

PROGRAMME J1 & 2

- c INCLUSION & CADRE
- c LES FONCTIONS DU MANAGER
- c LEGITIMITE DANS UNE FONCTION
- c DELEGATION RESPONSABILISANTE
- c ASSERTIVITE DE MANAGEMENT
- c FEEDBACK CONSTRUCTIF
- c EXERCICES & AUTO-EVALUATION
- c PLAN D'ACTION 1

ELISE

Jean-Loup
Resp informatique (Europe)

SARAH
Coord. Fd Archiv.
63 coord.

Guy
Bur. Couture
Dir. equip. Sinistre
1 an 6p.

Claire
Med. Gen.
Equipe discipl.
14 pers. ser. educ.

Thomas
adjoint dir.
Maison Repas
20 pers. (cuisin./
entretien)

ARTHUR
Mg. depuis 09/25
3p. Skysen

SEVERINE
Resp C. H. à BXL enfants
36 pers.
2 ans 1/2 x jeune

MARIE-EVE
Dir. Cent du J.
pour enfants
± 40-50p. 1 col.

DELPHINE
Dir. R.H. Seneffe
11 crèches
2p + 2/3 pers.

ELOISE
25 20p.
Trava à domicile
Téléassistance

VIRGINIE
Direct. C.H. Jumez
2 ans
40 pers.

Fabian
Chef. educ.
enfant 0-22 34 p



CE QUE JE VIENS CHERCHER...

Légitimité

Me rassurer

Trouver ma place : à mes collègues

Devenir chef de ses collègues

Des outils pour m'améliorer

M'organiser

Outils d'organisation.

Me sentir à l'aise

Adap^{ter} mon management aux collaborateurs.

GERER UNE EQUIPE

OUTILS POUR MIEUX GERER MES EMOTIONS

↑ Communication avec l'équipe.

