

ENCOURAGER LA DÉLÉGATION GRÂCE À MAP & MATCH

COFFEE PARTENAIRES DU 14 DÉCEMBRE 2023



AGENDA

VEILLE

- Les bénéfices de la délégation
- Quelques chiffres

FOCUS

- la valeur ajoutée de map & match pour accompagner la délégation

CARACTÉRISATION

- Quelles responsabilités pour assurer le management de la délégation

DÉMONSTRATION

- Casting: la nouvelle fonctionnalités pour matcher des profils individuels avec une caractérisation de rôle!
- Conclusion: news & prochains RDVs

5 BONNES RAISONS POUR DÉLÉGUER

1. Faire face à la complexité croissante des tâches



La délégation permet une répartition adaptée des tâches selon les compétences spécifiques de chaque membre d'une équipe ⇒ optimise l'utilisation des talents individuels, favorisant ainsi l'efficacité et la productivité.

2. Nouvelles attentes en matière d'efficacité



La délégation libère les managers des tâches opérationnelles, leur permettant de se focaliser sur des décisions stratégiques et à haute valeur ajoutée

3. Développement de l'équipe



La délégation n'est pas simplement une répartition des tâches, mais un catalyseur d'engagement collectif. La délégation encourage le développement des talents, favorisant l'apprentissage et la croissance des employés par la confiance.

4. Accélération de la prise de décision



Dans un environnement en (hyper)croissance, la délégation favorise une réactivité accrue et une prise de décision agile, libérant les managers du rôle de frein dans le processus décisionnel

5. Responsabilisation et motivation



La délégation renforce la responsabilisation et la motivation des équipes, permet d'éviter l'impact négatif du micromanagement.

QUELQUES CHIFFRES

Près de **45%** des managers rencontrent des **difficultés à déléguer** efficacement.

HARVARD BUSINESS REVIEW

Près de **90%** des managers interrogés ont signalé une **réduction significative** de leur niveau de **stress** une fois qu'ils ont **appris à déléguer** efficacement et à responsabiliser leur équipe

HARVARD BUSINESS REVIEW

Les **entreprises** qui encouragent la **délégation** ont tendance à être **33% plus rentables** que celles qui ne le font pas. Cela met en évidence le lien entre la délégation et l'efficacité opérationnelle grâce à une meilleure répartition des tâches.

MANAGEMENT RESEARCH FOUNDATION

Près de **68%** des employés interrogés ont déclaré que le **micro-management réduit leur motivation et leur engagement au travail**. Cela montre les effets négatifs du contrôle excessif sur la productivité et la satisfaction des employés.

ACCOMTEMPES

LA VALEUR AJOUTÉE DE MAP & MATCH SUR LE SUJET DE LA DÉLÉGATION

En formation ou accompagnement managérial

POUR ACCOMPAGNER L'INDIVIDUEL

- **Faire prendre conscience des risques** de micro management
- **Objectiver des tensions** possibles à cause d'un micro management en place
- **Matcher** les Energy Skills individuels avec les besoins d'autonomie l'équipe
- **Accompagner** en développant les dimensions "manquantes" pour déléguer efficacement
- **Former** de manière appropriée, en 1 to 1 ou en groupe

POUR ACCOMPAGNER LE COLLECTIF

- **Diagnostiquer** la culture de l'entité: orientée autonomie ou plutôt hyper contrôle?
- **Aligner, embarquer et mobiliser** les équipes vers un objectif de responsabilisation
- **Former** de manière ciblée pour booster la confiance, la prise d'autonomie et la délégation



LES RESPONSABILITÉS DU MANAGER DE LA DÉLÉGATION



NEW

Distinction Caractérisation rôle/poste et Caractérisation équipe dans MapScan



Caractérisation de la mission de l'équipe

Cartographiez les dynamiques souhaitées pour atteindre une mission collective



Caractérisation de rôles ou de postes

Cartographiez les dynamiques souhaitées pour atteindre une mission individuelle (liée à un rôle ou un poste)

NEW

LES RESPONSABILITÉS: NOUVEAUTÉ !

