



Phase 3 - Leadership (CM2)

La Délégation Efficace

Programme Soft Skills

Groupe Scolaire Sanaa

Programme Soft Skills - Groupe Scolaire Sanaa

Fiche Activité - Phase 3 (CM2) - Coopération

Informations Générales

Élément	Description
Durée	45 minutes
Matériel	Cartes de missions complexes, fiches de compétences individuelles, jetons de temps, grille d'évaluation de délégation, chronomètre
Espace requis	Salle de classe avec espace pour travail en équipes et circulation
Effectif	Classe divisée en équipes de 5-6 élèves

Objectifs Pédagogiques

- Comprendre l'art de la délégation** : savoir confier des responsabilités sans abandonner ni micro-gérer
- Apprendre à identifier les forces de chacun** pour attribuer les tâches de manière optimale
- Développer la confiance mutuelle** nécessaire à une délégation réussie

Valeurs Ciblées

Valeur	Application dans l'activité
Ta'awun (تَّعْوِنْ)	La délégation comme forme supérieure d'entraide
Thiqqa (ثِقَّةْ)	La confiance accordée à celui qui reçoit une responsabilité
Qiyada (قِيَادَةْ)	Le leadership qui élève les autres en leur donnant des responsabilités
Amana (أَمَانَةْ)	L'engagement de celui qui accepte une mission

Déroulement Détailé

Phase 1 : Échauffement (5 minutes)

- "Le Dilemme du Leader"

L'enseignant présente une situation : "Vous êtes responsable d'organiser la fête de fin d'année. Vous avez 10 tâches à accomplir et seulement 2 heures. Que faites-vous ?"

Options proposées :

- A) Tout faire vous-même pour être sûr que ce soit bien fait
- B) Demander de l'aide mais vérifier chaque détail
- C) Répartir les tâches en faisant confiance à chacun
- D) Ne rien déléguer et abandonner certaines tâches

Discussion rapide : Pourquoi les options A et D sont-elles problématiques ? Quelle est la différence entre B et C ?

Phase 2 : Activité Principale (30 minutes)

Étape 1 : La carte des compétences (8 minutes)

Chaque équipe reçoit des "fiches de compétences" pour ses membres (préparées à l'avance ou auto-déclarées) :

- Exemple de fiche :

NOM : _____

MES FORCES :

- Créativité / Idées originales
- Organisation / Planification
- Communication / Présentation
- Recherche / Documentation
- Travail manuel / Bricolage
- Résolution de problèmes
- Relations / Diplomatie
- Attention aux détails

Chaque élève coche ses 2-3 forces principales. L'équipe crée une "carte des compétences" collective.

Étape 2 : La mission complexe (7 minutes)

Chaque équipe reçoit une **mission complexe** à accomplir en temps limité :

- Exemple de mission :
 - "Créer une présentation complète sur un monument historique marocain comprenant : une recherche documentaire, un texte de présentation, une illustration, une maquette simple, et une préparation de questions pour le public."*
- Contraintes :
 - Temps total : 15 minutes (simulé avec chronomètre)
 - Chaque élève ne peut travailler que sur 1-2 tâches maximum
 - Le chef d'équipe ne peut pas tout faire lui-même

Étape 3 : L'art de déléguer (10 minutes)

Le chef d'équipe doit :

1. **Analyser la mission** : identifier toutes les tâches nécessaires
2. **Consulter la carte des compétences** : qui est le mieux placé pour chaque tâche ?
3. **Déléguer avec clarté** en utilisant la formule :
 - "Je te confie... (la tâche)"
 - "Parce que tu es fort(e) en... (compétence)"
 - "L'objectif est... (résultat attendu)"
 - "Tu as... (temps/ressources)"
 - "Viens me voir si... (condition d'alerte)"

- 1. Faire confiance** : ne pas interrompre constamment pour vérifier
- 2. Être disponible** : rester accessible pour les questions

Étape 4 : Exécution et observation (5 minutes)

Les équipes exécutent leur mission. L'enseignant observe les dynamiques de délégation :

- Le chef délègue-t-il vraiment ou fait-il tout ?
- Les délégués comprennent-ils leur mission ?
- Y a-t-il micro-gestion ou abandon total ?

Phase 3 : Réflexion et Clôture (10 minutes)

Auto-évaluation du chef d'équipe

Chaque chef d'équipe complète une grille :

Critère	1	2	3	4
J'ai clairement expliqué chaque tâche				
J'ai choisi les bonnes personnes pour les bonnes tâches				
J'ai fait confiance sans micro-gérer				
Je suis resté disponible pour les questions				
J'ai remercié et valorisé le travail de chacun				

Feedback des équipiers

Les membres de l'équipe partagent :

- Ce qu'ils ont apprécié dans la manière de déléguer du chef
- Ce qui aurait pu être amélioré

Moment de sagesse

- "Notre tradition nous enseigne que le Prophète (paix et salut sur lui) déléguait d'importantes missions à ses compagnons, même jeunes. Déléguer, c'est croire en l'autre et lui permettre de grandir."*

Composantes du Leadership

Compétence	Comment l'activité la développe
Connaissance de son équipe	Identifier les forces et talents de chacun

Compétence	Comment l'activité la développe
Communication claire	Formuler des instructions précises et complètes
Lâcher-prise	Faire confiance sans contrôler chaque détail
Accompagnement	Être disponible sans être envahissant
Reconnaissance	Valoriser le travail accompli par les autres

Questions de Réflexion

Pour approfondir la réflexion critique

1. **Analyse personnelle** : Préfères-tu déléguer ou tout faire toi-même ? Pourquoi ? Quels sont les avantages et inconvénients de chaque approche ?
1. **Cas pratique** : Tu délegues une tâche à un camarade mais le résultat n'est pas à la hauteur de tes attentes. Que fais-tu ? Qui est responsable ?
1. **Réflexion éthique** : Est-il juste de toujours déléguer les tâches difficiles aux personnes les plus compétentes ? Ne risque-t-on pas de priver les autres d'opportunités d'apprentissage ?
1. **Application future** : Quand tu seras au collège et que tu devras faire des exposés en groupe, comment utiliseras-tu ces compétences de délégation ?

Conseils pour l'Enseignant

Préparation

- Préparer les fiches de compétences à l'avance ou faire une séance préalable d'auto-évaluation
- Créer des missions suffisamment complexes pour nécessiter une vraie délégation
- Prévoir des rôles de "chef d'équipe" tournants

Animation

- Observer sans intervenir pendant la phase de délégation
- Noter les bonnes pratiques et les erreurs courantes pour le débriefing
- Encourager les chefs timides à oser déléguer

Points de vigilance

- Éviter que certains élèves se sentent dévalorisés par les tâches reçues
- Attention aux chefs qui "délèguent" en réalité en donnant des ordres autoritaires
- S'assurer que la délégation ne devient pas un abandon de responsabilité

Différenciation

- Pour les élèves qui ont du mal à déléguer : leur donner des missions impossibles à faire seul
- Pour les élèves qui délèguent trop facilement : les questionner sur leur responsabilité finale

Erreurs courantes à discuter

- Le micro-management : vérifier toutes les 30 secondes
- L'abandon : déléguer et disparaître
- La délégation floue : "Fais quelque chose avec ça"
- La délégation inappropriée : donner des tâches sans rapport avec les compétences

Prolongements

- **Journal de délégation** : Pendant une semaine, noter chaque fois qu'on délègue ou qu'on reçoit une délégation
- **Interview croisée** : Interviewer un parent sur comment il délègue au travail ou à la maison
- **Simulation inversée** : Les habituels "exécutants" deviennent chefs et vice-versa