Mettre du cœur en place

Partagé dans mes missions

Expert → Manager

Ancrage

SECURITÉ

PERMISSIONS

JE + TU + PRÉNOM

ECOUTER
POUR COMPRENDRE

DISPONIBILITÉ
LIBERTÉ
CORESPONSABILITÉ

CONFIANCE

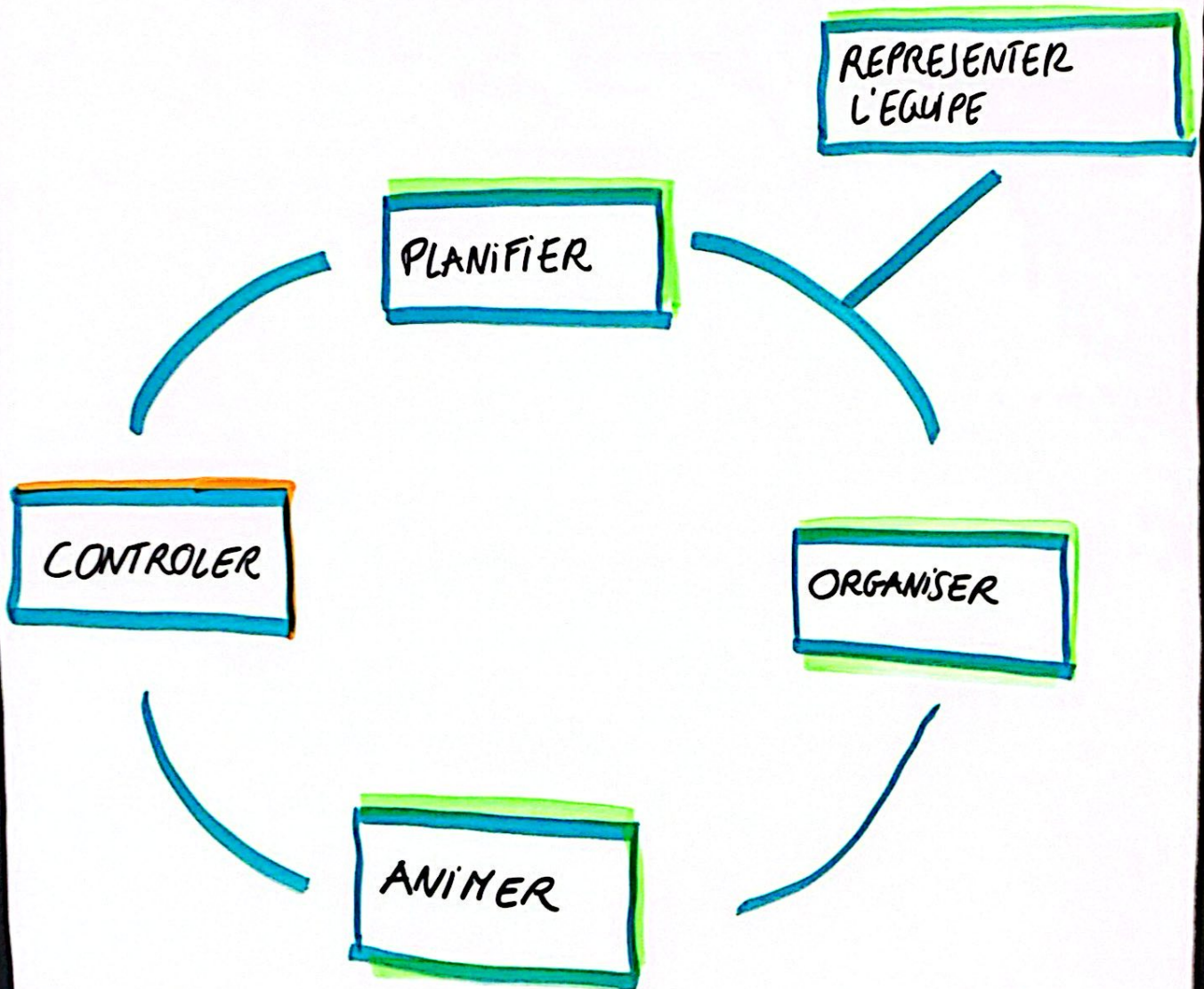
SUSPENDRE
SON JUGEMENT

PROTECTIONS

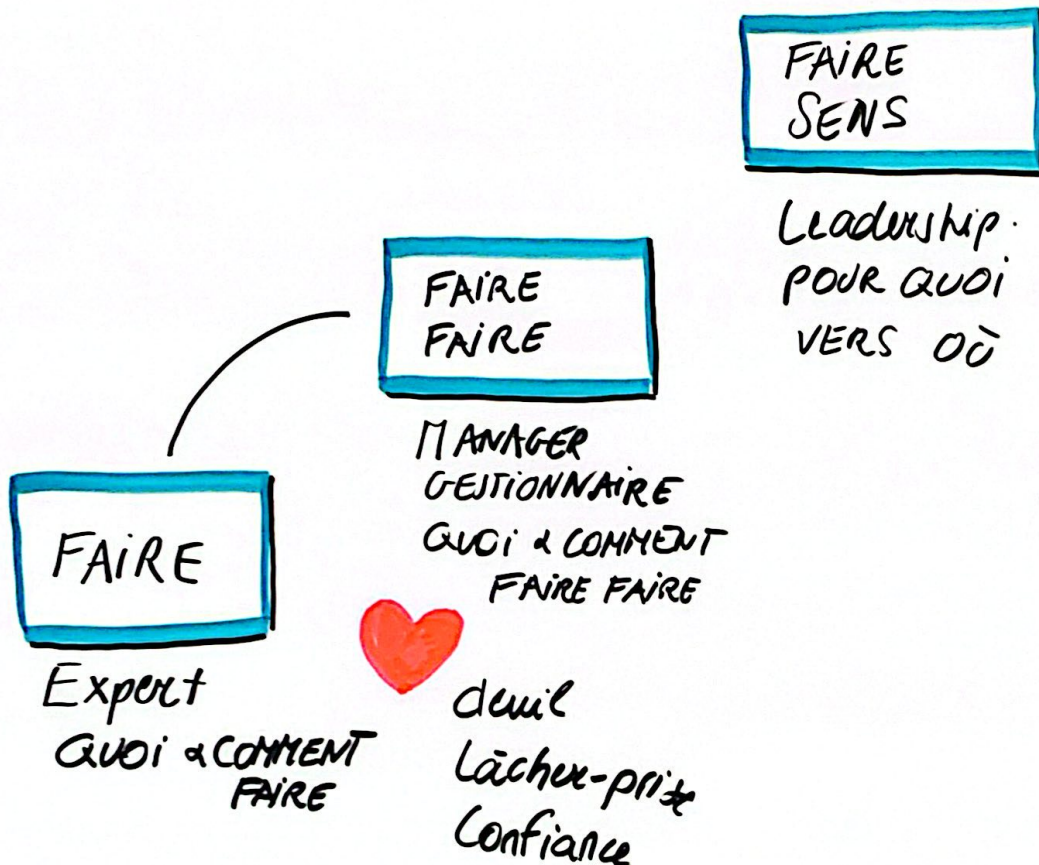
2x 

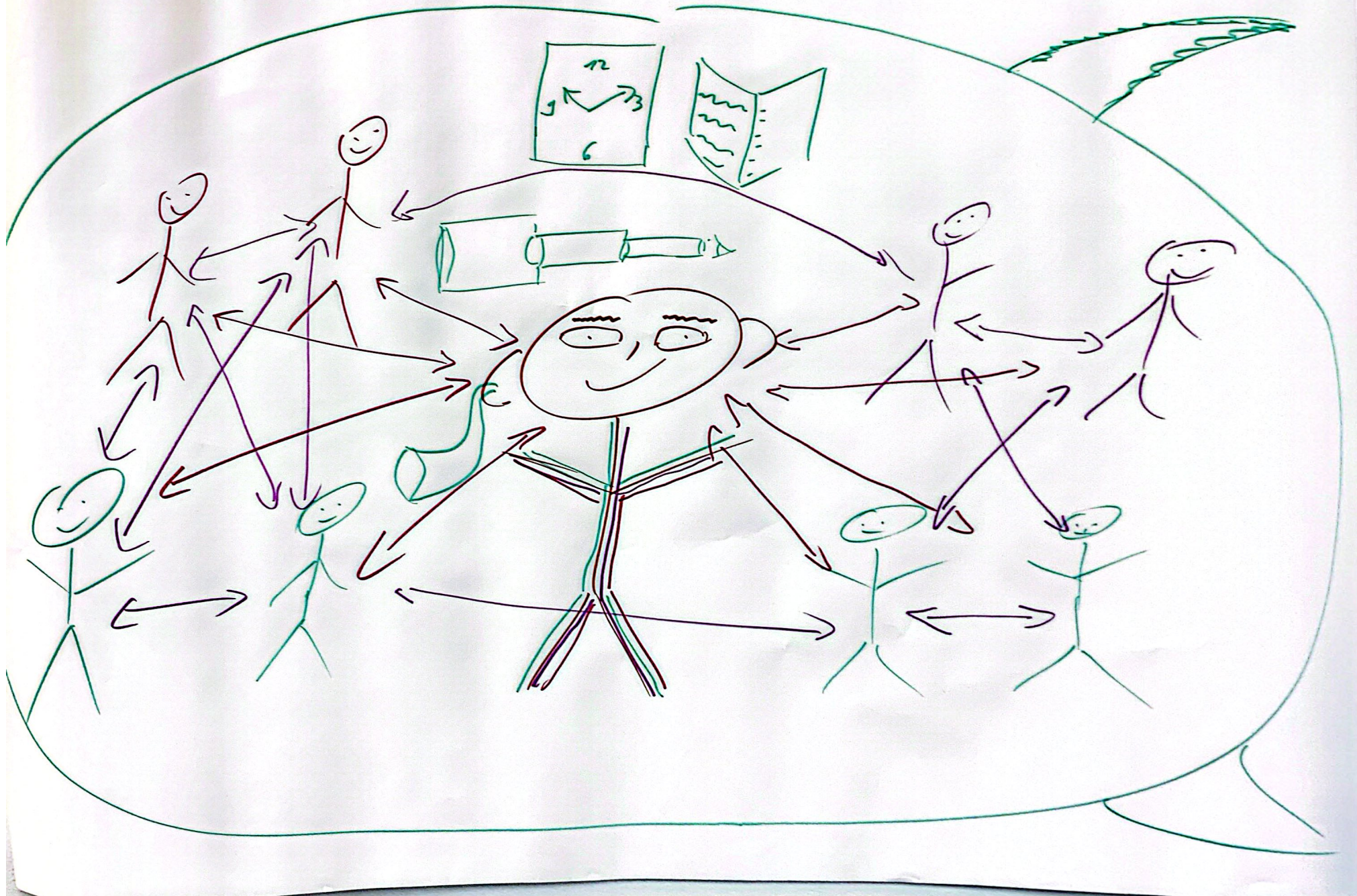
CONFIDENTIALITÉ

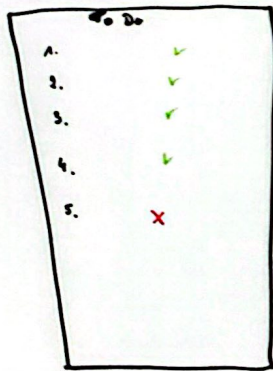
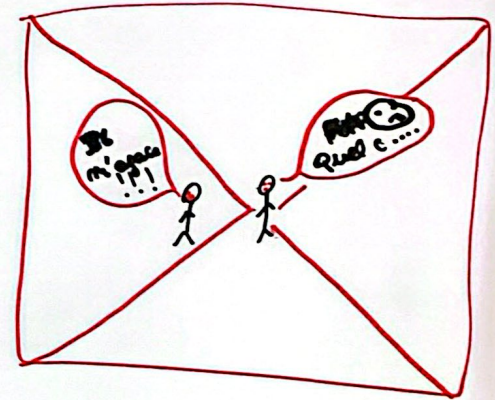
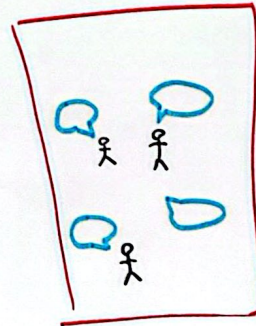
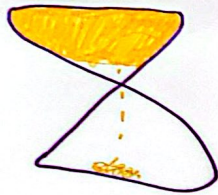
LES FONCTIONS du Mgr



LES ETAGES dans UNE ORGANISATION







LES AVANTAGES DE LA DELEGATION

pour moi, le collaborateur, l'équipe, l'organisation,
le bénéficiaire/le client....

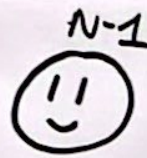
- Utiliser les forces de l'équipe
↳ expertises
- expertise + grand pour traiter le point.
- gagner du temps
