

DU RAPPORT À LA MESURE

# Workbook Encadrement

Quatre outils pour le leadership au quotidien : des attentes claires, une vraie disponibilité, une reconnaissance qui porte, et une délégation sans perte de contrôle.

4 outils

9 pages

30 jours de plan d'action

0 jargon

## AVANT DE COMMENCER

## Pourquoi l'encadrement — et comment travailler avec ce workbook

Un thème «Encadrement» jaune ou rouge ne signifie presque jamais que vos cadres sont de mauvaises personnes. Cela signifie presque toujours : il manque du métier et du temps — les attentes restent tues, le feedback saute, la disponibilité relève du hasard. Or ces quatre choses s'apprennent.

Ce workbook n'est volontairement pas un séminaire de leadership. Ce sont quatre routines qui coûtent ensemble moins de deux heures par semaine — et qui deviennent mesurables dans le rapport, car c'est exactement ce que les collaborateurs évaluent.

### COMMENT TRAVAILLER AVEC CE WORKBOOK

- **Qui** : chaque cadre pour soi — idéalement tous les cadres ensemble, avec un bref échange toutes les deux semaines.
- **Ordre** : bilan de départ (page 3) → outil 1 (les attentes) d'abord, c'est le fondement → puis 2, 3, 4.
- **Règle n° 1** : les routines battent les bonnes résolutions. Tout dans ce workbook a une place fixe dans l'agenda — sinon cela n'arrive pas.

### Lien avec le rapport :

page de détail «Encadrement» : valeurs basses sur «je sais ce qu'on attend de moi» → outil 1 · «disponible» → outil 2 · «feedback/reconnaissance» → outil 3 · «décisions compréhensibles»/«équitable» → outil 4.

## BILAN DE DÉPART

## Comment dirigez-vous aujourd'hui — honnêtement ?

Répondez aux dix affirmations pour vous-même (1 = pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord). Courage et honnêteté — personne d'autre que vous ne verra cette page.

1. Chacun de mes collaborateurs peut dire ce que j'attends de lui ce mois-ci. ○ ○ ○ ○ ○
2. J'ai un entretien individuel régulier avec chaque personne — pas seulement quand ça brûle. ○ ○ ○ ○ ○
3. Qui a besoin de moi obtient une réponse ou un rendez-vous sous 24 heures. ○ ○ ○ ○ ○
4. J'exprime la reconnaissance de façon concrète — avec la situation, pas en général. ○ ○ ○ ○ ○
5. Je donne la critique rapidement et en tête-à-tête. ○ ○ ○ ○ ○
6. Je motive mes décisions — même les plus inconfortables. ○ ○ ○ ○ ○
7. Je délègue des tâches entières avec marge de décision — pas seulement des corvées. ○ ○ ○ ○ ○
8. Je traite tout le monde dans l'équipe selon les mêmes critères. ○ ○ ○ ○ ○
9. Mon équipe apprend les choses importantes par moi — pas par les couloirs. ○ ○ ○ ○ ○
10. Je réserve consciemment du temps chaque semaine pour diriger — ce n'est pas le reste à côté de l'opérationnel. ○ ○ ○ ○ ○

Évaluation : 40–50 points = entretenir · 25–39 = ajuster (les deux affirmations les plus basses d'abord) · moins de 25 = construire structurellement (les quatre outils, dans l'ordre).

**Marquez maintenant :**

vos deux valeurs les plus basses. Elles déterminent quel outil vous utilisez en premier cette semaine.

FIN DE L'EXTRAIT

## La suite du workbook

Outil 1 : la carte de rôle (clarifier les attentes) · Outil 2 : le point de 15 minutes · Outil 3 : la reconnaissance concrète (la règle 5:1) · Outil 4 : les niveaux de délégation · Plan d'action sur 30 jours · Contrôle des résultats

**Version complète : CHF 39 · Commande : [lyntharis.ch](https://lyntharis.ch) ou [info@lyntharis.com](mailto:info@lyntharis.com)**