les **RT5** sont **les responsabilités clés**

= Les talents souhaités pour accomplir la mission, c'est la raison d'être du poste/rôle

les **RC5** sont **les attentes complémentaires**

= les talents souhaités qui vont compléter les talents clés pour accomplir la mission

les **RI5** sont **les irritants souhaités**

= les irritants qui, s'ils sont présents, aident à accomplir la mission

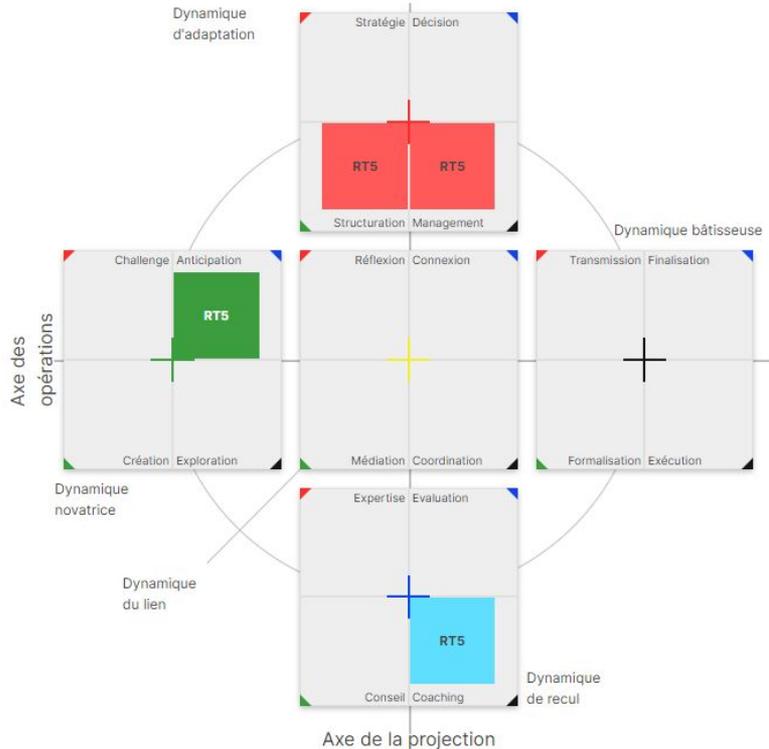
MAXIMUM 4 R5 - MAXIMUM 5 C5 - MAXIMUM 4 RI5

RT5 4/4

RC5 5/5

RI5 2/4

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER LE MANAGER DE LA DÉLÉGATION?



1- De quoi est responsable le manager de la délégation?

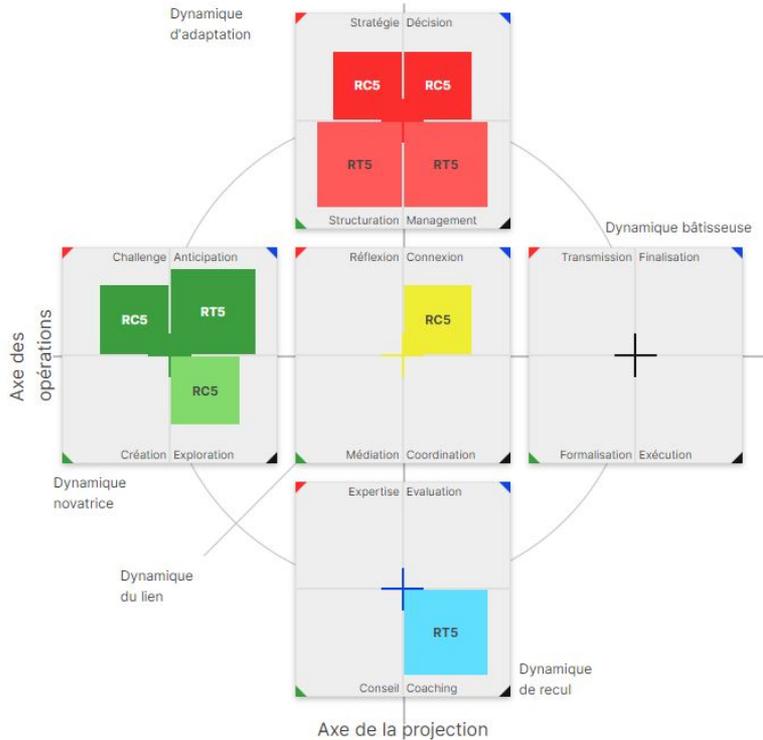
Le **management**: pour fédérer autour d'enjeux partagés

Le **coaching** pour aider et encourager les autres à se développer

L'**anticipation** pour éliminer ce qui freine l'efficacité des actions et s'assurer des répercussions de ses actions sur l'entreprise

La **structuration** pour cadrer et structurer la délégation

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER LE MANAGER DE LA DÉLÉGATION?



1- De quoi est responsable le manager de la délégation?

