Déléguer et responsabiliser

Raison d'être de la formation

Déléguer efficacement et développer les compétences et l'autonomie de ses équipiers.

Résultats concrets

- Déléguer des responsabilités (et non des tâches)
- Présenter ses délégations de façon stimulante
- Éviter le micro management
- Assurer un suivi mobilisant à distance et en présentiel

Outils pratico-pratiques

- Carré de sable de la délégation pour préparer et présenter sa délégation – 4 incontournables
- 6 questions clés pour valider la compréhension du projet (parce que *Est-ce clair? As-tu des questions?* ne fonctionnent pas 😊)
- Une approche pour responsabiliser l'employé dans la réussite du projet
- 3 trucs pour gérer les résistances

Formation dynamique

- **Brève discussion d'introduction :** pourquoi est-ce difficile de déléguer et comment se responsabiliser devant ces défis
- **Débat et vote :** tâches versus responsabilités
- **Démonstration (étude de cas) :** transformer une tâche en une responsabilité
- **Échanges dirigés :** meilleures questions de validation et stratégies de suivi
- **Pluie d'exemples :** adapter sa délégation à l'employé - exemples de l'animateur et des participants
- **Défi en sous-groupe :** pratiquer une délégation
- **Étude de cas :** jusqu'où faire confiance
- **Partage de trucs et astuces :** quoi faire lorsque rien ne fonctionne – employé fermé et résistant

Déléguer efficacement de façon à développer les compétences de ses collaborateurs est au cœur des responsabilités du gestionnaires ; sa bouée de sauvetage pour éviter la surcharge de travail.
Il n'y a pas de grands leaders qui ne savent pas déléguer ; cela requiert de faire confiance, de bien définir sa vision (le résultat final attendu) et d'intéresser les équipiers à ses projets.

Contexte

disponible en format 2 heures ou ½ journée | présentiel ou virtuel | en formation publique ou en groupe en entreprise | anglais et français