

Bienvenue !

Si vous lisez ce livre, cela veut dire que vous souhaitez reprendre les choses en main et passer à l'action.

Bravo !

Dans ce livre, vous allez découvrir les techniques indispensables pour déléguer de manière simple et efficace des tâches à vos collaborateurs.

Mais pas uniquement. Vous verrez que cela permettra non seulement d'améliorer votre qualité de travail, mais également celle de vos collaborateurs.

J'ai pensé ce livre comme un condensé, un guide pratique pour vous apprendre à déléguer efficacement des tâches à vos équipes.

En l'espace de quelques heures, vous saurez tout ce qu'il y a à savoir pour maîtriser l'art de la délégation. Je vais vous livrer la théorie indispensable à connaître, mais également des conseils pratiques tirés de mes expériences.

Enchanté, je m'appelle Thibault Baheux. Cela fait maintenant plus de douze ans que j'évolue en tant que manager d'équipe et chef de projet.

Au gré de mes missions, j'ai eu la chance de travailler avec des dizaines d'équipes différentes, dans des secteurs d'activités variés (industrie, finance, assurance, informatique, logement), aussi bien en management hiérarchique direct qu'en management transversal sur des projets stratégiques.

J'ai pu mener à bien des projets complexes de plusieurs millions d'euros, tout en dirigeant des équipes de 3 à 40 collaborateurs.

DÉLÉGATION EFFICACE

Je dois vous avouer une chose.

Manager des personnes, c'est la chose la plus compliquée que j'ai eu à faire dans ma carrière.

Parce qu'il n'y a pas de recette miracle comme on en utilise pour corriger un problème informatique. S'il n'y a pas de réseau informatique, c'est parce que le câble est débranché. On le rebranche et c'est reparti. Simple et logique. Il suffit de suivre une liste préétablie des points à vérifier pour résoudre le problème. Mais en management, c'est différent.

Il y a certes de mauvaises manières de faire les choses. Nous sommes tous d'accord pour dire que la tyrannie n'est pas le meilleur moyen pour motiver les foules. Mais le problème des bonnes pratiques de management, c'est que ce qui marche pour l'un ne fonctionne pas forcément pour l'autre. Chaque collaborateur est différent. Manager des personnes, c'est s'adapter constamment à l'humain, à son caractère, à son humeur du moment, ainsi qu'à ses motivations profondes.

Mais c'est avant tout un métier passionnant ! Vous voyez vos collaborateurs évoluer et s'épanouir sous votre impulsion. Il n'y a pas de plus grande récompense.

Malheureusement, j'ai pu constater les dérives du management « à la française », encore bien trop présent dans nos entreprises. Équipes démotivées, collaborateurs désengagés, zéro prise d'initiative, managers débordés, à qui on en demande toujours plus en toujours moins de temps.

C'est précisément pour répondre à ce besoin que j'ai créé mon site internet¹. Afin de vous aider à mener la transition vers un nouveau style de management, plus humain, moins contraignant et plus axé sur la confiance. Afin de développer de nouvelles méthodes de travail, agiles et collaboratives. Et surtout afin que vos collaborateurs et vos équipes acquièrent plus d'autonomie, de responsabilisation, et de pouvoir dans les prises de décision.

Le livre que vous tenez dans les mains vous aidera à atteindre ce but.

1. www.reinventersontravail.com

Ce que vous apprendrez dans ce livre

Dans le chapitre 1, vous comprendrez pourquoi vous n'avez plus le luxe de perdre du temps, pourquoi c'est si difficile de déléguer, et pourquoi en tant que manager vous n'avez pas d'autre choix que de déléguer. Vous serez ainsi en mesure de constater les bénéfices que la délégation vous apportera.

Dans le chapitre 2, vous apprendrez quoi déléguer, à qui, et quand, ainsi que les règles d'or de la délégation qui s'appliquent au quotidien.

Dans le chapitre 3, vous découvrirez les 5 niveaux de délégation, comment vous positionner en tant que manager pour chacun de ces niveaux et pourquoi il peut être utile d'utiliser les 5. Vous serez également en mesure d'évaluer votre manière actuelle de déléguer.

Dans le chapitre 4, vous travaillerez sur les obstacles qui vous empêchent de déléguer efficacement, et plus particulièrement sur vos peurs. Vous apprendrez à les surmonter pour passer à l'action dès la lecture de ce livre.

Dans le chapitre 5, vous découvrirez quels sont vos messages contraignants et comment ils peuvent influencer positivement ou négativement votre manière de déléguer.

