



1) DESCRIPTION DE L'OUTIL

Cet outil est destiné à l'apprentissage avec le soutien de professionnels/formateurs et vous aide à déléguer les choses à faire et à ne pas faire dans le cadre d'une approche de gestion des personnes. La délégation peut réussir ou échouer, selon la manière dont on s'y prend. Dans une entreprise développée, il s'agirait plutôt d'encourager l'innovation et de faire en sorte que les personnes qui font le travail au quotidien suggèrent des améliorations susceptibles de faire gagner du temps et de l'argent.

Nom de l'outil : Les choses à faire et à ne pas faire en matière de gestion des ressources humaines

Durée : 30 minutes

Paramètres de l'environnement : Intérieur et extérieur

2) OBJECTIFS DE L'OUTIL

- ✚ Gérer avec succès les compétences de délégation
- ✚ Catégoriser les compétences de gestion des personnes pour les dirigeants et les managers
- ✚ Développer la conscience de soi et pratiquer les compétences de gestion des personnes

3) LIEN ENTRE L'OUTIL ET LA COMPÉTENCE

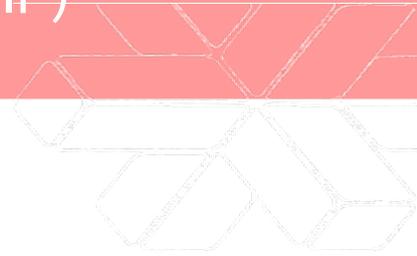
Cet outil est entièrement lié à la compétence de gestion des personnes, car il vous aide à utiliser les compétences de délégation de manière positive. Il vous aide également à faire la distinction entre les leaders et les managers et vous donne la liberté de décider quelles sont les approches d'un leader et celles d'un manager.

4) RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Les ressources suivantes sont nécessaires pour mettre en pratique cet outil avec succès :

Délégation Fiche de travail sur les choses à faire et à ne pas faire en matière de gestion du personnel

- ✓ Feuille de travail avec des approches pour les dirigeants et les managers
- ✓ Ciseaux et colle
- ✓ Stylo



5) HOW TO APPLY THE TOOL

Étape 1 : Le facilitateur explique les compétences et les approches à partir de la liste donnée et de la liste des choses à faire et à ne pas faire.

Étape 2 : Le facilitateur demande ensuite aux participants (individuellement ou en groupe) de découper les cases du bas et de les placer dans l'une des deux colonnes correspondant à "Leaders" ou "Managers".

Étape 3 : À la fin, l'animateur demande aux participants de compléter le tableau des choses à faire et à ne pas faire pour déléguer et améliorer leurs compétences en matière de gestion du personnel.

Leaders	Managers

Vision et objectifs	Productivité et efficacité	Mener l'innovation et avoir des adeptes	Gérer le travail et avoir des membres d'équipe
Vision à long terme	Vision à court terme	Proactive	Définir une orientation
Planifier en détail	Vouloir des réalisations	Vouloir des résultats	Réactifs

SOLUTIONS:

Vision et objectifs LEADERS	Productivité et efficacité MANAGERS	Mener l'innovation et avoir des suiveurs LEADERS	Gérer le travail et avoir des membres d'équipe MANAGERS
Long-term vision LEADERS	Vision à court terme MANAGERS	Proactive LEADERS	Définir la direction LEADERS
Planifier en détail MANAGERS	Vouloir des réalisations LEADERS	Vouloir des résultats MANAGERS	Réactifs MANAGERS



Soyez clair sur le niveau d'autorité de votre équipe

Soyez patient et écoutez activement.

Délégez les activités qui relèvent de votre compétence unique

Sous-estimer les capacités de votre équipe

Attendre des gens qu'ils lisent dans vos pensées

Clarifiez vos attentes en précisant le temps que vous souhaitez que les personnes investissent

SOLUTION:

Soyez clair sur le niveau d'autorité de votre équipe **FAIT**

Soyez patient et écoutez activement **FAIT**

Délégez les activités qui relèvent de votre compétence unique **NE PAS**

Sous-estimer les capacités de votre équipe **NE PAS**

Attendre des gens qu'ils lisent dans vos pensées **NE PAS**

Clarifiez vos attentes en précisant le temps que vous souhaitez que les personnes investissent **FAIT**

6) CE QU'IL FAUT APPRENDRE

SKILL 1 – COMPLEX PROBLEM SOLVING

SKILL GESTION DU PERSONNEL (CPIP)

- Apprenez à utiliser positivement vos compétences en matière de délégation.
- Apprenez à faire la distinction entre les leaders et les managers.
- Apprenez à améliorer vos compétences en matière de gestion des personnes par le biais d'activités pratiques.



Co-funded by
the European Union