- répartir charge de travail
- responsabiliser le travailleur
lui montrer notre confiance. | transparence, +
que implication / res
- montrer notre professionnalisme
- avoir 1 back up | continuité du service
- participer / soutenir la formation de la personne
- processus efficace (morcellement et rapidité
dans les tâches)
- Monter en compétences.
- Meilleure réponse client.
- Valoriser l'équipe.
- Cohésion équipe, ~~légitimité~~ légitimité

CE QUI PEUT EMPÊCHER UN.E MANAGER DE DELEGUER...

- MANQUE DE CONFIANCE
 - délègue petite tâche, analyse le résultat
- CROYANCE DE - D'EFFICACITÉ / TEMPS (BENEFICE EXPLICATION VS TEMPS CONSACRÉ)
- CONFIDENTIALITÉ
- MANQUE DE LÉGITIMITÉ / CADRE
 - hiérarchie
 - posture
- Manque de compétence - peur du travail mal fait
- Peur de déranger l'autre
- Envie de protéger l'autre
- Loyauté
- garder le contrôle
- Manque de lâcher prise
- Ne pas savoir comment faire ou à qui déléguer
- Manque d'organisation
- Urgence de la tâche, gest° du temps
 - délègue petite tâche, analyse le résultat.
- Impératif $m+1$
- Travailleur réticent
- Manque d'autorité

COMMENT FAIRE POUR MAI DELEGUER...

- Ne pas faire confiance → lâcher prise
- Vérifier (ne pas) ☺
- Trop contrôler
- Surcharger → être à l'écart, analyser.
- Ne pas le faire
- Déléguer à la "mauvaise" personne
^ à la m^{me} personne (tjs)
- Ne pas expliquer / manque info. (manière, contexte, outil
accès, ...) → donner un cadre
- Donner une tâche en dehors des attributs
- Ne pas donner de Timing - ou un timing irréaliste
- Ne pas donner sens / objectif / Résultats attendus, délais
- Donner des ordres désagréables, contrôlant
- Repaire la tâche après l'autre
- Imposer sa vision
- Ne pas entendre les difficultés du collaborateur
- Déléguer la même tâche à plusieurs personnes



