

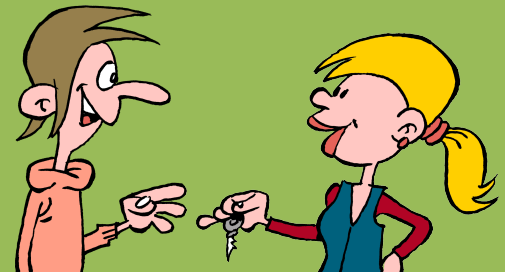
MANAGEMENT ET AUTONOMIE



Le manager va pouvoir adapter son management en fonction des situations et du niveau d'autonomie de chacun de ses collaborateurs.

La communication et les échanges restent l'une des clés majeures, quel que soit le style de management adopté.

Pour pouvoir responsabiliser un salarié, il faudra prendre le temps de l'accompagner et s'assurer du climat de confiance mutuelle.



PERSUASIF

MOBILISER

Souhait d'obtenir l'adhésion

- Explications sur les raisons et les résultats attendus
- Marges de manœuvre sur la méthode applicable
- Questionnement et participation favorisés

TEMPS À DISPOSITION

PARTICIPATIF

ASSOCIER

Implication, collaboration dans des projets

- Échange et dialogue favorisés
- Prise en compte des idées
- Co-construction des objectifs et de la méthode

IMPLICATION FORTE DU MANAGER

MOYENNE

FORTE

AUTONOMIE

MANAGER PLUS EN RETRAIT

FAIBLE

TRÈS FORTE



DIRECTIF

STRUCTURER

Réaction face aux urgences, dangers, crises

- Résultats attendus précis
- Méthodes, procédures prédéfinies
- Consignes, instructions directes

PEU DE TEMPS À DISPOSITION

DÉLÉGATIF

RESPONSABILISER

Transmission d'une mission précise

- Prises d'initiatives encouragées
- Latitudes décisionnelles sur la méthode choisie
- Suivi des résultats

STYLES DE MANAGEMENT AUTONOMIE = COMPÉTENCES X MOTIVATION



FORMATEUR EN MANAGEMENT

ATTENTION À NE PAS CONFONDRE AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE ! QUAND IL DÉLÈGUE, LE MANAGER ASSURE UN SUIVI, SANS ÊTRE DANS L'ABANDON OU LA SURVEILLANCE, ET RESTE À DISPOSITION EN CAS DE DIFFICULTÉS

QU'IL UTILISE UN STYLE DIRECTIF OU DÉLÉGATIF, LE MANAGER DOIT DONNER DU SENS POUR PERMETTRE LA COMPRÉHENSION ET L'ADHÉSION.



CONSEILLER EN PRÉVENTION MSA GIRONDE



L'essentiel & plus encore