

LA PART D'AUTONOMIE

La part d'autonomie déléguée aux individus et aux équipes sert l'atteinte des objectifs. Mais il peut aussi éclairer nos manières de faire et entraîner des transformations essentielles.

Bon début de semaine,

Est-ce qu'il arrive dans votre équipe que les gens ne voient pas les choses de la même façon que vous ? Il y a un potentiel d'amélioration lorsqu'on se met à l'écoute des points de vue des autres.

L'optimisation des procédures et des processus est au cœur des défis de performance des organisations. Sans doute, votre organisation est confrontée à la même réalité face à la concurrence. En même temps, on évolue vers des modes de gestion où on favorise l'autonomie des individus, leur responsabilisation. On remet aux individus et aux équipes le soin de prendre les décisions et d'avancer. Cela suppose un niveau de collaboration élevé.

« L'autorité doit aller de pair avec la responsabilité. »

James O. McKinsey

La question de l'autonomie des individus et des équipes, pose celle du pouvoir à donner. Dans un environnement de travail où on veut tout codifier quelle est la part d'autonomie ? Qu'est-ce que le dirigeant, le chef d'équipe va laisser comme marge de manœuvre pour que les équipes produisent les résultats attendus ?

La responsabilité suppose un pouvoir de décision. Cette part d'autonomie est réclamée de plus en plus. Elle fait partie de l'accomplissement au travail.

Aimeriez-vous revoir vos manières de faire pour rendre vos équipes plus autonomes ?

Où en êtes-vous avec l'enjeu de l'autonomie des équipes dans votre organisation ? Voici quelques questions pour vous aider à faire le point :

- 1. *Quelle part d'autonomie avez-vous pour exercer votre rôle et réaliser vos tâches, actuellement ?***
- 2. *Avez-vous des manières de faire qui sont clairement établies dans votre équipe dont on ne déroge pas ?***
- 3. *Est-ce qu'il y a des zones grises, non définies, dans vos processus de travail ou les procédures que vous utilisez ?***

4. *Quelle est le pouvoir de décision et la liberté d'agir qu'on délègue à votre équipe pour atteindre les objectifs ?*

Dans l'action de déléguer, on va demander au responsable de définir le résultat à produire et de fournir les moyens à l'équipe pour le réussir. L'équipe aura à déterminer la façon dont elle va se prendre pour le faire et à se mettre en action. C'est dans le cadre d'une relation basée sur la confiance que cette entente peut se faire entre le responsable et l'équipe.

Cette semaine, je vous invite à voir comment vit la responsabilité au sein de votre organisation.

Bon entraînement.