

MASTER 1

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Formation continue

Délégation et gestion des équipes : 14 H

Objectifs

Délégation Donner aux étudiants une vision complète de la délégation, les avantages et les inconvénients de s'engager dans ce projet fort de l'entreprise, quid de ce changement dans la réflexion collective et individuelle. Montrer le lien profond entre délégation et performance
"Présenter les approches d'outils simples et performants.

Les repères managériaux Amener les étudiants à réfléchir sur les postures, attitudes et comportements d'un manager, en associant les théories managériales à la pratique quotidienne par le jeu

Compétences à acquérir

Développer des compétences d'encadrement et de management afin de favoriser des pratiques managériales favorables à l'épanouissement régulier des collaborateurs, favoriser l'expression des potentiels humains et des talents individuels qui donnent l'envie d'être « pros actifs » « innovants », et de s'engager dans et pour le développement de l'entreprise

Disposer de réponses très concrètes, avec la fourniture de clés managériales et relationnelles pratiques, efficaces et faciles à mettre en œuvre, applicables par tous les responsables d'équipe, quels que soient les niveaux hiérarchiques.

Programme

Délégation Pourquoi déléguer _Les principes d'une bonne délégation_ Accompagnement de la délégation dans le temps _ Responsabiliser par la délégation : Le mapping des responsabilités _ les apports de la délégation _ Les 3 développements à engager dans l'entreprise (Volonté, Energie, Motivation) _ Sortir du problème _ Délégation et audace_ Une définition de la Performance

Repères managériaux Vision du management _ Apports du management_ Quid des repères managériaux _ C'est quoi un bon manager _ 6 ateliers managériaux (agir ensemble au service de tous, garantir la contribution de son équipe , impliquer /motiver/encourager ses collaborateurs, développer les compétences de ses collaborateurs, communiquer et donner du sens, être acteur du changement) _la carte d'identité du manager _ Le top 10 des qualités requises pour diriger

Bibliographie

Délégation

AMHERT Charles-Henri " Mettre du FLOW dans le moteur des entreprises " 2004

ALTER Norbert Sociologie du monde du travail, PUF 2006

CHAIZE Jacques "empowerment" : les obstacles et les leviers", L'expansion management review, décembre 1995

GENELOT Dominique " Manager dans la complexité" INSEP CONSULTING édition 2001

LUNACEK Christophe "La délégation efficace" ESF Editeur 1994

LALLICAN Jean-Ange, L'art de déléguer, manager dans la confiance, Dunod mars 2015

RETOUR Didier « La délégation managériale, levier de la responsabilisation croissante » HEC Montréal 2000

ZARIFIAN Philippe, compétences et stratégies d'entreprise : les démarches, compétences à l'épreuve de la stratégie des grandes entreprises, LIAISONS 2005

Management

Achor Shawn "Comment devenir un optimiste contagieux", (Belfond)

Aristote, éd. 2007

Braconnier Alain "Optimiste", (Odile Jacob)

Buckingham Marcus, Clifton Donald « Découvrez vos points forts » (Village Mondial) janvier 2008

D'Erm Pascal "Vivre plus lentement " (Ulmer).

Dupuis François « La faillite de la pensée managériale » Le Seuil

Seligman Martin "La force de l'optimisme", (Inter Editions)

Gabilliet Philippe "Éloge de l'optimisme", (St Simo),

Honoré Carl " L'éloge de la lenteur " , (Marabout)

Thierry Paquot "L'art de la sieste " (Zulma)

Prérequis

Aucun en particulier, peut être une volonté de partager et de faire progresser une équipe