

MANAGEMENT : DELEGUER, RESPONSABILISER, MOTIVER, et FAIRE PARTICIPER SES COLLABORATEURS

DOMAINE :

GES-2012-066-FCM

POPULATION CIBLE :

Responsables de magasins.

PRE REQUIS :

Aucun

RYTHME :

Présentiel :
Formation à distance :
Parcours :

OBJECTIFS :

A l'issue de la formation, les participants sauront :

- Comprendre la dimension du rôle du manager et ce que cela implique
- Utiliser les bonnes méthodes de délégation pour mettre leurs collaborateurs en situation de réussite.

DUREE :

Nombre de jour(s) 2 (14 heures)
En continu Oui Non

APPROCHE PEDAGOGIQUE :

Alternance de séquences théoriques (30%) et d'échanges sur les expériences de chacun (70%). Les deux jours de formation en salles seront suivis de séances de « coaching » à distance pour vous accompagner dans votre démarche de progrès.

PROGRAMME :

- Pourquoi déléguer et quoi déléguer ?
- Quelles sont les résistances à la délégation ?
Autonomie et compétence des collaborateurs par rapport à la tâche.
- Quelles sont les différences entre délégation 'pauvre' et délégation 'riche' et responsabilisante?
- préparer la délégation et les collaborateurs
- Comment structurer ses délégations?
- A qui déléguer ? Identifier les freins psychologiques des collaborateurs (craintes, croyances) et les freins « techniques » (compétences, moyens)
- L'entretien de délégation: quelles en sont les phases et quelles erreurs classiques éviter?
- Expliciter : les objectifs, les critères de succès, les pouvoirs délégués, les ressources allouées, le plan d'action, les modalités de contrôle et de soutien.
- S'engager mutuellement
- Le suivi de la délégation: comment l'adapter en fonction du profil de l'interlocuteur? Délais, objectifs, évaluation de l'activité et des performances, etc.
- Passation d'un questionnaire de motivation au travail
- Ce questionnaire, appliqué à soi-même, permet de cerner la variété et la complexité de la motivation humaine. Il aborde la motivation à l'égard des dimensions suivantes :
- Les caractéristiques du travail : rythme de travail, objectifs, variété du travail
- La motivation intrinsèque : sens de la tâche, sentiment de compétence, perception de contrôle, autonomie organisationnelle, autodétermination, développement personnel, accomplissement
- La motivation extrinsèque : salaire, statut, avancement, sécurité, équité et justice, éthique
- Les relations sociales : considération, besoin d'appartenance, reconnaissance professionnelle, pouvoir sur les autres,
- 2 – Adoption de comportements managériaux en fonction des attentes motivationnelles des collaborateurs : prise en compte des besoins et de compétences, management participatif ou directif, etc. Le rôle du chef d'équipe