T₁

- ELOISE
- VIRGINIE
- DELPHINE
- JEAN-LOUP

MARIE-EVE
FABIAN
SARAH
CLAIRE

SEVERINE
ARTHUR
GUY
THOMAS

T₂

- SEVERINE
- ARTHUR
- GUY
- THOMAS

JEAN-LOUP
ELOISE
VIRGINIE
DELPHINE

SARAH
CLAIRE
MARIE-EVE
FABIAN

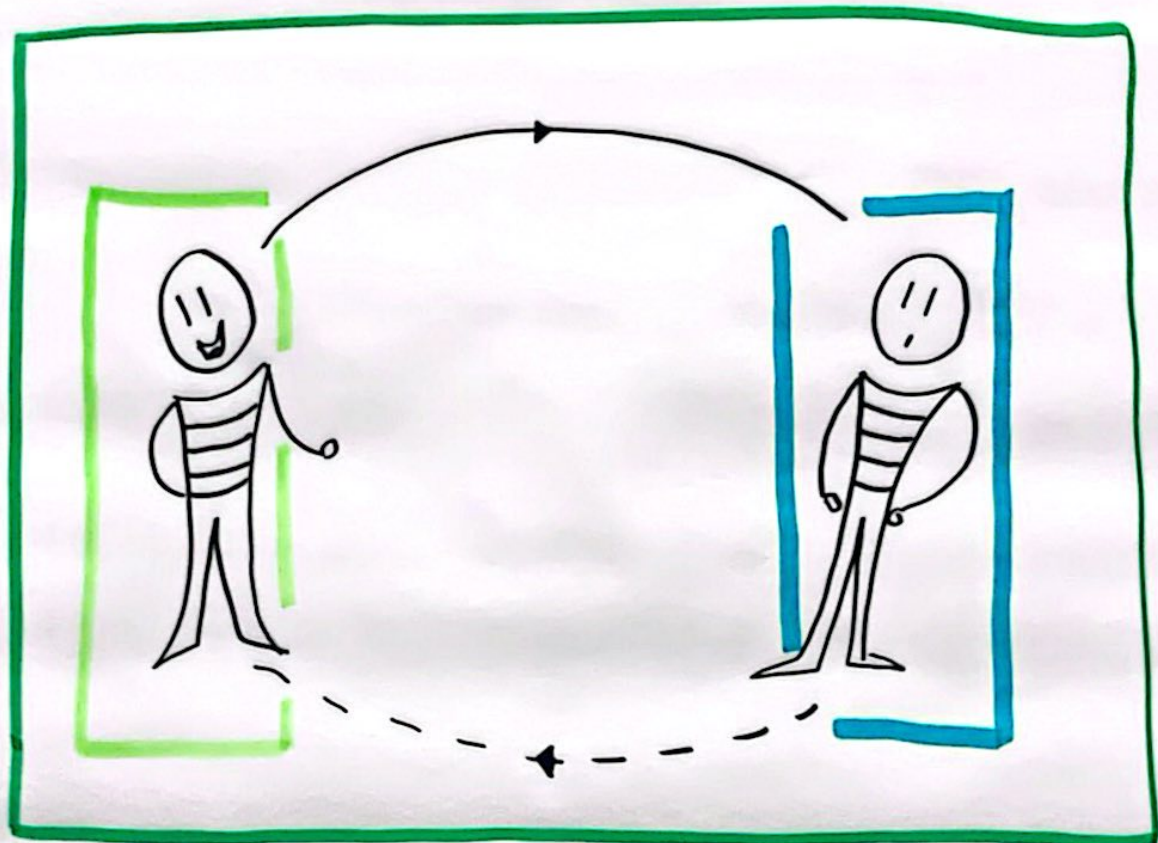
T₃

- SARAH
- CLAIRE
- MARIE-EVE
- FABIAN

THOMAS
SEVERINE
ARTHUR
GUY

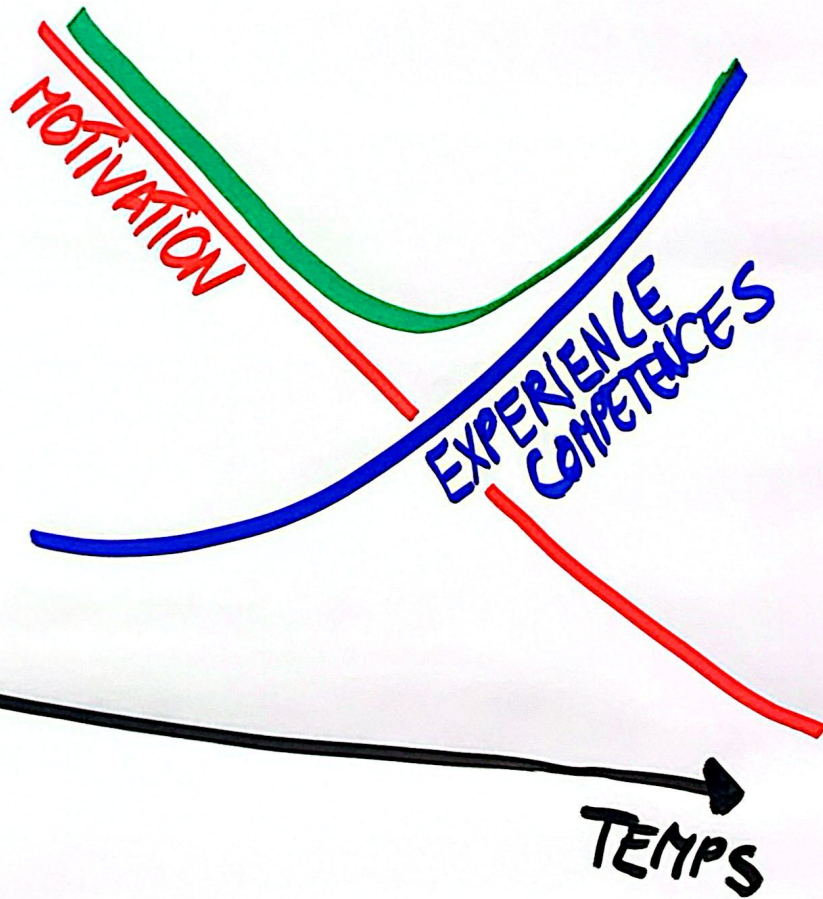
VIRGINIE
DELPHINE
JEAN-LOUP
ELOISE

BOUCLE DE COMMUNICATION



DE L'IMPORTANCE de FAIRE SENS...

