

# «Savoir déléguer, est-ce être bon manager ?»

Les conseils d'**Eléna Fourès**,  
expert en leadership  
et multiculturalité,  
du cabinet *Idem-per-Idem*  
[elena.foures@idem-per-idem.com](mailto:elena.foures@idem-per-idem.com)



**S**avoir déléguer, c'est donner un objectif « qui challenge », proportionné à la capacité du collaborateur à l'atteindre. C'est aussi ne pas confondre déléguer et passer la « patate chaude ». Déléguer, c'est l'art de faire faire au lieu de faire soi-même, avec le double objectif de faire grandir les collaborateurs dans un climat de confiance. Pour y parvenir, le manager doit se montrer patient, prendre du recul et réfréner son envie de « sauter en parachute » sur les sujets qu'il a lui-même délégués. Il lui revient aussi d'ajuster la longueur – plus ou moins courte ou longue – de la « laisse » afin d'éviter les mauvaises interprétations. Déléguer induit aussi une capacité à donner des feedback constructifs, à reconnaître les efforts et le travail accomplis, et à savoir dire lorsque le compliment est justifié : « Tu as bien fait ». Pour autant, savoir déléguer n'est pas suffisant pour faire de vous un bon manager. D'autres savoir-faire et d'autres savoir-être sont tout autant nécessaires pour accomplir votre tâche. Par exemple, savoir prendre la parole devant les autres ou... savoir se taire. Il faut également du sens politique pour communiquer avec la hiérarchie et savoir se montrer exemplaire pour être crédible auprès des équipes. ■

## À FAIRE

### 01// Développer les « soft skills » de manager

En dehors de l'expertise métier, développez vos « soft skills » : intelligences relationnelle, émotionnelle (empathie, motivation, gestion des conflits...) et communicationnelle.

### 02// Coacher et exposer les collaborateurs

Développez vos capacités de mentor et de coach, faites grandir vos collaborateurs. Exposez-les en réunion avec vous, laissez-les présenter certains sujets, faites-les cosigner les documents produits. Un bon manager prépare sa succession.

### 03// Eliminer les biais managériaux

Eliminez les « angles morts » de votre conception sur des sujets tels que la diversité générationnelle, la parité hommes-femmes, etc.

## À NE PAS FAIRE

### 01// Surcontrôler

Cette attitude signe un manque de confiance en soi. Un signal pour votre hiérarchie et une cause de démotivation pour vos équipes.

### 02// Se tromper de distance relationnelle

Cultivez une distance – ni trop proche ni trop éloignée de votre équipe – qui permet d'être chaleureux et de rester dans votre fonction.

### 03// Tirer la couverture à soi

Un collaborateur fait une présentation qui lui a coûté deux semaines de travail et vous la signez et la présentez sans le mentionner ? Cela vous aliène vos meilleurs éléments et vous prive d'alliés ! Vos pairs et subordonnés comprennent que vous êtes du genre à ne pas partager les victoires.