



MARIE CHATELLE
GÉRANTE DE DREAM & DARE SPRL
GSM: 0497 270 678

L'empowerment, principal facteur de motivation

L'envie de briller

Et si l'empowerment était tout simplement mettre mon collaborateur en situation de briller ?

Nous sommes tous assoiffés de reconnaissance, c'est un de nos principaux moteurs de vie.

Tout être humain a besoin de sentir qu'il est important et qu'il peut influencer son environnement ; nous donner l'opportunité de montrer nos compétences en nous donnant une zone d'autonomie nous stimule et nous donne envie de donner le meilleur de nous.

Il faut cependant être vigilant, nous ne sommes pas tous pilotés par les mêmes besoins : pour certains le défi est un moteur, pour d'autres la peur du risque est trop forte et les empêche d'accepter le défi, ce qui ne diminue en rien l'envie de briller.

Il est donc important de doser en fonction du profil de notre collaborateur et de lui confier une tâche dans laquelle il a 100 % de chances de réussir. Le mieux est de profiter de l'entretien de fonctionnement pour l'interroger sur ses ambitions et de lui donner les moyens pour réussir, en organisant le soutien et les formations nécessaires à la réussite de son objectif.

L'empowerment au quotidien

Si vous pensez empowerment au quotidien, cela signifie que toute opportunité de déléguer une tâche à un collaborateur doit être pensée en ce sens. Si nous nous voyons grandir en compétence et si nous nous sentons investi par le patron, cela augmente notre motivation personnelle.

Le rôle du responsable étant de faire faire tout ce qui peut l'être par ses subordonnés, il y a beaucoup d'occasions pour mettre ses collaborateurs en valeur.

Une délégation bien comprise est celle qui donne satisfaction tant au collaborateur qu'à son responsable.

L'empowerment au quotidien se traduit également par des feedback sur le travail effectué et une mise en valeur des résultats obtenus au regard de l'équipe et de la direction.

Attention au piège

Voir quelqu'un d'autre que soi briller sans penser qu'il nous fait de l'ombre demande de l'humilité et un bon niveau d'estime de soi.

Confier une tâche à mon collaborateur dans laquelle il va pouvoir briller pourrait se faire à mes dépens.

Ne déléguiez donc pas ce qui vous donne l'occasion de briller sans bien réfléchir au préalable à comment vous allez pouvoir briller dans d'autres tâches. Il s'agit de votre empowerment à vous ! Sinon vous risquez de vous mettre en compétition avec vos collaborateurs.

Comme responsable je dois être capable de m'effacer. Il est fréquent qu'un N+1 prenne les félicitations du N+2 pour lui, plutôt que de mettre en avant le collaborateur qui a mené le projet à bien. Mon expérience de coach me montre que ce type de situations où le N+1 a pris les fleurs pour lui est très mal vécu.

Profitez des congés

Profitez de l'été pour confier des tâches à vos collaborateurs pendant votre absence et qu'ils puissent s'y essayer avec succès. C'est le moment de déléguer et cela se prépare dès maintenant.

Vous serez tous gagnants : vous trouverez moins de tâches urgentes à votre retour et votre collaborateur aura eu l'occasion de se sentir important et, investi de votre confiance, il aura mis d'autant plus d'énergie à faire tourner l'entreprise en votre absence.

À votre retour, faites-le point avec lui surtout si cette expérience lui a demandé de faire appel à des compétences inhabituelles pour lui et n'oubliez pas de le remercier pour son travail pour qu'il puisse recevoir les signes de reconnaissance inconsciemment espérés.

Bon congé !

Dream & Dare sprl est spécialisée dans le coaching de dirigeants et organise mensuellement des séances d'intervision pour responsables. En octobre une formation spécifique pour aider les leaders à mettre en place une politique d'empowerment par une délégation bien comprise est programmée. Plus d'informations sur le site www.mariechatelle.net