



## 4 ETAPES 3 CLEFS POUR DEVELOPPER L'AUTONOMIE DE SES COLLABORATEURS

**FORMATEURS : Cohéliance : Jean Pierre FIASSON, Frédérique MONJOURNAL et Clément JACQUIER.** Depuis plus de 18 ans, Cohéliance accompagne les chefs d'entreprises, les cadres, les salariés et les personnes pour activer le changement et le mieux-être.

### OBJECTIFS

Identifier les 4 étapes du chemin pour parvenir à l'autonomie opérationnelle d'un collaborateur  
Identifier les effets et la dimension systémique de l'autonomie vs du manque d'autonomie de son entreprise  
Acquérir les 3 clés permettant de développer sa propre autonomie de dirigeant.e pour plus de performance

### PROGRAMME

#### VERS UNE DEFINITION DE L'AUTONOMIE

##### JOUR 1 : MATIN

Identifier les 4 étapes du chemin pour parvenir à l'autonomie dans un contexte professionnel  
Evaluer les coûts cachés du manque d'autonomie dans une entreprise  
Identifier comment développer sa propre autonomie en tant que dirigeant.e et celle de ses collaborateurs pour plus de performance

##### JOUR 1 : APRES-MIDI

#### COMPRENDRE LA DIMENSION SYSTEMIQUE 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 « bénéfices cachés » (dimension psychologique) pour le manager et pour ses collaborateurs

##### JOUR 2 : MATIN

Un manager autonome pour une équipe autonome : les interactions et les gains pour chacun

#### COMMENT DEVELOPPER 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

##### JOUR 2 : APRES-MIDI

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

**PUBLIC :** Dirigeant, gérant, responsable d'unité ou d'agence, manager, DRH, consultant

**PREREQUIS :** Aucun

**DUREE :** 2 jours – 14 heures

#### SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.  
Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage  
Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.  
Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.



**ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP** : Nous contacter à [formation@cjd.net](mailto:formation@cjd.net)

MAJ le 19/12/2023 par la responsable pédagogique