Dans le chapitre 6, je vous livre tous les outils pour vous permettre de préparer votre délégation, de présenter convenablement les choses à vos collaborateurs, et de clarifier le tout. Vous aurez un guide pratique complet sur l'art de déléguer une mission à vos collaborateurs.

Dans le chapitre 7, vous apprendrez à contrôler sans intervenir, à mettre en place des suivis réguliers avec votre équipe, ainsi qu'à évaluer votre processus de délégation.

Enfin, dans le chapitre 8, vous découvrirez pourquoi votre envie de bien faire peut vous nuire à vous ainsi qu'à vos collaborateurs, et pourquoi il est indispensable de ne pas pratiquer la délégation inversée, et de ne pas prendre les « *singes* » des autres.

Comment utiliser ce livre ?

J'ai pensé ce livre comme un guide pratique orienté vers l'action. Je serai donc volontairement provocant dans mes propos. Pour vous amener à réagir. Pour vous faire comprendre que vous ne pouvez plus continuer ainsi et qu'il est grand temps de changer et d'agir. Pour votre propre bien.

Et également pour celui de votre équipe.

Et c'est exactement pour cette raison que vous avez aujourd'hui ce livre entre les mains. Pour passer à l'action, reprendre le contrôle de votre temps, déléguer enfin efficacement tâches et projets à vos équipes, et les voir s'épanouir dans ces nouvelles missions.

Chapitre 1

Vous n'avez plus le luxe de perdre du temps

Aujourd'hui, tout va plus vite. Vous recevez plusieurs dizaines de mails chaque jour, tous plus urgents les uns que les autres. La direction vous a fait part de sa nouvelle stratégie (la dixième depuis le début de l'année), et vous devez mettre en place les changements nécessaires pour votre équipe. Un de vos collaborateurs passe dans votre bureau, et vous informe qu'il y a une problématique urgente chez votre plus gros client. Pendant ce temps, votre téléphone continue à sonner, mais vous n'avez plus le luxe d'y répondre. Vous êtes déjà en surcharge de travail.

Les dossiers « urgents » s'empilent chaque jour un peu plus sur votre bureau, alors vous n'avez pas le choix : ce soir, vous resterez plus tard au bureau. Pour rattraper votre retard. Et demain aussi.

Pourtant ce choix, vous l'avez : il vous suffirait de déléguer.

Vous ne pouvez pas tout faire tout seul

Soyons clairs : les super-héros n'existent pas, c'est de la fiction.

Vous ne pouvez pas tout faire tout seul.

Laissez-moi répéter ça : VOUS-NE-POUVEZ-PAS-TOUT-FAIRE-TOUT-SEUL !

DÉLÉGATION EFFICACE

Il s'agit de l'un des plus grands problèmes du monde professionnel actuel : Nos organisations encouragent la culture du héros à tous les niveaux.

Pour gagner, il faut travailler dur.

Un collaborateur efficace, c'est une personne qui reste tard le soir, qui en « bave » toute la journée, qui mouille sa chemise de transpiration. Mais qui, au bout du compte, finit par devenir triomphant face à l'adversité.

Jusqu'à la prochaine fois. C'est-à-dire demain.

Le pire ? C'est que tout le monde applaudit. Tout le monde en redemande. Et tout cela paraît normal.

À partir du moment où vous êtes promu manager, tacitement vous acceptez de couler sous les mails, tâches et projets, tous plus prioritaires les uns que les autres.

C'est quelque chose de profondément ancré dans nos sociétés. Et c'est quelque chose que vous devez absolument changer.

On voudrait nous faire croire à cette fable moderne qui dit que je suis un bon professionnel, rigoureux, efficace et consciencieux, si j'ai accès à tout, si je vois tout, si je supervise tout, si j'anticipe tout et que je fais tout.

Mais c'est faux. À vouloir mener toutes ses batailles en parallèle et à diluer ses forces, on finit par perdre la guerre.

Vous n'êtes pas un héros. Personne ne l'est !

Imaginez : vous pique-niquez par un beau dimanche ensoleillé, au bord d'un lac, proche d'une forêt. Quand soudain, vous sentez une odeur de brûlé. Vous vous retournez et vous voyez la lisière de la forêt rougie par les flammes. Vous vous précipitez face à cette urgence, et vous agitez énergiquement les bras pour faire du vent et éteindre l'incendie. Pourtant rien n'y fait, et vous continuez, encore et encore, jusqu'à vous épuiser.

