

## EMPOWERMENT

Empowerment, encore un mot venant de l'USA, c'est-à-dire, un contexte Anglo-Saxon et maintenant utilisé partout en France, c'est-à-dire, dans un contexte Latin.

Le mot à commencer d'être utilisé en fin des années quatre-vingt, surtout avec le sorti de livre « The Empowered Manager » en 1987, écrit par Peter Blocks, et puis en 1988 avec le slogan de Nike « Just do it »

On parle de « responsabilisation », « autonomie » et « délégation » parmi d'autres.

Il existe déjà plusieurs définitions et ce n'est pas notre objectif d'ajouter un de plus. Nous utilisons « providing decision authority to someone who does not have positional authority » C'est-à-dire « donner le pouvoir décisionnelle à quelqu'un qui n'a pas le pouvoir hiérarchique », mais qu'est ce que ça va dire concrètement ? Ça va dire que, pour être « empowered » la personne, normalement une subordonnée, doit avoir le savoir et le vouloir pour prendre de décisions.

On peut identifier quatre niveaux d'empowerment

1. No Go  
C'est-à-dire il n'y a pas d'empowerment, la personne a le droit de prendre aucun décision tout seul, elle n'est pas autonome, elle n'est pas impliquée dans les décisions et le chef ne délègue rien.
2. Yes and Go  
C'est-à-dire la personne doit demander de son chef avant qu'elle prenne la décision, elle n'est pas autonome mais elle est implique dans les décisions, le chef partage.
3. Go then tell  
C'est-à-dire la personne peut prendre la décision mais elle doit dire à son chef ce qu'elle a décidé. La personne a un certain niveau d'autonomie, elle est impliquée dans les décisions, le chef vérifier.
4. Go  
Empowerment totale. La personne est autonome, implique au maximum dans les décisions, le chef délègue.

Toutes ça dans une culture américaine, une culture plus ouverte au prise de risque et avec des pyramides hiérarchiques assez plat. Pour le transposer dans une culture française, moins ouverte au risque et avec un pouvoir hiérarchique plus forte, n'est pas facile, ni à traduire, ni à faire !