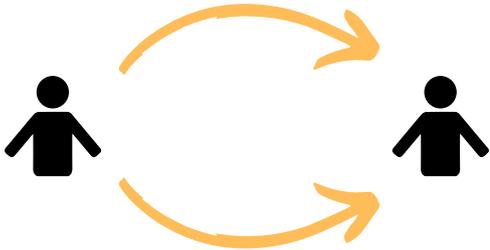


LA DÉLÉGATION DE MISSION

« Faire faire » plutôt que faire

Pas plus de 20% de tâches « action directe » pour un manager

LA NATURE DE LA DÉLÉGATION



Un engagement réciproque autour d'une ambition partagée

- 1 Une relation de confiance
- 2 Une mission claire et ajustée
- 3 Une démarche dans le temps

LA MISE EN PLACE

- Les arguments pour ces 20% peuvent être crédibilité, exemplarité, solidarité, proximité.
- Au delà des 20%, cela pose des questions, peut-être de posture, de capacité à déléguer...

LE SUIVI

On pilote une activité, on accompagne une personne. Il est important de bien anticiper et planifier le suivi... pour qu'il soit bien vécu et pas!

LA MISE EN PLACE D'UNE DÉLÉGATION

De quoi on parle ?



LA OU LES MISSIONS À DÉLÉGUER

- Ses modalités d'exercice, dont durée et ressources
- Les points importants, de vigilance ou d'approfondissement



LE COLLABORATEUR

- Ses envies et contraintes
- Ses compétences
- Sa place dans la vie de l'équipe, avec les collègues



LE MANAGER

- Les conditions de confiance pour déléguer cette mission
- Ce à quoi il est sensible sur cette mission
- Ses résistances à la déléguer

LE SUIVI D'UNE DÉLÉGATION

2 messages positifs pour 1 message négatif !



LES DIFFICULTÉS

Le DESC : **D**écrire les faits ; **E**xpliquer les conséquences et écouter les causes ; **T**rouver ensemble des **S**olutions ; **C**onclure sur un engagement réciproque, un plan d'action.



LA MOTIVATION

Le OOPS : (FICHE : LES FACTEURS DE MOTIVATION)

Ont-ils Intérêt à le faire ? **O**nt-ils Envie de le faire ? **P**euvent-ils le faire ? **S**avent-ils le faire ?



LA MONTÉE EN COMPÉTENCE

L'apprentissage en 3 étapes (débriefer à chaque fois) :

- 1/ Je fais - Tu observes
- 2/ Tu fais - J'observe
- 3/ Tu fais seul