Quelques minutes plus tard, les pompiers arrivent, et maîtrisent l'incendie rapidement. Avec du matériel de qualité. Le casque, les vêtements ignifugés, la lance à incendie. Normal, c'est leur métier.

Bien sûr, j'ai volontairement grossi le trait, mais face à une « urgence » (pas forcément avérée, contrairement à un feu de forêt), la plupart des managers auraient préféré agiter leurs bras plutôt que de déléguer la tâche à une personne de leur équipe bien mieux qualifiée pour cela.

Le fait est qu'il y a forcément quelqu'un autour de vous qui pourrait réaliser cette tâche non seulement mieux que vous en moins de temps qu'il ne vous en faut.

Je sais, je sais, l'ego en prend un sacré coup. Ça fait mal. Mais cela n'en est pas moins vrai.

Pourquoi n'avez-vous plus d'autres choix que de déléguer ?

Laissez-moi vous poser une question : quelle est votre valeur ajoutée en tant que manager ? S'agit-il de traiter les demandes diverses et variées qui arrivent au fil de l'eau ? De passer vos journées à répondre à vos mails ou à être en réunion ? De travailler sur des projets parce qu'ils sont un peu « sensibles », ou que votre équipe n'a pas les compétences suffisantes ? Ou est-ce de manager l'équipe, de la gérer au quotidien ?

La réponse est évidente, je l'avoue. Mais répondez-moi sincèrement : combien de temps prenez-vous par jour pour manager votre équipe ? Effectuer des points de suivi ? Combien de temps prenez-vous chaque semaine pour discuter avec vos collaborateurs, vous assurer qu'ils sont bien dans leur poste et qu'ils ne vont pas voir si l'herbe est plus verte chez la concurrence ?

3 heures ? 1 heure ? 30 minutes ?

Lorsque je pose cette question à des managers, vous savez quelle réponse j'obtiens systématiquement ?

« Pas autant que je le voudrais, pas autant que je le devrais. »

Vous avez tous conscience de la valeur de votre mission. Vous avez tous conscience de ce que vous apportez aux autres, à l'équipe, à vos collaborateurs. Mais vous n'avez pas le temps de le faire.

Pourquoi ? Parce que vous dépensez votre temps et votre énergie dans des tâches chronophages que vous auriez très bien pu déléguer.

DÉLÉGATION EFFICACE

Combien de fois vous êtes-vous déjà surpris à dire des phrases comme :

1. « *Je n'ai pas le temps.* »
2. « *Il faudrait me cloner pour abattre cette charge de travail dans les temps.* »
3. « *Je n'ai que 2 bras/2 mains/10 doigts.* »
4. « *Il n'y a personne d'autre mieux placé que moi pour le faire.* »
5. « *Mieux vaut que je le fasse moi-même, ça ira plus vite.* »
6. « *Je ne peux pas leur faire confiance.* »

Trop souvent, n'est-ce pas ?

La surcharge de travail, et le stress associé viennent souvent de ces croyances. De cela et de cette culture du super-héros dans nos organisations modernes.

Pourtant nous avons tous accès en tant que managers à cet outil qu'est la délégation. Et lorsque cet outil est bien compris et bien utilisé, je peux vous assurer qu'il peut faire quelques miracles :

1. Déléguer, ça vous permet de retrouver pleinement la maîtrise de votre planning et de votre agenda.
2. Déléguer, ça vous permet de vous recentrer sur votre cœur de métier : manager l'humain.
3. Déléguer, ça vous permet également de vous concentrer sur vos priorités, plutôt que de vous diluer.
4. Déléguer vous permet d'être plus efficace dans votre travail de manager au quotidien, de gagner en efficacité et d'être présent et disponible là où on a vraiment besoin de vous.
5. Déléguer ça permet de varier les tâches de vos collaborateurs, de les faire monter en compétence.
6. Déléguer permet également de démultiplier l'efficacité de l'équipe à moyen terme.
7. Enfin, déléguer permet de responsabiliser vos collaborateurs, de leur donner du sens dans ce qu'ils font, et de créer et maintenir un lien de confiance avec eux.

Avec un peu de pratique, vous devriez gagner entre 3 et 15 heures par semaine grâce à la délégation. Autrement dit, vous pourriez gagner entre 150 et 780 heures de travail par an. C'est absolument énorme !

Imaginez au bout d'un an tout ce que vous auriez pu faire. Imaginez si vous aviez pris le temps de soigner votre équipe, de vous former, de coacher vos collaborateurs, de vous concentrer réellement sur des tâches importantes.

