FICHE PROGRAMME

Autonomie – responsabiliser dans un cadre clair

Module adaptatif | ~20 min

L'engagement recule, et l'autonomie est l'un des leviers les plus puissants pour le relancer : une étude internationale de 2026 montre qu'elle nourrit la motivation, améliore la performance et l'engagement, et réduit l'épuisement — d'autant que l'IA déplace le travail vers le jugement et l'initiative. L'autonomie ne se réduit pas à la flexibilité des horaires : le module en montre les deux piliers, un cadre de décision clair et responsabilisant — qui libère l'initiative autant qu'il protège de la surcharge — et une sécurité psychologique réelle (Edmondson).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer l'autonomie du laisser-faire : décider et agir dans un cadre clair, avec un soutien adapté.

02 Construire l'autonomie sur ses deux piliers : un cadre de décision clair et une réelle sécurité psychologique.

03 Déléguer par paliers et cadrer l'autonomie par un accord partagé sur la vision, les résultats, les processus et les espaces libres.

04 Négocier son périmètre de décision et ses objectifs avec son manager, pour s'engager sur ce qu'on a contribué à définir.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent responsabiliser sans tout lâcher, et collaborateurs qui veulent gagner en autonomie sans perdre pied.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Farida doit organiser la journée annuelle des clients. Farida reçoit de son manager un courriel : « Tu as carte blanche. » Réserver la salle exige un acompte de 3 000 €, mais Farida ne peut engager seule que 1 000 €, et aucun budget n'a été fixé. Que doit faire Farida ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Méthode Afthonios : typologie des domaines de l'autonomie au travail (méthode, temps, décisions, objectifs, ressources, personnes) — inspiré des « 4T » de Daniel Pink (Drive)
- Diriger « par le contexte, pas par le contrôle » — Reed Hastings (Netflix)
- Sécurité psychologique — Amy Edmondson
- 3 modes de décision, dont la sollicitation d'avis — inspiré de F. Laloux (Réinventer les organisations)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup, State of the Global Workplace 2026 : engagement mondial à 20 %, Europe la région la plus basse (~13 %)
- Hagger & McAnally Starr, 2026, Stress and Health : méta-analyse sur la théorie de l'autodétermination (192 études, 93 552 salariés) — l'autonomie nourrit motivation, engagement et performance
- Amy Edmondson, Harvard Business School, The Fearless Organization, 2018
- Reed Hastings & Erin Meyer, No Rules Rules, 2020

- Module créé par Afthonios.com.
- Contenu vérifié le 26/10/2026