

4 ETAPES ET 3 CLES POUR ACCEDER A LAUTONOMIE

développer l'autonomie de ses collaborateurs

par Jean-Pierre FIASSON

FORMATEUR/TRICE

CoDirigeant du Cabinet Coheliance

Coach certifié PCC par la Fédération Internationale de Coaching (ICF),

Formateur, Consultant, Superviseur de Coachs

Ingénieur (Ecole Nationale des Technologies et Industries du bois)

OBJECTIFS, BENEFICES

Au terme de cette formation, les participants sauront comment positionner leur management de façon à favoriser le développement de l'autonomie des membres de leur équipe.

CONTENU, PROGRAMME

- Partie 1 : Vers une définition de l'autonomie
 - Les 4 étapes du chemin vers l'autonomie
 - Des amalgames couramment faits entre indépendance et autonomie
 - Les ravages du manque d'autonomie chez une personne, et dans une équipe
 - Les coûts cachés du manque d'autonomie dans une entreprise
 - 3 clés pour définir l'autonomie : conscience, spontanéité, intimité
- Partie 2 : Comprendre la dimension systémique de l'autonomie
 - Les mille et une façons de ne pas être autonome
 - Quels sont les rôles souvent joués quand l'autonomie est absente dans une équipe ?
 - Ce que chacun a à gagner dans le manque d'autonomie : les « bénéfiques cachés » (dimension psychologique) pour le manager et pour ses collaborateurs
 - Un manager autonome pour une équipe autonome : les interactions et les gains pour chacun
- Partie 3 : Comment développer sa propre autonomie et celle de ses

collaborateurs ?

- Des exercices pratiques pour qu'un manager développe sa propre autonomie

- Les 4 étapes de l'autonomie professionnelle : comment accompagner un parcours professionnel ?

- Des outils concrets et un plan d'actions à mettre en place :

les 3 contrats (VISION, MISSION, COOPERATION), l'économie des signes de reconnaissance,

les 3 P (Permission, Protection, Puissance)

- Des exercices pratiques pour accompagner le développement de l'autonomie dans mes équipes

METHODE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

Apports théoriques (concepts issus de l'analyse transactionnelle : autonomie, symbiose, jeux psychologiques, approche contractuelle... Approche du changement émergent®. Modèle HERSEY et BLANCERD). Apports méthodologiques, temps de réflexion individuelle et collective, partages, nombreux exercices d'application à partir de mises en situation.

