

DELEGUER EN DONNANT DU SENS -

par Alain HUMBERT

FORMATEUR/TRICE

Alain Humbert est ingénieur Arts et Métiers de formation.

Après 15 ans d'expérience en management, il fonde en 2002 Crono Concept, cabinet de conseil en management d'équipe qui compte aujourd'hui 4 personnes.

Il est également certifié praticien de PNL et doublement diplômé de l'école de coaching québécoise ETC.

OBJECTIFS, BENEFICES

- Savoir décrire l'organisation managériale qui donne du sens au travail et le rôle de la délégation dans une telle organisation.
- Connaître les composantes d'une fiche de poste et se servir de la fiche de poste pour cadrer ses délégations.
- Savoir fixer des objectifs SMART qui font sens pour le collaborateur
- Savoir décrire les principaux leviers de motivation universels et individuels, et être capable d'identifier les leviers de motivation de chaque collaborateur.
- Savoir identifier des actions de management susceptibles d'entretenir la motivation des collaborateurs.
- Savoir utiliser un outil de management (outil 'des Quatre Couleurs') pour déterminer quel niveau d'autonomie laisser et quel contrôle appliquer pour chaque collaborateur, dans chacune de ses missions.
- Savoir donner un feed back de renforcement (félicitations) et un feed back de réajustement (recadrage).
- Savoir utiliser les sanctions positives et négatives à bon escient.
- Savoir diagnostiquer les causes d'une performance insuffisante.

CONTENU, PROGRAMME

1ère demi-journée :

- LE RÔLE DE LA DÉLÉGATION DANS LE MANAGEMENT D'UNE ÉQUIPE
 - o L'organisation managériale qui donne du sens.
 - o Définition et place de la délégation dans cette organisation.

2ème demi-journée :

- LA FIXATION D'OBJECTIFS QUI DONNENT DU SENS
 - o Source d'objectifs
 - o Formulation SMART

3ème demi-journée :

- QUEL DEGRÉ D'AUTONOMIE ET QUEL CONTRÔLE DE LA DÉLÉGATION ?
 - o La compétence technique définie par le référentiel métier.
 - o Les leviers de motivation et leur utilisation dans la délégation.
 - o Positionner autonomie et contrôle avec le Code des Quatre Couleurs.
 - o Ajuster son management à l'aide du Code des Quatre Couleurs.

4ème demi-journée :

- LES CONSÉQUENCES LIÉES A LA PERFORMANCE
 - o Caractéristiques d'une source de feedback utile.
 - o Capitaliser sur une réussite avec le feedback de renforcement (félicitations).
 - o Obtenir un changement ou résoudre un problème avec le feedback de réajustement (recadrage).
 - o Utiliser récompenses et sanctions à bon escient.

5ème demi-journée :

- OUTIL DE DIAGNOSTIC D'UNE PERFORMANCE FAIBLE ET PLAN D'ACTION
 - o Utiliser l'ensemble des connaissances acquises pour diagnostiquer un problème de performance.

METHODE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

- Livret stagiaires avec l'ensemble des diapos et outils.
- Carte heuristique de l'ensemble des contenus réalisée par le formateur au cours de la formation.
- Alternance entre apports de contenus théoriques et exercices individuels ou collectifs pour mettre en application ces contenus.
- Mises en situation de feedback de renforcement et de recadrages.

