
1. Origine du Délégation Poker

Le **Délégation Poker** a été créé par **Jurgen Appelo** dans le cadre du **Management 3.0**, une approche agile qui vise à rendre le management plus collaboratif et responsabilisant. Le Délégation Poker est un outil ludique pour faciliter la discussion et la décision sur le niveau d'autonomie à accorder à un collaborateur dans une mission donnée. Il aide à clarifier qui prend les décisions et jusqu'à quel point un collaborateur est responsable d'une tâche.

2. À quoi sert le Délégation Poker ?

Le Délégation Poker est utilisé pour :

- **Clarifier les responsabilités** et le rôle de chacun dans une décision.
- **Faciliter la délégation** en adaptant le niveau d'autonomie en fonction des compétences et de la motivation des collaborateurs.
- **Stimuler la discussion** sur le niveau de contrôle et de liberté à accorder pour chaque aspect d'une mission.
- **Engager les équipes** dans une démarche participative et transparente.

Il permet de trouver un juste équilibre entre **contrôle managérial** et **autonomie** des collaborateurs, tout en encourageant un management plus agile.

3. En quoi consiste le Délégation Poker ?

Le Délégation Poker repose sur **7 niveaux de délégation**, qui permettent de définir le degré d'autonomie ou de contrôle entre le manager et le collaborateur. Ces niveaux vont de **1 à 7**, où :

1. **Le manager décide seul** et informe ensuite le collaborateur.
2. **Le manager explique** sa décision avant de la mettre en œuvre.
3. **Le manager consulte** l'avis du collaborateur avant de décider.
4. **La décision est partagée** entre le manager et le collaborateur.
5. **Le collaborateur décide**, mais le manager suit de près.
6. **Le collaborateur décide seul** et informe ensuite le manager.
7. **Le collaborateur décide seul** sans rendre compte au manager.

1 1

imposer

C'EST AINSI

Vous prenez la décision et vous informez. pas besoin de discuter plus que ça.

2 2

vendre

C'EST LA BONNE DÉCISION PARCE QUE ...

Vous prenez la décision et vous essayez de convaincre que c'est le bon choix mais de toutes façons la décision est prise.

3 3

consulter

QU'EN PENSES-TU ?

Vous demandez les avis au préalable puis vous prenez la décision en les prenant en considération.

4 4

consensus

D'ACCORD

Votre voix est égale à celle des autres. nous cherchons le consensus.

5 5

conseiller

VOILÀ, CE QUE J'EN PENSE...

ENSUITE VOUS DÉCIDEZ

Vous donnez votre conseil avisé, mais la décision ne vous appartient pas.

6 6

enquêter

VOUS AVEZ DÉCIDÉ

POURQUOI EST-CE LA BONNE DÉCISION ?

Vous laissez la décision aux autres et vous allez enquêter le bien-fondé de la décision.

7 7

déléguer

AINSI SOIT-IL

Vous laissez la décision et vous ne voulez même pas entendre parler de ses détails.

**delegation
poker**

source : Jurgen APPELO
<http://www.mgt30.com/>

librement adapté par
@idetido

<http://idetido.wordpress.com>

Les 7 niveaux de délégation

1. Le manager décide seul

Le manager prend la décision sans consulter le collaborateur. Il informe ensuite ce dernier de la décision qu'il a prise. Ce niveau correspond à une gestion **très contrôlée** et convient aux tâches critiques ou aux situations où le collaborateur manque de compétences ou d'expérience pour décider seul.

Exemple : Le manager choisit le logiciel à utiliser dans un projet et informe ensuite l'équipe de son choix.

2. Le manager explique sa décision

Ici, le manager prend la décision seul, mais il prend le temps **d'expliquer les raisons** de sa décision avant de l'appliquer. Ce niveau est utile pour s'assurer que le collaborateur comprend la logique derrière la décision, même si celle-ci reste unilatérale.

Exemple : Après avoir choisi un fournisseur pour un projet, le manager explique pourquoi ce choix a été fait, en détaillant les critères utilisés.

