



DÉVELOPPER L'AUTONOMIE DE L'ÉQUIPE

PROGRAMME

► OBJECTIFS

Fixer des objectifs engageants.

- Valoriser, recadrer, piloter grâce au feedback.
- Pratiquer la délégation active.

► PUBLIC VISÉ

Responsables d'équipe
Managers

► DURÉE

2 jours

► PÉDAGOGIE

- Apports en neurosciences et sur l'élément humain de William Schutz, sur les conditions permettant de conduire les personnes et les équipes à travailler en confiance, de construire les liens entre estime de soi, confiance, performance individuelle et d'équipe.
- Mises en situations et exercices analogiques
- Étude de cas appropriés aux préoccupations spécifiques des participants.



● Identifier son style de management

- . Connaître les quatre grands styles de management.
- . S'adapter aux différentes situations.
- . Identifier les points forts et les limites de chaque style de management.

Autodiagnostic : identification de son style de management

● Adapter ses pratiques managériales aux collaborateurs

- . Identifier les quatre niveaux d'autonomie du collaborateur.
- . Définir les ressorts de la motivation de ses collaborateurs.
- . Mesurer le degré d'autonomie de ses collaborateurs et adapter son mode de management.
- . Reconnaître les actes de management qui peuvent démotiver.

Mise en situation : les participants repèrent le niveau d'autonomie et les motivations de leurs collaborateurs.

● Impliquer les membres de son équipe dans la fixation de leurs propres objectifs

- . Définir des objectifs SMART.
- . Impliquer ses collaborateurs dans la définition et le calibrage de leurs objectifs.
- . Définir ensemble les performances à atteindre sur la base de ces objectifs.

Mise en situation : fixation d'objectifs sur la base de situations professionnelles réelles.

● Solliciter l'engagement en pratiquant la délégation

- . Identifier les tâches et responsabilités pouvant faire l'objet de cette délégation.
- . Identifier les collaborateurs à qui déléguer.

Mise en situation : pratiquer les huit étapes de la délégation.

● Suivre ses collaborateurs efficacement

- . Permettre au collaborateur de s'auto-évaluer : outils et méthodes.
- . Développer des outils de suivi pertinents.
- . Être précis dans la définition des tâches et des objectifs.
- . Reconnaître la performance de manière authentique et sincère.
- . Identifier la mauvaise performance et confronter les faits

Mise en situation : donner un feedback positif et d'amélioration.