

Le coaching pour autonomiser

Lancez la conversation de coaching sur... l'autonomisation

Cet outil de travail s'adresse aux leaders qui souhaitent renforcer leur capacité d'autonomisation, pour eux-mêmes et pour les autres. Il propose des questions pour susciter la réflexion individuelle et soutenir la conversation en groupe de coaching avec des pairs ou en équipe.*

Autonomisation

Ce que c'est

- Pour les leaders, c'est la démarche qui consiste à donner aux employés la latitude recherchée pour qu'ils se mobilisent, gèrent, exercent leur influence, prennent des décisions et passent à l'action.
- Pour chacun de nous, il s'agit d'honorer la confiance en accentuant l'autonomie, le contrôle, la responsabilité, la raison d'être, le respect des valeurs communes, la valeur personnelle et la conviction que chacun peut vraiment mener le changement.

Pourquoi c'est important

- Les personnes et les équipes autonomes sont plus efficaces, plus réactives et mieux outillées pour faire face aux changements et aux perturbations.
- Des relations fondées sur l'autonomisation favorisent l'innovation, l'orientation vers le service, l'agilité, le rendement, le talent, le mieux-être et le maintien en poste.
- Les employés responsabilisés ont l'esprit ouvert pour apprendre et font preuve d'engagement et de créativité.

Comment ça fonctionne

- Piliers qui contribuent à l'autonomisation :
 - favoriser l'autonomie et le sentiment de compétence
 - stimuler le perfectionnement des compétences
 - faire confiance et être digne de confiance
 - créer un environnement de travail significatif
- Réfléchir sur les expériences grâce aux questions de coaching donne l'occasion d'apprendre et de développer ces fondements. Cet exercice de réflexion favorise l'autonomisation, tant la nôtre que celle des autres.

Questions à utiliser avec vos pairs (conversation de coaching avec des pairs)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching avec des pairs visant à stimuler la réflexion personnelle et le perfectionnement du leadership. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

Passé



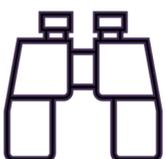
- Selon votre expérience récente, qu'avez-vous remarqué dans vos comportements d'autonomisation ? Qu'en est-il de votre propre sentiment d'autonomisation ? (Conscience de soi)
- Quels exemples concrets montrent le degré de latitude que vous avez donné aux autres ? (Autonomie)
- Combien de fois avez-vous demandé : « Qu'attendez-vous de moi sur le plan du perfectionnement de vos compétences » ? (Perfectionnement)
- Quelles sont vos suppositions quand vous donnez le contrôle à d'autres ? En quoi vous sont-elles utiles ? (Compétence)
- Pour que les autres se sentent suffisamment confiants pour innover, comment démontrez-vous que vous les soutenez ? (Confiance)

Présent



- En période de perturbation ou de crise, quels aspects de l'autonomisation des employés vous donnent le plus de fil à retordre ? (Autonomie)
- Comment utilisez-vous la délégation de tâches dans votre pratique de mentorat ? (Perfectionnement)
- Dans quelle mesure vous intéressez-vous au besoin de croissance et de perfectionnement des autres ? (Compétence)
- Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de dire : « Je vous fais confiance; si cela ne fonctionne pas comme prévu, vous pouvez compter sur mon soutien. Nous trouverons une solution et nous apprendrons ensemble. » ? (Confiance)
- Comment adaptez-vous vos messages aux besoins de vos interlocuteurs ? (Sens)

Futur



- Comment pouvez-vous aider les autres à développer leur sentiment d'autonomie ? (Autonomie)
- Quels serait une façon novatrice de donner de nouveaux défis aux autres ? (Compétence)
- Comment offrir un environnement sûr où chacun se sent à l'aise de prendre des risques, d'en tirer des leçons et d'en faire part aux autres ? (Confiance)
- Comment pourriez-vous démontrer que vous faites confiance aux autres ou que vous êtes digne de confiance ? (Confiance)
- Quoi faire pour que vos employés aient davantage le sentiment de pouvoir changer les choses ? (Sens)

Le coaching pour autonomiser

Questions à utiliser avec votre équipe (conversation de coaching en équipe)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching lorsque vous dirigez une conversation de coaching avec les membres d'une équipe ou d'un groupe. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

Passé



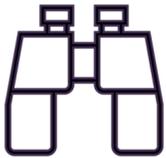
- Pensez à une période où vous aviez vraiment l'impression d'être pleinement autonome. Comment vous sentiez-vous ? Quel a été l'impact ? (Conscience de soi)
- Parlez-nous d'une situation de travail d'équipe où vous vous êtes senti pleinement confiant ? Qu'est-ce qui a favorisé ce sentiment ? (Compétence)
- Quels exemples récents montrent que vous pouvez innover ou inspirer les autres ? (Sens)
- Lorsque vous travaillez virtuellement, dans quelle mesure vos échanges sont-ils inclusifs ? (Confiance)
- En période de changement, comment parvenez-vous à maintenir la confiance en soi tout en assurant un juste équilibre entre les différents besoins ? (Autonomie)

Présent



- Que signifie pour vous l'autonomisation ? (Conscience de soi)
- Quelles lignes de force personnelles aimeriez-vous exploiter davantage ? Comment pouvons-nous vous aider à y parvenir ? (Perfectionnement)
- Que faut-il pour que nous nous fassions confiance mutuellement ? (Confiance)
- Que signifie pour vous « un travail significatif » ? Qu'est-ce que cela signifie pour l'équipe ? (Sens)
- Comment pouvons-nous modifier nos processus décisionnels pour donner plus d'autonomie à chacun ? (Autonomie)

Futur



- Comment pouvons-nous continuer à donner du sens à notre travail dans un environnement en constante évolution ? (Sens)
- Dans quel domaine aimeriez-vous accroître vos compétences ? (Perfectionnement)
- Qu'est-ce qui vous donnerait la confiance nécessaire pour prendre des risques calculés répondant aux besoins d'amélioration ? (Autonomie)
- Comment garantir que chacun peut s'exprimer librement au sein d'un environnement de travail autonomisant ? (Confiance)
- Et si chacun avait la latitude nécessaire pour vraiment changer les choses, à quoi ressemblerait notre milieu de travail ? Comment pouvons-nous y parvenir ? (Autonomie)

Astuce

Portez attention sur votre état d'esprit et à vos comportements générateurs de confiance. Rédigez votre journal personnel ou discutez-en avec un ami, coach ou mentor, pour y réfléchir quotidiennement. Renforcez votre capacité d'introspection et cherchez consciemment des façons d'augmenter la portée de vos mesures autonomisantes ou de voir les choses sous un autre angle.



* Cet outil de travail est conçu pour ceux qui mènent les conversations de coaching. Nous recommandons que les utilisateurs se familiarisent et suivent les principes et techniques de coaching pour optimiser les résultats. Visitez [le catalogue d'apprentissage](#) pour des ressources d'apprentissage sur le coaching.