

Comment définir la délégation selon la compétence à une tâche et l'attitude de son employé



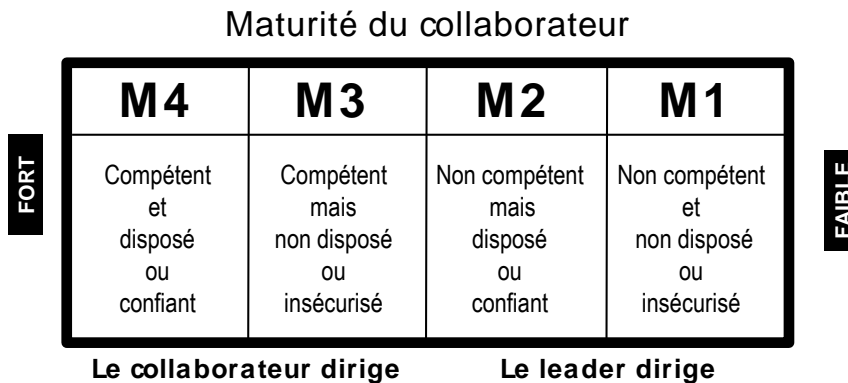
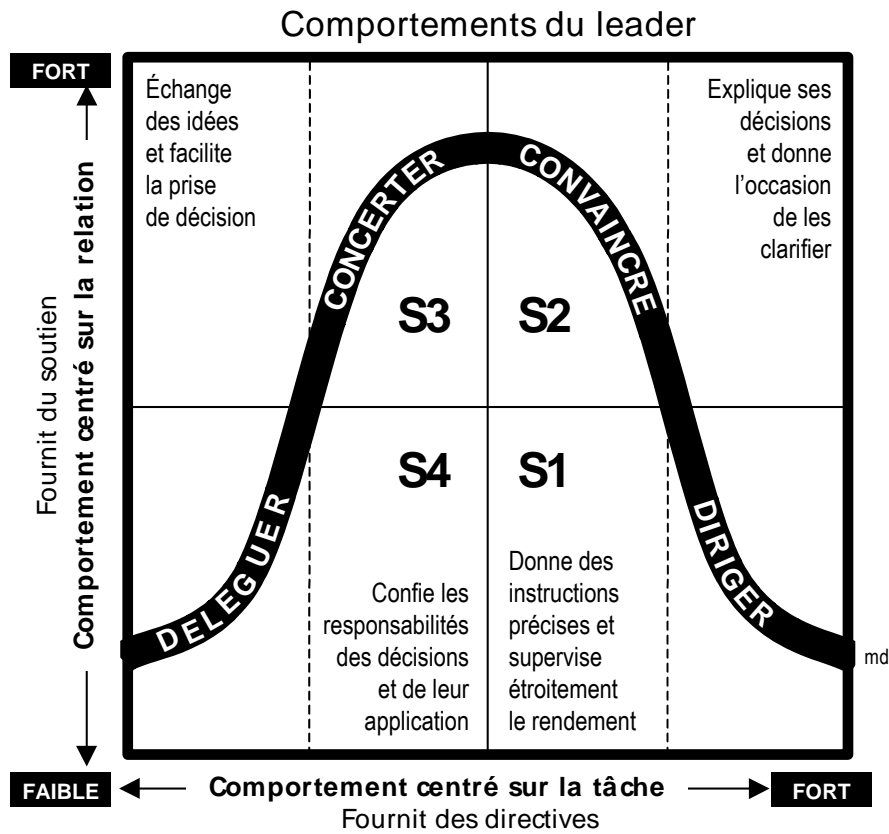
La délégation au service du développement des individus

La délégation permet le **développement** des individus, en leur demandant d'acquérir de nouvelles connaissances et habiletés pour faire face aux exigences de leur travail. La délégation représente d'ailleurs le moyen de développement des compétences le plus utilisé dans les entreprises.

Elle favorise la **responsabilisation** au sein des équipes de travail, en confiant à des personnes la responsabilité des résultats et en les rendant redevables de ceux-ci. Cette responsabilisation amène les individus à être davantage engagés et soucieux d'atteindre un résultat qui dépend d'eux.

Elle permet d'augmenter la **polyvalence** au sein d'une équipe et donne au gestionnaire une **flexibilité** accrue au niveau de la gestion.

Elle permet de hausser la **contribution** de chacun des membres de l'équipe et ainsi d'améliorer l'**efficacité** de manière significative.



Graphique représentant le style de délégation approprié selon la maturité

Modèle leadership situationnel de Hersey Blanchard

Il ne faut pas oublier :

- Plus le niveau de maturité du mandaté est élevé, plus l'information à lui donner en regard du mandat devrait être limitée.
- Plus le niveau de maturité du mandaté est faible, plus l'information à lui donner en regard du mandat devrait être détaillée.

Ce qui caractérise cette maturité :

| Forte maturité | Faible maturité |
|---|--|
| Personne très compétente en regard du mandat à exécuter (par exemple, une personne que l'on choisit en raison de ses capacités). | Personne très peu ou peu compétente en regard du mandat à exécuter (par exemple, une personne que l'on choisit pour qu'elle développe ses compétences). |
| Personne très responsable. | Personne très peu ou peu responsable (par exemple, une personne que l'on choisit parce qu'elle critique constamment). |
| Personne très autonome. | Personne très peu autonome |

***** Ne jamais oublier que l'on délègue une tâche, une activité, l'exécution d'un processus de travail mais le supérieur est toujours responsable des résultats.**