Le **management**: pour fédérer autour d'enjeux partagés

Le **coaching** pour aider et encourager les autres à se développer

L'**anticipation** pour éliminer ce qui freine l'efficacité des actions et s'assurer des répercussions de ses actions sur l'entreprise

La **structuration** pour cadrer et structurer la délégation

2- Que doit-il mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

L'**exploration** pour remettre en cause l'existant et être ouvert à l'innovation

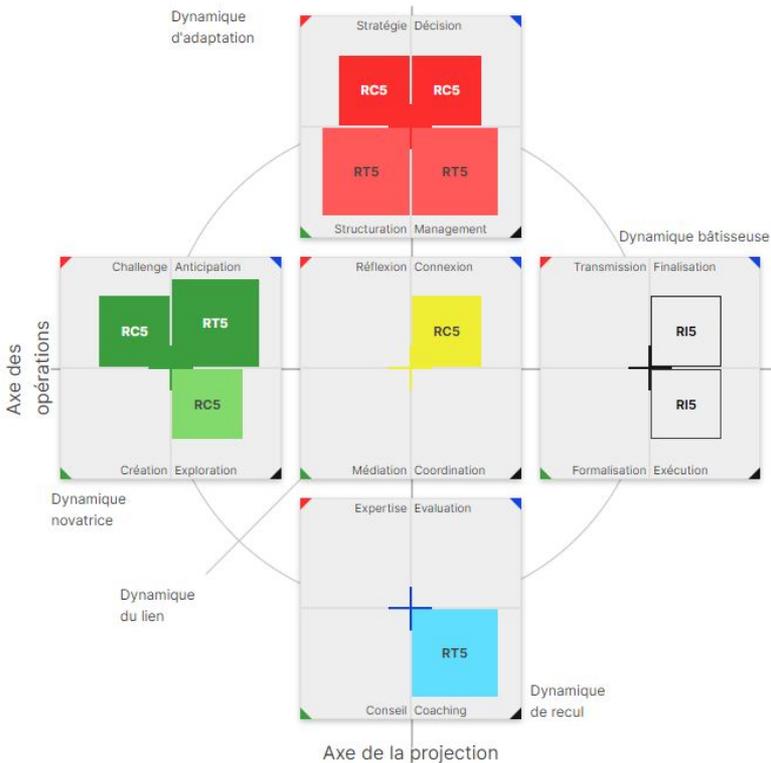
Le **challenge** pour accepter l'incertitude et oser déléguer

La **connexion** pour faire circuler l'information dont chacun a besoin pour agir

La **stratégie** pour maintenir le cap de l'objectif long terme à atteindre

La **décision** pour arbitrer entre ce qu'il délègue et ce qu'il conserve

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR ASSURER LE MANAGEMENT DE LA DÉLÉGATION?



1- De quoi est responsable le manager de la délégation?

Le **management** : pour fédérer autour d'enjeux partagés

Le **coaching** pour aider et encourager les autres à se développer

L'**anticipation** pour éliminer ce qui freine l'efficacité des actions et s'assurer des répercussions de ses actions sur l'entreprise

La **structuration** pour cadrer et structurer la délégation

2- Que doit-il mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

L'**exploration** pour remettre en cause l'existant et être ouvert à l'innovation

Le **challenge** pour accepter l'incertitude et oser déléguer

La **connexion** pour faire circuler l'information dont chacun a besoin pour agir

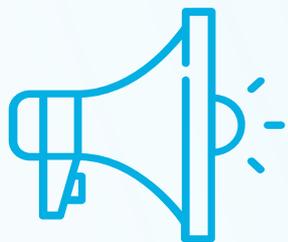
La **stratégie** pour maintenir le cap de l'objectif long terme à atteindre

La **décision** pour arbitrer entre ce qu'il délègue et ce qu'il conserve

3- Que doit-il éviter spontanément de mettre en œuvre ?

La **finalisation** pour ne pas entrer dans le détail de l'exécution

L'**exécution** pour ne pas faire lui-même et rendre la délégation effective



LES NEWS



NEW

CASTING ET BIBLIOTHEQUE DE MODELES



1. sélectionner votre Mapscan (dans votre dossier)
2. ajouter un élément : Casting

Rappel: triez vos profils avant fin 2023!

AGENDA

Les prochains coffees partenaires:

- **Pas coffee en janvier**
- **Mardi 12 Mars 13H/14H:** Edition Spéciale "Invite ton +1"
Venez accompagné avec un ami, un collègue, un collègue, un ancien collègue, conjoint(e)... Bref qui souhaite en savoir plus sur votre activité ou intéressé par map & match.

Rencontre autour de la galette

SAVE THE DATE - 1er Février 2024 - 17H

Moment convivial pour échanger avec les autres partenaires

Au programme : Atelier, Q&A et échange entre experts



Merci!

