, travail en duo, interventions au cours de l'exécution).

Et ainsi, je vais pouvoir choisir mon mode d'intervention en fonction de ce que je vais détecter chez le collaborateur, ce qui correspond à 4 grandes situations, avec toutes les nuances possibles.

COLLABORATEUR	MODE DE MANAGEMENT
1. Fortement motivé et compétent Exemple : <ul style="list-style-type: none">- Nouvellement nommé dans une fonction, nouveau challenge, nouvelle responsabilité.- Un expert dans son domaine qui mène de nouveaux projets.	Largement délégatif Consultatif Faire des points d'étape selon le mode convenu en commun.
2. Fortement motivé et peu compétent Exemple : Nouveau job, situation nouvelle.	Pédagogique, coaching
3. Fortement compétent et peu motivé Exemple : Situation de changement subi. Une nouvelle affectation ressentie comme une rétrogradation.	Directif sur le but et participatif sur les modalités d'application. Faire appel à ses compétences.

MANAGEMENT ADAPTATIF

COLLABORATEUR	MODE DE MANAGEMENT
4. Peu compétent et peu motivé Exemple : «Le tailleur de pierre» qui travaille pour gagner sa vie.	Directif sur le but, donner des moyens, donner du sens, suivre de près dans les premières étapes. L'intégrer dans l'équipe, lui faire réaliser de «petites» victoires, dans un premier temps.

Tout cela me fait penser à ce jardinier, qui parlait à ses plantes et avait un mot pour chacune qu'elle soit chardon ou tournesol.

Voir aussi :

[«Participatif, directif, comment choisir»](#)

[«Le dirigeant dans la pratique du coaching»](#)

Pour en savoir plus :

[«Le leadership en action»](#)

[«Les actions d'accompagnement personnalisées»](#)

[«Coaching»](#)