

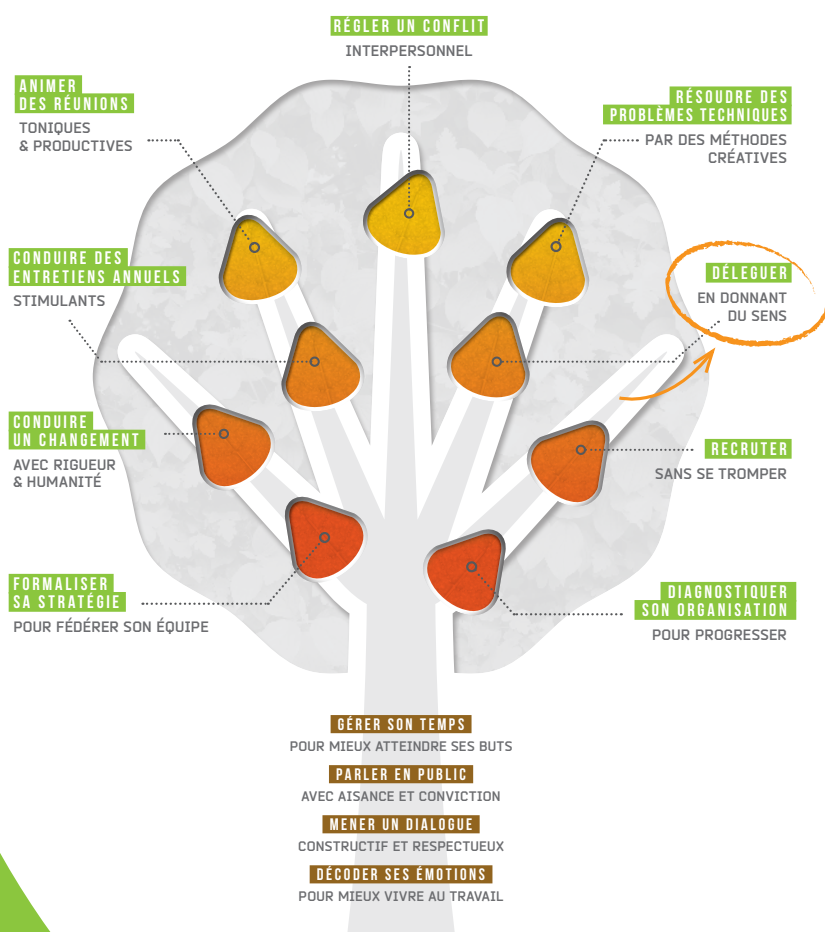
Pour des managers efficaces et sereins

PLACE DE CE PRODUIT DANS L'ARBRE DU MANAGEMENT

La stratégie de l'équipe étant définie, le manager doit déléguer les éléments de cette stratégie à ses collaborateurs.

Cette démarche constitue la courroie de transmission entre la vie à long terme de l'équipe et son quotidien.

Grâce à elle, **le collaborateur connaît ses priorités et apprécie sa contribution à la réussite de l'organisation.**



POURQUOI Y ALLER ?

- Ma charge de travail est trop lourde : je devrais déléguer mais je crains de perdre le contrôle ou que certaines tâches soient moins bien traitées que par moi.
- La délégation me prend beaucoup de temps car je vérifie toujours que le travail a été fait.
- J'ai recruté un nouveau collaborateur qui devra être autonome rapidement.
- Que faire face à un collaborateur démotivé ?**
- Je me demande **quelle autonomie laisser à mes collaborateurs et quel type de contrôle exercer.**
- En cas de mauvaise performance, **sur quels leviers agir ?**

QUELS BÉNÉFICES ?

- Des **collaborateurs** de plus en plus **autonomes**.
- Plus de temps** pour se consacrer à ses propres dossiers.
- Un risque réduit** de devoir repasser derrière un collaborateur ou de récupérer des erreurs graves.
- Des outils pour trouver rapidement la cause d'une mauvaise performance.**
- Une réputation de manager **juste, équitable et motivant.**
- Des collaborateurs motivés** de façon durable.
- Je transmets plus d'énergie** à mes équipes.

Pour des managers efficaces et sereins

PAR LA FORMATION

Durée : 2 jours consécutifs
+ 1 jour 8 à 10 semaines plus tard.

Ce 3ème jour permet aux stagiaires d'ancrer définitivement les outils et les bonnes pratiques dans leur quotidien. Le consultant apporte à chacun un éclairage sur les difficultés rencontrées

Contenu :

- **L'organisation managériale** qui donne du sens.
- Utilisation du **référentiel métier**.
- Les **leviers de motivation** d'un salarié.
- Le suivi de la délégation (autonomie et contrôle).
- Les **sources de feed back** (retour d'information).
- Le **feed back de renforcement** (félicitations).
- Le **recadrage**.
- Utiliser les **sanctions et récompenses** à bon escient.
- **Outil de diagnostic d'une performance** faible et plan d'action.

+

Le plus

Des outils infaillibles pour trouver le niveau d'autonomie et le mode de contrôle optimum pour chaque délégation. Gain de temps assuré!



CRONO
CONCEPT

Retrouvez l'ensemble de nos prestations sur
www.crono-concept.com

PAR L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Nous suivons la progression du stagiaire.

Chaque outil est directement placé dans son contexte professionnel. Nous nous assurons que les outils soient intégrés à l'activité de management et que le manager en tire les bénéfices :

- Nous **rédigeons** les objectifs **ensemble**.
- Nous l'aидons à **trouver le meilleur équilibre autonomie/contrôle** pour chaque collaborateur.
- Nous jouons le **rôle d'un collaborateur** que le manager souhaite recadrer ou féliciter afin qu'il s'entraîne sans risque.

PAR LA CONFÉRENCE

Elle aborde les trois points clés de la délégation :

- Comment **fixer des objectifs** qui fassent sens pour le collaborateur ?
- Comment **doser** l'autonomie à lui laisser ?
- Comment **déterminer le type de contrôle** à exercer ?

ET APRÈS, QUELLE DESTINATION ?

Si la structure comporte au moins un échelon hiérarchique intermédiaire entre le dirigeant et la base :

- **Conduire des entretiens annuels et professionnels stimulants**

Le cas échéant, investir d'abord sur les compétences transversales ou les autres compétences du management opérationnel