

## Comment évaluer l'autonomie de vos collaborateurs

A1 : très faible autonomie

Compétence	Motivation
Ne sait pas	Ne veut pas
<p>La compétence est faible ou très faible.</p> <p>Le collaborateur ne peut pas accomplir une activité, atteindre un objectif, résoudre un problème parce qu'il n'a pas les connaissances, les savoir-faire ou les savoir-être nécessaires.</p> <p>Il attend que les informations, les idées, les connaissances lui viennent de l'extérieur. Notamment du manager.</p> <p>Il ne sait pas utiliser ses connaissances de base ou ses expériences antérieures pour accomplir l'activité.</p> <p>Il faut qu'on lui dise ce qui est à faire et au besoin, qu'on lui montre comment le faire.</p>	<p>La motivation est faible ou très faible.</p> <p>Le collaborateur ne veut pas assumer la responsabilité, n'a pas envie de faire parce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il ne se sent pas prêt ;</li> <li>• Il pense que c'est à d'autres de faire et non à lui ;</li> <li>• Il pense que c'est inutile, sans intérêt ou sans espoir : « on n'y peut rien », « c'est la faute des autres ».</li> </ul> <p>Le collaborateur peut aussi refuser l'activité, la mission, l'objectif parce que trop difficile, trop risqué, non conforme aux habitudes et traditions...</p> <p>Il peut rester vague, flou, réticent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « il faudrait faire ça »</li> <li>• Il faudrait envisager, essayer... »</li> </ul> <p>Il peut enfin accepter mais ne rien faire.</p>

## Comment évaluer l'autonomie de vos collaborateurs

A2 : faible autonomie

Compétence	Motivation
Ne sait pas bien / Sait	Veut bien / Ne veut pas
<p>La compétence est faible.</p> <p>Le collaborateur attend des idées, des explications, des informations de la part du manager.</p> <p>Il pose des questions, s'intéresse aux aspects pratiques des choses : comment faire ? ou aux raisons : pourquoi faire ?</p> <p>Il sait utiliser des connaissances de base, des expériences antérieures s'il y a lieu de le faire.</p>	<p>La motivation est moyenne.</p> <p>Le collaborateur fait preuve d'une bonne volonté globale par rapport à l'entreprise, au manager, aux collègues.</p> <p>Il est ouvert et s'intéresse aux activités et aux projets, mais sans être actif et moteur.</p> <p>L'acceptation de la responsabilité est conditionnelle : le collaborateur accepterait cette responsabilité si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le manager était plus présent ;</li> <li>• Les solutions étaient plus simples ;</li> <li>• Sa compétence était plus élevée ;</li> <li>• On mettait plus de moyens à sa disposition ;</li> <li>• On supprimait d'autres activités dont il a déjà la responsabilité ;</li> </ul> <p>Le collaborateur a besoin d'aide, de stimulants, d'encouragements, de reconnaissance du travail bien fait.</p>

## Comment évaluer l'autonomie de vos collaborateurs

### A3 : autonomie modérée

Compétence	Motivation
Sait faire	Veut, mais pose des conditions
<p>La compétence est moyenne à forte : le collaborateur possède les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être pour accomplir l'activité.</p> <p>Quand il ne les a pas, il sait où se les procurer (collègues, connaissances, ...).</p> <p>Cette compétence est souvent plus importante que celle du manager.</p> <p>Le collaborateur a des idées, des projets, des suggestions, des propositions. Il est très centré sur ses conceptions quant à la mise en œuvre de ses idées.</p> <p>Il ne tient pas toujours compte des incidences de ses idées sur l'environnement par manque de vision de synthèse, d'expérience ou de connaissances.</p> <p>Il est très centré sur la réussite dans l'activité qui lui est confiée.</p> <p>Il peut améliorer les méthodes, dépasser les standards établis, ouvrir des voies nouvelles.</p>	<p>La motivation peut être moyenne ou forte.</p> <p>Si la motivation est moyenne le collaborateur manque de confiance en lui et ne veut pas assumer seul la responsabilité.</p> <p>Il souhaite un appui de la part du manager et il pose des conditions sous la forme d'une demande d'aide, de soutien, de support.</p> <p>La motivation reste conditionnelle.</p> <p>Si la motivation est forte le collaborateur a une grande confiance en lui et une idée (parfois surévaluée) très positive de ses capacités.</p> <p>Il faut de l'activité une affaire personnelle. Il est actif, entreprenant.</p> <p>Il a ses idées sur la manière de faire et pose des conditions sous la forme d'une demande de moyens, de liberté et d'indépendance.</p> <p>La motivation est inconditionnelle.</p>

## Comment évaluer l'autonomie de vos collaborateurs

A4 : forte autonomie

Compétence	Motivation
Sait faire	Veut, mais pose des conditions
<p>Le collaborateur possède une expertise réelle, une compétence personnelle. Il se comporte en professionnel pour cette activité.</p> <p>Il a les savoirs, les savoir-faire, les savoir-être.</p> <p>Il situe son action dans un contexte d'ensemble, par rapport à ses collègues, à son manager, à l'entreprise.</p> <p>Il prend du recul et peut analyser son action de façon critique.</p> <p>Il sait où se procurer les informations manquantes, trouver les contacts nécessaires, y compris en sollicitant le manager sur des questions précises.</p> <p>Il se fixe lui-même des sous-objectifs à l'intérieur du cadre de travail.</p> <p>Il est capable d'enseigner cette activité à un débutant.</p> <p>Il sait maintenir et faire progresser lui-même sa compétence (lecture, colloques, formation, contact divers, ...).</p>	<p>Le collaborateur possède une solide motivation.</p> <p>Il est actif, dynamique, intéressé.</p> <p>Il a une bonne image de lui-même et ne se doute pas de ses capacités à réussir dans l'activité.</p> <p>Il sait s'auto-récompenses.</p> <p>Il communique sa motivation et son intérêt pour l'activité aux autres.</p> <p>Il n'investit dans l'activité que l'activité vraiment nécessaire à une bonne réalisation, sans plus. Il d'autres centre d'intérêt.</p>