



Autonomisation

01

Inspirer chez les autres un sentiment de responsabilité et de responsabilisation

02

Permettre aux autres de réussir en les encadrant efficacement et en déléguant les tâches

03

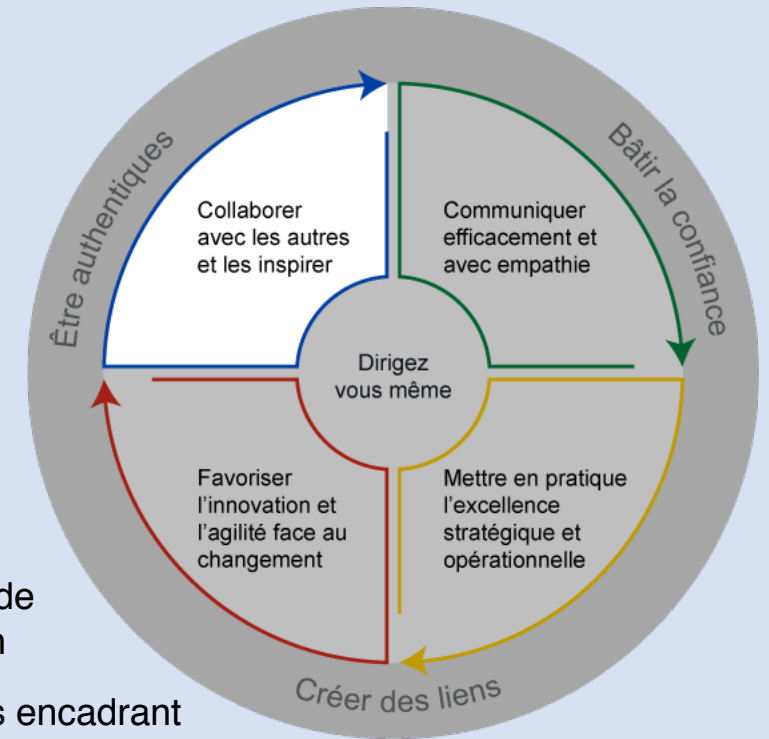
Reconnaître et respecter les contributions des autres

04

Encourager les autres à développer au maximum leurs aptitudes

05

Développer les autres en leur fournissant des directives, des ressources, des formations et un mentorat pertinents



COLLABORER AVEC LES AUTRES ET LES INSPIRER

Comment vous apprenez

En réfléchissant à la définition de Autonomisation, envisagez d'effectuer les activités suggérées à la page suivante pour développer cette capacité de leadership. Créez un plan personnalisé qui vous offre la bonne combinaison d'apprentissage structuré, par les réseaux et par l'action.

● **Apprentissage structuré :**

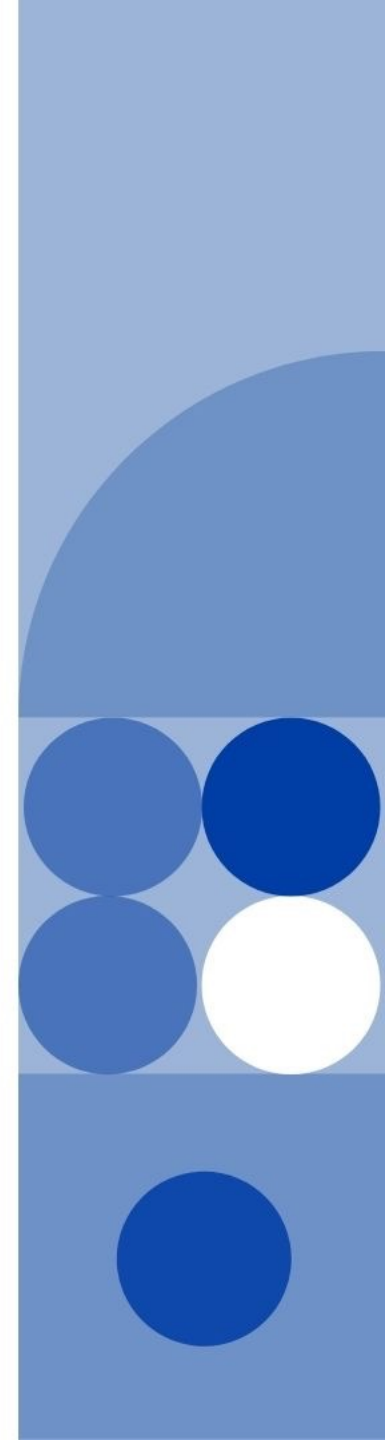
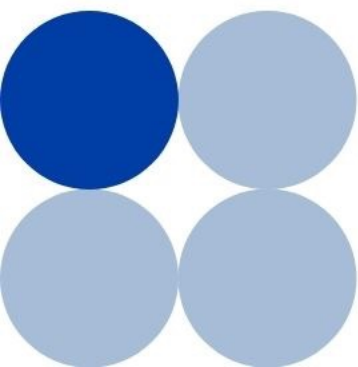
10 % de l'apprentissage est structuré. Il peut s'agir de formations en classe, de cours d'apprentissage en ligne, de cours, d'articles, de livres, de balados et de questionnaires d'autoréflexion.