INTENSITÉ



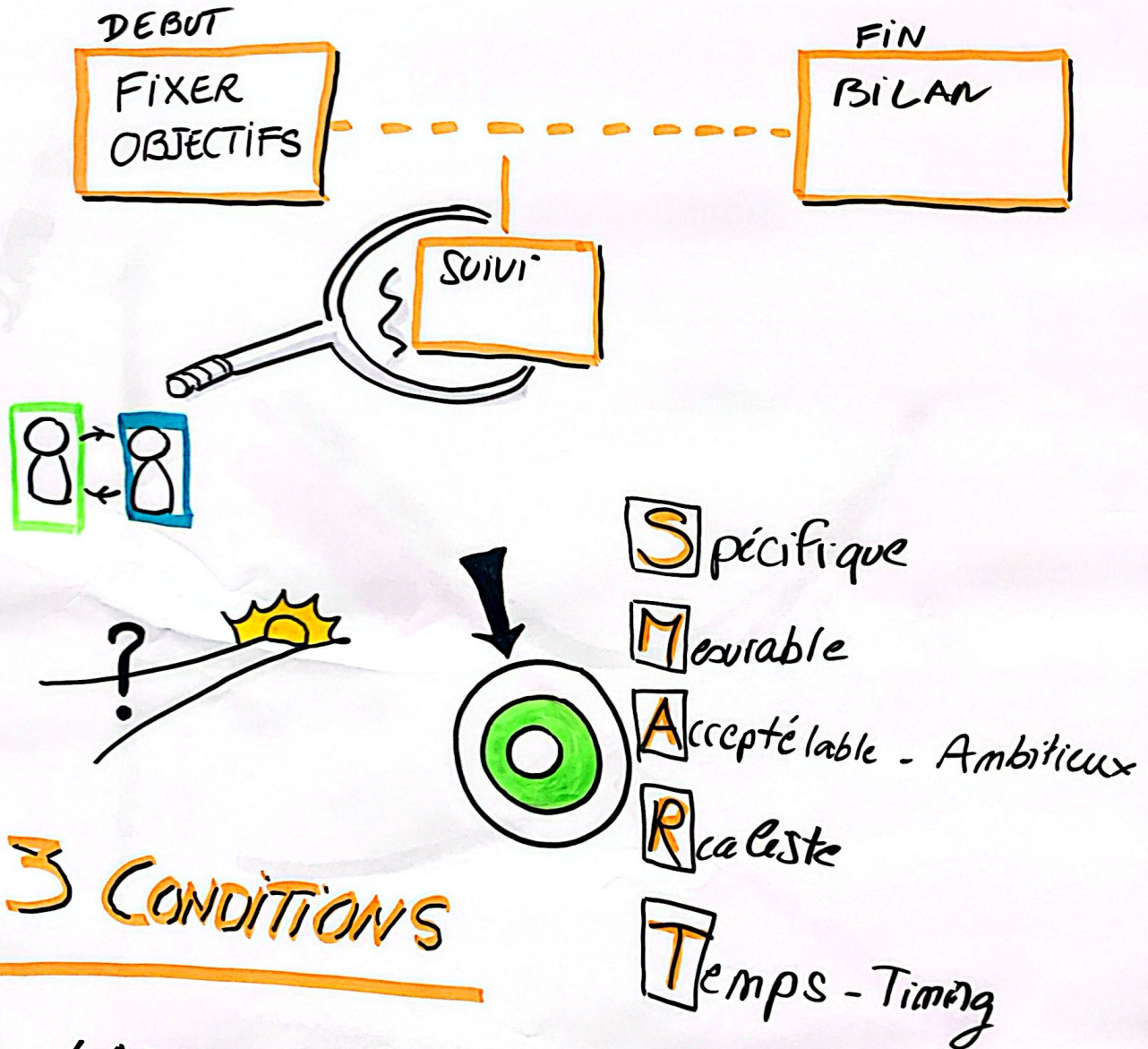
TEMPS

LA DELEGATION

RESPONSABILISANTE



→ UN PROCESSUS
→ RÉSULTAT

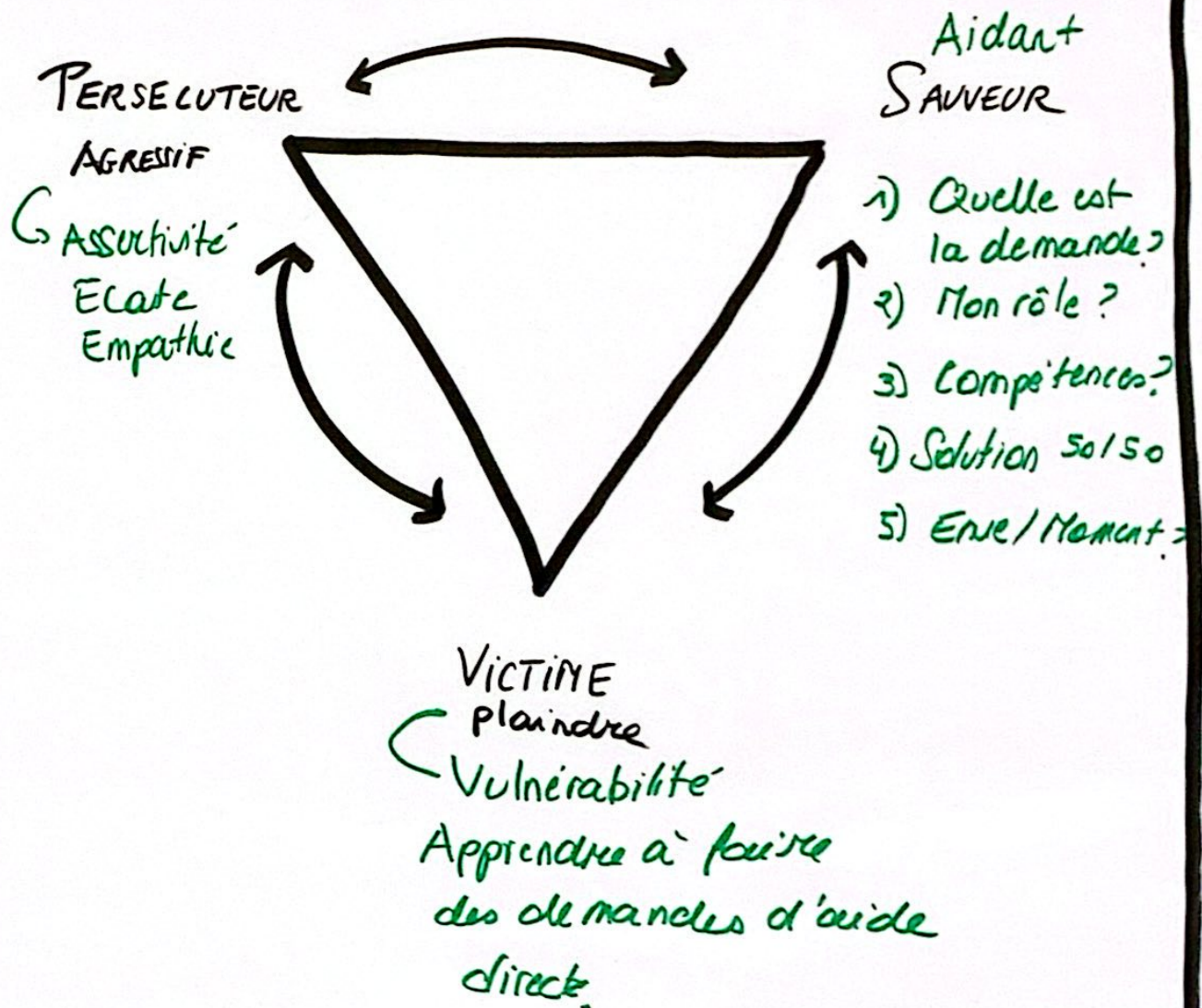