Prenez le temps de visualiser cela. De voir où vous seriez en tant qu'individu (manager) et en tant que collectif (équipe). Prenez le temps de visualiser tout cela, et gravez-le dans votre esprit.

Voici votre objectif à atteindre. Voici votre potentiel en tant que manager d'équipe. Voici la promesse que vous vous faites à vous-même : atteindre cet objectif.

Pourquoi est-ce si difficile de déléguer ?

Vous allez me dire que compte tenu des bénéfices qu'apporte la délégation, il est bizarre qu'elle ne soit pas plus pratiquée. Que voulez-vous, l'humain aime bien les contradictions, et se compliquer la tâche.

Le fait est que déléguer est contre-intuitif. Ce n'est pas du tout inné. Cela requiert du travail et de la patience. Ce n'est absolument pas naturel. Et cela se construit et s'entretient avec le temps.

L'acte de déléguer est un des actes de management les plus puissants mais aussi l'un des plus compliqués à mettre en place.

Pourquoi ?

Car la délégation repose sur trois piliers fondamentaux :

1. Les compétences.
2. La confiance.
3. La perte de contrôle.

Le premier pilier est celui des compétences, ce qui semble plutôt logique. On ne peut pas demander à un linguiste de développer un programme informatique complexe. Selon le même principe, le délégataire (la personne à qui on délègue une tâche) doit avoir suffisamment d'informations et de compétences à sa disposition pour être en mesure de traiter cette tâche de manière autonome.

Le deuxième pilier de la délégation est la confiance. Déléguer, c'est accepter de faire confiance aux autres. Cela revient à dire : « *Je vous fais*

DÉLÉGATION EFFICACE

suffisamment confiance pour que vous traitiez la réalisation de cette tâche. » Cependant la confiance ne se décrète pas, elle s'acquiert, elle se construit petit à petit avec le temps et se renforce au quotidien.

Enfin, le dernier pilier est celui du contrôle. Plus précisément de la perte de contrôle. Car déléguer signifie que vous acceptez de perdre le contrôle sur la tâche. Vous déléguez l'obtention d'un résultat, mais vous perdez le contrôle sur la manière d'y arriver. Les méthodes de travail de vos collaborateurs différeront peut-être totalement des vôtres.

Alors pourquoi est-ce si difficile de déléguer me direz-vous ?

Parce que donner les informations nécessaires à son collaborateur et le former prend du temps, ce que vous n'arrivez pas à lui accorder actuellement.

Parce que la confiance est trop souvent fragile dans nos organisations. Le fait de continuer à ne pas déléguer entretient cette fragilité. Le manager doit avoir confiance dans la capacité de ses collaborateurs à traiter tâches et projets. Tout comme l'équipe doit accorder sa confiance au manager.

Parce que le manager, comme beaucoup de professionnels, n'a pas suffisamment confiance en lui. Déléguer, c'est prendre une décision. C'est décider de donner un travail et une responsabilité à son collaborateur. Il faut accepter que tout ne se passera pas comme prévu. Qu'il peut parfois y avoir une erreur de casting. Que le travail ne soit pas de qualité satisfaisante. Que les échéances ne soient pas tenues. Peu importe la raison. À ce moment-là, il faut avoir suffisamment confiance en soi pour accepter de s'être trompé.

Parce que le manager est avant tout humain. Nous avons tous tendance à surestimer notre capacité à faire tout en sous-estimant le temps nécessaire pour accomplir une tâche. Il n'y a qu'à voir les retards systématiques de livraisons sur les projets de construction.

Parce qu'enfin la peur de perdre le contrôle, de devenir inutile et d'avoir un travail qui ne soit pas parfait est très (trop ?) ancrée en nous. On pense souvent qu'il s'agit d'un problème d'ego, d'un manager « qui garde tous les projets sympas » rien que pour lui. Mais en fait, derrière cet « ego surdimensionné » se cache quasi systématiquement une peur bien ancrée.

Déléguer c'est manager

Encore une fois, je vais être un tantinet provocant : un manager qui ne délègue pas n'est pas un manager. Déléguer est indissociable du fait de manager. L'un ne va pas sans l'autre.

Je m'explique.

Trop souvent en France, le parcours du manager classique est le suivant :

Opérationnel → Expert → Manager

À chaque fois que vous devenez bon dans ce que vous faites, votre entreprise vous propose de « monter en grade ». Les responsabilités augmentent, la charge de travail également, et tant mieux pour vous, le salaire aussi.

