



Les outils complémentaires

Management L'essentiel du

Ce contenu est un complément à la lecture de **LA BIBLE DU MANAGER** (collection *L'essentiel du Management*, ESF éditeur, disponible chez votre libraire) pour vous permettre une réappropriation efficace des principes développés dans le livre. Il est uniquement téléchargeable sur www.capital.fr/management-outils.



Délégez vraiment !

« *Le temps manque toujours, il faut le dévorer avant qu'il nous dévore.* » Napoléon

En dépit des avantages décisifs qu'apporte la délégation, neuf managers sur dix ne délèguent pas assez ou pas comme il le faudrait. Tout en étant persuadés du contraire.

Déléguer c'est quoi exactement ?

Quand on délègue une activité, le collaborateur est libre de proposer ses objectifs, ses méthodes et ses moyens. Mais l'activité déléguée reste **sous contrôle**. On ne peut donc déléguer que des activités que l'on connaît **parfaitement**. De plus quand on délègue, on transfère du pouvoir tout en restant **responsable**. On prend ainsi quelques risques qui sont compensés par une multitude d'avantages.

Lisez les propositions ci-dessous.

Rayez celles basées sur des idées reçues ou évoquant des comportements négatifs.

Ne conservez que les phrases mettant en avant les principaux avantages de la délégation.

- Déléguer, on sait comment ça commence, on sait jamais comment ça finit.
- La délégation renforce l'autonomie des collaborateurs, et donc leur motivation.
- Déléguer, ça complique et ça retarde tout, surtout lorsqu'une erreur se produit.
- Il vaut mieux déléguer quand on ne connaît pas très bien une activité.
- Il est important de se méfier de ses collaborateurs, et de ne faire confiance qu'à soi-même.
- La délégation rend les collaborateurs plus créatifs, notamment sur les méthodes à utiliser.
- La délégation permet aux collaborateurs une adaptation au terrain meilleure et plus rapide.
- Quand on est un hyperactif, déléguer risque de ralentir son rythme de travail.

POUR EN SAVOIR PLUS, REPORTEZ-VOUS À LA PAGE 98.