● **Apprentissage par les réseaux :**

20 % du développement des compétences s'acquiert dans le cadre d'occasions d'apprentissage par les réseaux comme le mentorat, le coaching et les occasions de collaboration avec les pairs.

● **Apprentissage par l'action :**

70 % de l'apprentissage s'effectue en milieu de travail. L'apprentissage par l'expérience permet à la personne de se plonger dans les nuances de son rôle, d'affiner ses compétences et de trouver des solutions à de vraies difficultés.



- **Déléguez à un membre de l'équipe une tâche que vous aviez l'intention de faire vous-même.**

La tâche que vous déléguez au membre de l'équipe lui permettra-t-elle de se développer?

Avez-vous donné des conseils au membre de l'équipe pour qu'il s'acquitte avec succès de la tâche?

- **Réfléchissez à l'issue d'une conversation de coaching que vous avez eue avec l'un des membres de votre équipe.**

A-t-elle produit des résultats fructueux pour votre équipe (p. ex., changements de comportement)?

Demandez au membre de l'équipe de suggérer une chose que vous pourriez commencer à faire ou faire différemment afin d'améliorer votre style de coaching.

- **Réexaminez les projets à venir et les personnes à qui vous avez attribué chacun d'eux.**

Notez les occasions de développement pour chaque membre de l'équipe et ajustez les tâches en conséquence.

- **Exercez-vous à tenir une conversation de coaching avec un coach ou un mentor en lui demandant une rétroaction sur ce qui s'est bien passé et sur les éventuelles occasions d'amélioration.**

Discutez de la façon dont vous avez réussi à rester curieux, à lui permettre de définir son intention, à mieux se connaître, à créer des options et à faire un choix.

Présentez-lui vos plans en vue de vous améliorer.

- **Planifiez des rencontres individuelles avec les membres de l'équipe pour leur montrer comment leurs actes contribuent à la performance du département.**

- **Créez des occasions d'apprentissage et de réflexion, en demandant aux membres de l'équipe ce qui s'est bien passé et ce qu'ils feraient différemment à l'avenir.**

Apprentissage structuré

Cliquez sur les liens ci-dessous

[Délégation efficace](#)

apprentissage en ligne

[Autonomiser par la délégation](#)

atelier

[Établir les attentes](#)

apprentissage en ligne

[Développer votre équipe](#)

apprentissage en ligne

[Développer des compétences de rétroaction efficace](#)

atelier

[Soutien du développement individuel](#)

apprentissage en ligne

[Coaching ciblé](#)

apprentissage en ligne

[Encadrer en posant des questions curieuses](#)

atelier

[Créer un environnement motivant](#)

apprentissage en ligne

[Être responsable](#)

infographie

[Rétroaction efficace](#)

apprentissage en ligne