

L'autonomie des collaborateurs et non l'indépendance, est un outil de management qui permet réellement de faire progresser ses collaborateurs et de renforcer la performance.

Mesurer l'autonomie et adapter son management à celle-ci et ceci en personnalisant son comportement individuellement. Engager son collaborateur et construire le contexte de son autonomie, aussi dans un management présentiel que distanciel dans le cadre d'un télétravail, voici le ligne directrice de cette formation. Les bénéfices de cette formation sont inscrits dans la performance de l'équipe, son engagement et dans la confiance que l'autonomie apporte aussi au manager qu'aux collaborateurs. L'autonomie est un facteur essentiel à la motivation et au bien être du collaborateur.

Objectifs

- ⇒ Définir l'autonomie comme facteur essentiel à la motivation
- ⇒ Identifier les phases de progression de l'autonomie et mesurer celle-ci
- ⇒ Associer à chaque phase, les besoins des collaborateurs et leurs potentiels de progression
- ⇒ Identifier et différencier les postures et comportements managériaux associés aux phases de l'autonomie
- ⇒ Décrire le comportement (et la posture) adapté au développement de l'autonomie
- ⇒ Nommer les comportements contre productifs ou déconnectés de l'autonomie du collaborateur
- ⇒ Définir son plan de progrès personnel

Publics visés

Tout dirigeant et managers d'équipe

Pré requis

Aucun.

Moyens pédagogiques

- ⇒ Formation action. Chaque participant part avec un plan personnel de progrès
- ⇒ La formation peut se dérouler en présentiel ou en distanciel ⁽¹⁾

Pédagogie en distanciel

- ⇒ La pédagogie privilégie la pédagogie inversée (travail personnel de préparation et séances collectives de mise en situation et études de cas) sur les profils motivationnels des participants.

Durée

1,5 jour (10,5 heures).

Sanction de la formation

- ⇒ Attestation de présence remise à l'issue de la formation.

(1) Dans la situation de confinement et le contexte actuel, le distanciel est privilégié

PROGRAMME

Autonomie, concepts et définition

- ⇒ L'autonomie, traduction dans le comportement du collaborateur
- ⇒ Bénéfices de l'autonomie pour le collaborateur et le manager
- ⇒ Les limites de l'autonomie d'un collaborateur
- ⇒ La confiance, posture structurante du management par l'autonomie

Autonomie et motivations

- ⇒ Autonomie, facteur essentiel de la motivation
- ⇒ Le manque d'autonomie, la perte de sérénité

L'autonomie

- ⇒ Apparition et progression
- ⇒ Définir et mesurer l'autonomie
- ⇒ Les besoins du collaborateurs associés à chaque phase
- ⇒ Comprendre la progression ou la régression de l'autonomie

Comportements et postures managériales en face de l'autonomie

- ⇒ Le comportement du manager, moteur essentiel de l'autonomie
- ⇒ A chaque phase, une typologie de comportements
- ⇒ La bienveillance, clé essentielle mais pas que...
- ⇒ La communication, autre clé, en complément....
- ⇒ Définir la bonne autonomie individuellement

Les comportements contre productifs

- ⇒ Les postures et comportements contre productifs
- ⇒ Installer des gardes fous et des alertes

La décroissance de l'autonomie

- ⇒ Décrypter un tableau de bord et évaluer la position du commercial
- ⇒ Identification des leviers de progrès
- ⇒ Mettre en place un plan de progrès en collaboration avec son commercial

Les signaux d'alerte et actions

- ⇒ La décroissance de l'autonomie, une alerte à écouter
- ⇒ Les signaux d'alerte ou la détection d'une problématique
- ⇒ Actions en face une perte d'autonomie

Gérer l'autonomie sur la durée

- ⇒ Les collaborateurs autonomes et la routines
- ⇒ Maintenir un niveau d'autonomie challengeant

Définir un plan de progrès personnel

QCM et correction

Compétences visées

- ⇒ Identifier l'autonomie de son collaborateur
- ⇒ Associer autonomie avec motivation et bien être
- ⇒ Définir le bon comportement pour le niveau d'autonomie
- ⇒ Eviter les comportements contre productif

Modalités d'évaluation

Evaluation en entrée:

Aucune.

Evaluation en sortie:

- ⇒ Evaluation par QCM

Formateur : Bertrand LAINE – Formation management commercial depuis 2009 –