

Empowerement – C'est quoi, concrètement ?

Avez-vous déjà réfléchi avec vos pairs à ce que veut dire « responsabiliser » vos collaborateurs ? Voici un exemple (extraits d'un atelier Codir)

Responsabiliser : côté N+1

- Checklist conjointe, réunion conjointe, suivi
- Faites vous confiance (cf. sujet important)
- Faites bien comprendre à toute partie prenante que la personne est habilitée
- Soutenir la personne en arrière-plan (pour aider)
- Confiance et confiance en celui à qui confiance est faite pour accomplir le travail (gérer la relation au niveau expert)
- Veiller à ce que les fondations de l'autonomisation soient claires.
Le temps et les efforts que je mets en œuvre pour en faire un succès
- Assurez-vous que la personne ne lâchera pas prise après un certain temps
- Soyez confiant que les personnes sur le terrain trouvent de meilleures solutions (par exemple en temps de crise) et trouvent des solutions créatives
- Obtenez la validation de la haute direction
- Une équipe peut être construite autour d'outils difficiles

Responsabiliser : côté N

- Être assuré(e) que le succès sera le votre
- Se sentir énergisé(e) par une exposition supplémentaire
- Engagement et attentes/explications claires de son rôle
- Pouvoir être réengagé(e) et recevoir la reconnaissance
- Opportunité de précision (méthode sûre) + se sent à l'aise avec l'autonomisation
- Démontrer ce qu'ils peuvent faire
- Jouer un rôle dans la définition de l'exigence / de la mission
- Ils ont relevé le défi et pris des risques
- Ils gagnent en confiance grâce au développement, à l'action et au coaching
- A accepté le pouvoir qu'on lui a donné et a accepté de prendre certains risques en ajoutant des idées innovantes
- Avec la confiance et le soutien, accepter le risque
- Comprenez le contexte, faites confiance à ses actions (avec le soutien), savoir que l'aide et le soutien sont disponibles quand cela sera décidé.