3. Le manager consulte avant de décider

Le manager demande l'avis du collaborateur, recueille ses suggestions et réflexions, mais **garde la décision finale**. Cela permet au collaborateur de participer au processus sans pour autant décider. Ce niveau favorise l'engagement tout en maintenant le contrôle du manager.

Exemple : Le manager consulte l'équipe sur les idées de nouvelles fonctionnalités pour un produit, mais choisit ensuite quelles suggestions seront mises en œuvre.

4. La décision est prise en collaboration

Ici, le manager et le collaborateur prennent la décision **ensemble**. Ce processus de décision est partagé, ce qui nécessite un dialogue et un compromis. C'est un niveau de délégation équilibré qui encourage la participation active tout en partageant la responsabilité.

Exemple : Lors de la planification d'un événement, le manager et le collaborateur décident conjointement des lieux possibles et du programme.

5. Le collaborateur décide avec suivi

Le collaborateur prend les décisions concernant une tâche ou un projet, mais le manager suit de près pour s'assurer que tout se passe bien et peut intervenir si nécessaire. Ce niveau accorde une autonomie significative tout en maintenant un certain contrôle, car il y a des vérifications régulières.

Exemple : Le collaborateur gère la campagne marketing, mais le manager demande des rapports réguliers sur l'avancement et peut ajuster les plans si nécessaire.

6. Le collaborateur décide seul et informe ensuite

À ce niveau, le collaborateur prend des décisions **sans consulter le manager** au préalable. Il informe ensuite le manager des décisions prises. Cela nécessite une **grande confiance** et convient aux collaborateurs expérimentés et autonomes.

Exemple : Le collaborateur gère les relations avec un client clé et prend toutes les décisions concernant la gestion de ce client, en informant le manager après coup.

7. Le collaborateur décide seul, sans rendre compte

Le collaborateur prend des décisions **en toute autonomie** et n'a pas besoin d'informer le manager, sauf s'il le souhaite ou si cela est nécessaire pour le projet. C'est le niveau de délégation maximal, où le manager donne toute sa confiance au collaborateur. Ce niveau est rarement utilisé pour des tâches critiques, mais plutôt pour des missions où le risque est faible.

Exemple : Le collaborateur gère un projet mineur et prend toutes les décisions relatives au projet sans avoir à en informer le manager.

Étapes pour utiliser le Délégation Poker :

1. **Définir la mission à déléguer** : Identifiez une tâche spécifique ou un projet pour lequel vous voulez déléguer des responsabilités.
2. **Présenter les 7 niveaux de délégation** : Expliquez à votre équipe chaque niveau d'autonomie pour que chacun comprenne bien les options.
3. **Discuter et choisir les niveaux** : Pour chaque aspect de la mission (planification, exécution, reporting, etc.), chaque participant choisit une carte représentant le niveau de délégation qu'il estime approprié.
4. **Comparer et discuter** : Le manager et le collaborateur comparent leurs cartes et discutent des écarts pour parvenir à un accord sur le niveau de délégation à appliquer pour chaque aspect.
5. **Mettre en œuvre** : Une fois les niveaux définis, assurez-vous que les modalités de suivi et d'évaluation sont bien établies pour garantir le bon déroulement de la mission.

4. Exemple d'utilisation

Mission : Organisation d'un séminaire pour les clients.

- **Choix du lieu et logistique** :
 - **Niveau 6** : Le collaborateur gère la logistique (réservation des salles, gestion des repas) de manière autonome et informe ensuite le manager.
- **Contenu des présentations** :
 - **Niveau 3** : Le collaborateur propose les idées, consulte le manager pour avis avant validation finale.
- **Budget** :
 - **Niveau 4** : Le manager et le collaborateur décident ensemble du budget et des priorités à respecter.
- **Communication avec les clients** :
 - **Niveau 5** : Le collaborateur gère l'envoi des invitations et la communication avec les clients, tout en partageant régulièrement l'état d'avancement avec le manager.

Télécharger les cartes : <https://www.dropbox.com/scl/fi/dr6vlujjrv7rf6bplcbj2/cartes-delegation-poker-en-franc3a7ais-v5.pdf?rlkey=1jl6qms70979kg8zl39k5afc1&dl=0>