

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 et 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 aux deux questions essentielles de la délégation : pourquoi et comment.



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux liés à un bon niveau de délégation
- Identifier ses propres freins
- Savoir comment mieux organiser son temps et son activité
- Etre en mesure d'acquérir les modes opératoires d'une vraie délégation
- Etre capable de bâtir ses plans d'action

DURÉE

Cette formation dure 2 jours + 1h d'examen si CPF

LE PLUS PÉDAGOGIQUE

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 : de 4 à 8 participants.
En présentiel ou distanciel.

CONTENU

DÉLÉGUER, POURQUOI ?

- Directive/délégation : quelles différences ?
- Comprendre les rouages et les freins
- Identifier en quoi la délégation peut apporter des solutions
- Comment optimiser son temps et le consacrer à la véritable valeur ajoutée de son poste

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 sur les objectifs, les moyens et les contraintes

Passer le relais

- Comment présenter et convaincre
- Les étapes de l'entretien
- Communiquer et négocier
- Les facteurs de résistance
- L'assertivité au secours des situations difficiles

- Cadrer : les outils de suivi et d'ajustement

Accompagner le succès et les difficultés

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

Analyser

- Evaluer objectivement : le bilan de délégation
- Capitaliser sur les succès et les échecs

Mes plans d'actions personnels