Mais le plus gros problème dans ce modèle, c'est qu'on prend des experts opérationnels qui sont hyper efficaces dans leur job, reconnus pour ça par leurs collègues et qui maîtrisent sur le bout des doigts leur secteur d'activité et ses spécificités, et qu'on les propulse du jour au lendemain sur des postes de responsable d'équipe, sans formation, sans accompagnement, au nom du mérite.

« Vous avez fait du bon travail, on vous propose donc un changement de poste. »

Le fait est que cet expert n'est pas forcément le mieux placé pour un poste de manager. Car on l'oublie trop souvent, manager c'est un métier à part entière. Il ne suffit pas d'être une pointure dans son milieu pour manager convenablement une équipe.

Il y a tellement de choses à dire sur cette spécificité bien française que je pourrais écrire un livre entier dessus. Mais ce qu'il faut retenir dans notre cas, c'est l'absence de formation et d'accompagnement. On n'apprend jamais à un nouveau manager comment déléguer. On suppose et on assume qu'il sait le faire puisqu'il a su traiter des tâches et des projets complexes avec brio en tant qu'expert.

Mais faire et faire faire, c'est complètement différent. Dans le premier cas, vous êtes seul responsable de vos actes et de votre planning. Dans le second cas, vous êtes responsable du résultat de votre équipe

DÉLÉGATION EFFICACE

aux yeux de votre hiérarchie. Du coup, la méthode « simple » est de ne pas déléguer pour éviter qu'on nous reproche un travail de mauvaise qualité, quitte à ce que cela implique d'être surchargé.

C'est très humain, et lors de ma première année de manager, j'ai également été comme ça. Et c'est grâce à cette expérience que je peux vous certifier que c'est une erreur et que vous vous comportez dans ce cas comme un expert.

Aujourd'hui, votre travail n'est pas d'éteindre des incendies, de traiter des sujets complexes ou de résoudre les problèmes de tout le monde. Aujourd'hui, votre travail est de faire en sorte que votre équipe soit capable de le faire.

Tant que vous ne l'aurez pas mis en pratique, vous aurez peut-être la paie et les responsabilités du poste, mais vous ne pourrez pas vous considérer comme un manager accompli. Surtout vous n'aurez pas la légitimité d'un manager, ni auprès de votre équipe, ni auprès des autres services de votre organisation.

C'est pour cela que le premier acte d'un manager est bien le fait de déléguer.

Mieux vaut fait que parfait

Nous avons vu dans ce chapitre que la peur de perdre le contrôle et le manque de confiance pouvait empêcher l'acte de délégation de se dérouler convenablement. Il y a un troisième obstacle tout aussi important et tout aussi courant : le perfectionnisme.

Il s'agit clairement d'un fléau des temps modernes, d'une véritable épidémie qui s'abat sur les administrations publiques, les entreprises, etc.

On nous apprend dès notre plus jeune âge et durant toute notre scolarité que tout doit être parfait, tout doit être peaufiné, qu'il faut faire attention aux détails. Et une fois arrivé dans la vie active, le discours s'amplifie.

Alors on passe des heures à retravailler la mise en page de son document dans PowerPoint, on met une heure à rédiger un mail pour être sûr « qu'on n'a rien oublié »... Et on préfère garder des tâches dans son périmètre même si on est déjà débordé plutôt que de les déléguer.

Autrement dit, si je résume ce qui se passe dans nos organisations modernes en quelques points, voici le constat :

1. Tout va de plus en plus vite, la faute (grâce ?) aux nouvelles technologies.
2. On n'a plus le temps, et il faut toujours aller vite, pour des questions de performance.
3. Tout devient urgent ou prioritaire, le monde (et les concurrents) ayant toujours une longueur d'avance.
4. MAIS il faut prendre le temps de faire du travail parfait.
5. Et pour faire un travail parfait, il faut le faire soi-même.

Vous voyez le problème ? C'est pourtant la réflexion classique de 99 % des managers actuels.

Vous avez trois manières d'aborder ce point :

1. Puisque tout est prioritaire, alors rien n'est prioritaire, et vous traitez votre *to do list* au fil de l'eau, sans déléguer. Dans ce cas, on l'a vu, vous ne vous comportez pas comme un manager, et tôt ou tard on vous en fera le reproche.
2. Il faut rendre un travail de qualité irréprochable : tout doit être parfait. Vous passez un temps fou pour peaufiner les moindres détails, quitte à travailler plus de douze heures par jour.
3. Vous décidez de rendre un travail de qualité acceptable : tout n'est pas parfait, il y a des axes certains d'amélioration, mais le travail rendu correspond à ce qui a été demandé.

