

délégation

... manager par la responsabilisation



Déléguer ça serait formidable.

Je serais plus zen, je pourrais enfin me consacrer à mon cœur de métier et anticiper, je serais dans la stratégie au lieu de faire le pompier de service, et aussi je pourrais rentrer chez moi moins tard.

En plus de ça, mes collaborateurs grandiraient et je gèrerais leur carrière en même temps que la mienne !

Alors, dites-moi, pourquoi ne le faites-vous pas ? Voilà un stage qui répond à deux questions essentielles : pourquoi et comment.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux liés à un bon niveau de délégation
- Identifier ses propres freins
- Mieux organiser son temps et son activité
- Acquérir les modes opératoires d'une vraie délégation
- Bâtir ses propres plans d'action

DUREE

Cette formation dure 2 jours
Un suivi est mis en place après le stage

LE PLUS PEDAGOGIQUE

Dans ce stage, nous allons utiliser le voyage comme substrat à l'apprentissage. Vous embarquerez sur la Calypso et vous devrez déléguer un certain nombre de missions à ceux qui vous entourent. D'autres exercices plus liés à l'activité professionnelle s'intercaleront entre les phases de travail en grand groupe et en sous groupes.

PERSONNES CONCERNÉES

Managers et encadrants

Groupes : 8 participants maximum

CONTENU

DÉLÉGUER, POURQUOI ?

- Comprendre les rouages et les freins à la délégation
- Identifier l'écart entre la situation actuelle et la situation "parfaite", puis mesurer en quoi la délégation peut apporter des solutions
- Gestion du temps : où et comment gagner du temps
- Identifier la véritable valeur ajoutée de son rôle de manager

DÉLÉGUER, COMMENT ?

Préparer

- Quoi : Identifier ce qui peut être délégué et ce qui ne peut pas l'être
- A qui : Choisir ses délégataires (compétences, expérience, motivation, disponibilité...)
- Pourquoi : Etre clair avec soi-même et en accord avec sa stratégie

Passer le relais

- Comment : mode d'emploi opérationnel
- Communiquer
- Convaincre
- Négocier
- Cadrer le niveau de responsabilité transféré ainsi que les étapes de l'accompagnement et du suivi

Accompagner le succès et les difficultés

Quand et comment interagir avec le délégataire (confiance, contrôle, risque...)

Analyser

- Evaluer objectivement
- Capitaliser sur les succès comme sur les échecs

Mes plans d'actions personnels