3 CONDITIONS

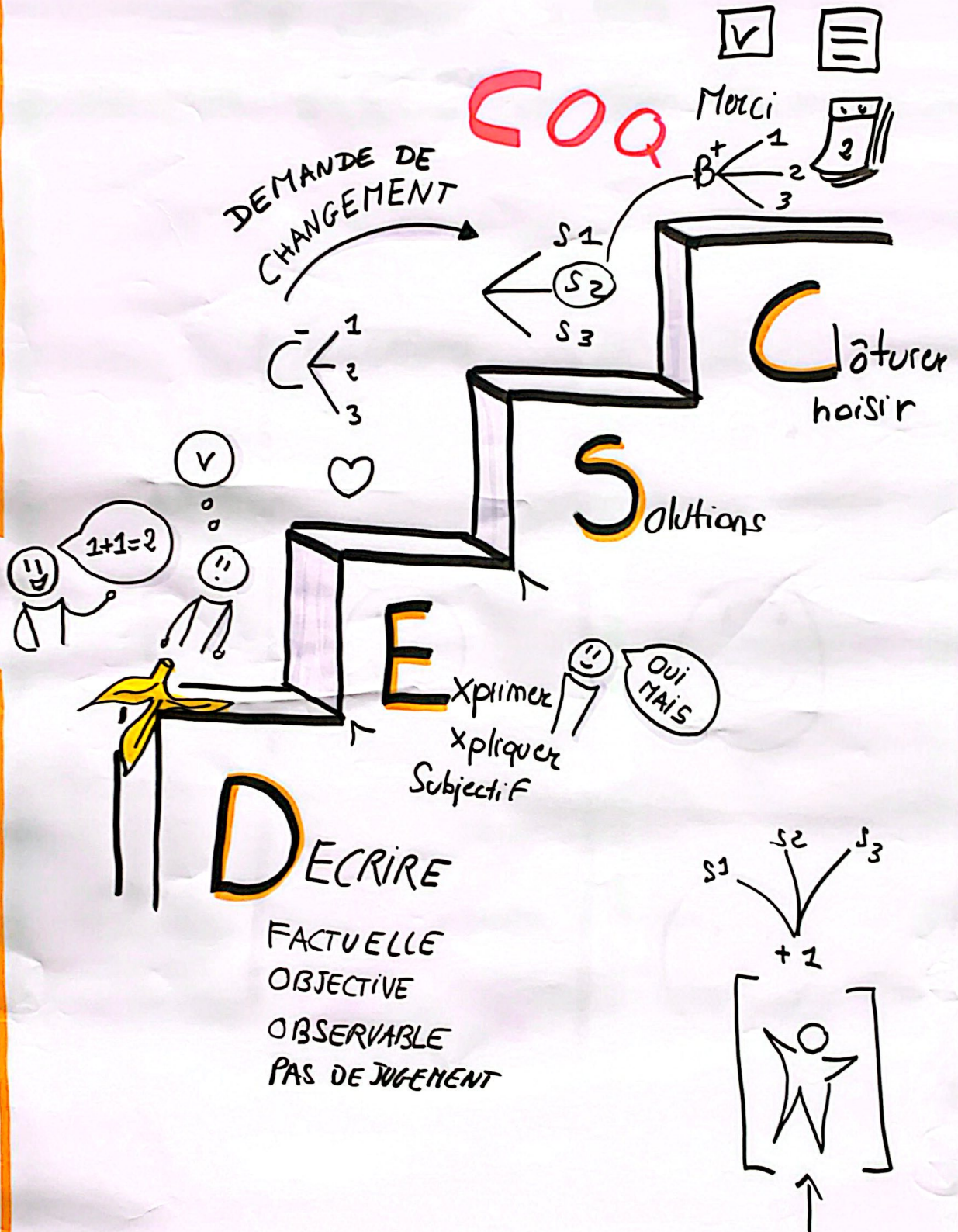
- LACHER-PRISE
- CONFIANCE
- CONTRÔLE

LE Δ DRAMATIQUE

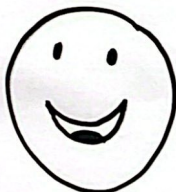
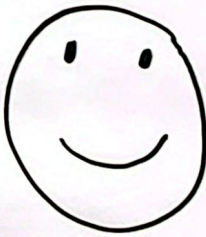
Karpman



FEEDBACK CONSTRUCTIF



4 SIGNES de RECONNAISSANCE

	INCONDITIONNEL "Tu es.."	CONDITIONNEL "Tu fais.."
+		
-		