C'est cette dernière manière que je vous invite à adopter. Mieux vaut fait que parfait.

En effet, il vaut mieux présenter rapidement la v1 d'un travail, quitte à avoir des points à retravailler pour une v2, plutôt que d'attendre quelques semaines supplémentaires, de peaufiner les moindres détails, pour au final peut-être atteindre exactement le même résultat.

À partir du moment où vous accepterez ce point, vous accepterez plus facilement le fait de déléguer ces tâches à vos collaborateurs.

Le perfectionnisme est intéressant car vous challengez constamment les gens autour de vous, vous les poussez à atteindre l'excellence. Mais attention au retour de bâton d'un excès de perfectionnisme, qui vous pousserait à garder tâches et projets chez vous, pour que ce soit

DÉLÉGATION EFFICACE

bien fait, alors que vous ne pouvez pas vous permettre le luxe de les traiter comme il se doit.

Je le répète et le répéterai tout au long de ce livre : la délégation est le premier acte managérial que vous devriez mettre en place.

Délégation = Investissement

J'ai conscience de ce que je vous demande. Vous n'avez pas le temps, vous croulez sous les tâches, vous êtes débordé, mais je vous demande de prendre de votre temps et de le consacrer à vos équipes. Afin de les former. Pour pouvoir leur déléguer par la suite des tâches.

Je l'avoue, sur le court terme, cela va vous coûter plus de temps que si vous traitiez ces tâches vous-même. Mais sur le moyen-long terme, quand le processus de délégation sera rôdé, que vous aurez l'habitude de fonctionner comme cela avec votre équipe, je peux vous assurer que vous allez gagner du temps.

En moyenne entre 3 et 15 heures par semaine. Ce n'est pas rien !

Voyez le temps que vous consacrez dans la délégation au début comme un investissement. Tout comme déposer 500 € sur une assurance vie peut vous en rapporter des milliers au bout de 20 ans. Déléguer, sur le long terme, vous dégagera le temps nécessaire à vos missions de manager, et vous permettra de vous réaliser pleinement dans votre poste !

Ce qu'il faut retenir

Dans ce chapitre, nous avons vu ensemble pourquoi vous n'avez plus le luxe de perdre du temps. Le monde évolue à vitesse grand V, les stratégies évoluent et s'adaptent, et vous, manager, vous êtes la vigie de l'équipe, le phare dans la tempête. Vous vous devez pour elle d'être disponible, d'être présent et pour cela il vous faut déléguer. Il n'y a pas d'autre choix.

Déléguer est un acte difficile (peut-être même l'acte managérial le plus difficile) et contre-intuitif, qui repose sur trois piliers fondamentaux :

1. Vous devez consacrer du temps pour former votre équipe afin qu'elle soit autonome par la suite.
2. Vous devez faire confiance. La confiance est un prérequis non négociable à la délégation.
3. Vous devez accepter de perdre le contrôle sur les tâches que vous déléguez.

Vous avez également compris au travers de ce premier chapitre que fait vaut mieux que parfait, que vous ne pouvez pas tout faire tout seul (le super-héros n'existe que chez Marvel), et qu'il est nécessaire d'investir du temps à court terme pour en gagner par la suite sur le moyen-long terme.

Enfin, déléguer est un acte managérial fort, le premier à réaliser et l'un des plus efficaces, qui vous permettra d'atteindre les bénéfices suivants pour vous et votre équipe :

1. Retrouver pleinement la maîtrise de votre planning et de votre agenda.
2. Vous recentrer sur votre cœur de métier : manager l'humain.
3. Travailler en mode concentration, et arrêter de diluer votre attention.
4. Être plus efficace au quotidien, être présent et disponible là où on a vraiment besoin de vous.
5. Varier les tâches de vos collaborateurs, et les faire monter en compétence.

DÉLÉGATION EFFICACE

6. Démultiplier l'efficacité de l'équipe à moyen terme. L'équipe gagne en compétence et donc en efficacité.
7. Responsabiliser vos collaborateurs, leur donner du sens au travail, créer et maintenir un lien de confiance avec eux.

« L'une des meilleures façons d'aider quelqu'un est de lui donner une responsabilité et de lui faire savoir que vous lui faites confiance. »

BOOKER WASHINGTON