

# Autonomie

## Questionnaire

### Nous et notre environnement :

- 1 Quels éléments essentiels me paraissent fonder la spécificité de notre entreprise, notre identité propre ?

En quoi nous distinguons-nous de notre environnement ?

- 2 Notre adaptatbn et notre réactivité par rapport à notre environnement sont-elles optimales ?

Quels sont les paramètres internes qui les freinent et quels sont ceux qui pourraient les développer ?

### Notre organisation interne :

- 3 Si l'on considère les différents secteurs, services ... de l'entreprise, jusqu'ou ceux-ci sont-ils capables d'auto-organisation et de capacité propre de réaction, de régulation ?

- 4 Si l'on développait l'autonomie des personnes et des services, quels seraient les gains, les pertes, les risques éventuels dans notre fonctionnement interne ?

- 5 Personnellement, est-ce que je repère des craintes, des freins, manifestes ou latents, par rapport à ce mode de fonctionnement? Comment peut-on les gérer ?

- 6 Des moyens nouveaux sont-ils requis ?

### Mon attitude et mes croyances par rapport au concept d'autonomie :

- 7 Autonomie...?

Ça m'apporterait quoi, à moi, d'être davantage autonome ?

Des soucis supplémentaires, un engagement lourd à porter, ou bien au contraire un bol d'oxygène, plus d'envie de faire....?

- 8 Suis-je vraiment prêt à une remise en question ?  
Qu'est-ce que je risque ?

Qu'est-ce que je perds ?

Qu'est-ce que je gagne ?

- 9 De quoi ai-je besoin ?  
... d'être davantage informé, que les informations données aient du sens ?

... d'être "rassuré" quant à l'éventuelle prise de risque que pourrait représenter une plus grande autonomie?

... de développer de façon pointue une compétence qui me fait défaut, donc de me former ?

... de consulter mes collaborateurs pour vérifier, conforter mon analyse ?

10 Est-ce que je sais mobiliser tous les moyens qui sont déjà à ma disposition ?

Aii-je besoin de moyens supplémentaires ?

11 Est-ce que je peux d'ores et déjà identifier dans mon quotidien des domaines spécifiques où une marge d'action plus grande me permettrait une meilleure opérationnalité ?

12 Mon mode de management ou mon mode relationnel, pour parler clair...est-il plutôt participatif, délégatif, directif...?

Quels comportements mon attitude induit-elle chez mes collaborateurs ?

13 Le goût de l'autonomie : inné ou acquis ?  
Comment puis-je favoriser l'expression des ressources individuelles, la reconnaissance de la personne et de sa zone d'expertise, la prise de responsabilité...?

Autoriser mes collaborateurs à dire, à faire ?

14 Par rapport à une ligne de conduite établie au départ, un programme d'action, est-ce que j'autorise l'improvisation, l'innovation ou est-ce que j'attends une stricte conformité à ce qui a été défini ?

Est-ce que je m'autorise à surprendre et à me laisser surprendre ?

15 Suis-je prêt à considérer l'erreur comme une opportunité d'apprentissage et non comme un échec ?

Quels autres préalables me paraissent nécessaires ?

16 Est-ce que j'accorde toute ma confiance à mes propres compétences et à celles de mes collaborateurs ?

17 Est-ce que je traite l'autre comme un alter ego, c'est à dire comme une source de savoir et d'information, quel que soit son niveau hiérarchique ?

18 Est-ce qu'il m'arrive de demander à mes collaborateurs de faire preuve d'une autonomie soudaine et peu habituelle pour qu'ils résolvent une situation par eux-mêmes ?

19 Que penser de la façon dont ils mobilisent leurs ressources ?

20 Quelles conclusions peut-on tirer de ce type d'expérience ?

21 Si je veux pouvoir un jour compter sur les initiatives de l'autre, sur sa prise de responsabilité, sur sa capacité à innover, suis-je prêt aussi à en payer le prix ?

22 Suis-je prêt à voir grandir en moi mon incertitude et à la gérer ?

23 Me suis-je doté d'un système de régulation, de contrôle a posteriori et a posteriori seulement ?

24 Si je me réfère à un passé récent, dans quel contexte spécifique une plus grande autonomie des personnes aurait-elle permis une réponse plus adaptée à la situation ?