

Les retombées de l'approche AUTONOMISER¹

1) Le programme *AUTONOMISER* : *L'art de déléguer*

- Un impact réel et concret sur la capacité des participants à faciliter et reconnaître le leadership des individus et des équipes dès le premier cours.
- Selon ce qui nécessite une amélioration dans le milieu, AUTONOMISER peut avoir affecter positivement :
 - L'imputabilité, la responsabilisation accrue
 - La reconnaissance et la confiance
 - Le plaisir au travail
 - La résolution de problèmes plus immédiate et efficace
 - La qualité des relations améliorée
 - La circulation de l'information plus fluide et mobilisante
 - L'évolution des rôles de ceux qui délèguent et des délégués
 - Amélioration du climat organisationnel
 - Accroissement de l'intelligence collective
 - La rétention du personnel
- Les compétences en délégation ont un impact sur la gestion de projets de changement :
 - Une meilleure capacité d'impliquer et d'autonomiser les parties prenantes
 - Une gestion du changement plus dynamique et mobilisante parce que les leaders savent accompagner les parties prenantes étape par étape.
 - Une circulation de l'information plus fluide et stratégique

¹ Chacune des retombées présentées dans ce document peut être utilisée par les consultants pour identifier des enjeux du client pour lesquels l'approche AUTONOMISER peut constituer une solution intéressante.

Témoignage

Voici par exemple ce qu'écrivait dans son bilan des apprentissages une gestionnaire qui a suivi, à la demande de son patron, la formation et un court programme de coaching parce qu'elle éprouvait des difficultés dans sa gestion :

Cette formation m'a permis d'explorer une approche de gestion différente. Grâce à l'évaluation de mon style de gestion, j'ai pu mieux me comprendre et identifier les domaines dans lesquels je peux m'améliorer.

Cela a eu un impact concret sur mon quotidien : je me sens plus sereine et en confiance dans mon rôle. J'ai également observé des effets positifs au sein de mon équipe, notamment une meilleure collaboration entre le chef de pratique et les chefs d'équipe. La communication s'est améliorée, ce qui favorise une meilleure préparation, une plus grande capacité d'anticipation, et une coordination plus fluide au quotidien.

Lors de l'entrevue tripartite avec le consultant et son patron, elle a dit :

Mes objectifs sont mieux ciblés - Ma gestion est plus saine - J'ai plus de fun - Je me fais plus confiance - J'ai plus confiance en eux - La 2e partie de la formation m'a amenée à moins me répéter, moins d'individuel plus d'équipe. Chez mes employés j'observe plus d'implication; ils me sollicitent beaucoup moins; ils règlent ensemble des problèmes pour lesquels ils venaient me voir individuellement avant.

Son patron a observé :

On voit des signes évidents de changement dans le climat au sein de ton équipe de chefs d'équipe. Je sens aussi que tu m'abordes à un niveau plus stratégique; ton rapport à l'autorité a évolué. J'ai confiance qu'en poursuivant ton transfert des apprentissages, tes chefs d'équipe vont aussi avoir un impact différent sur leurs équipes respectives.

2) Le programme *AUTONOMISER L'ORGANISATION APPRENANTE: L'art de cultiver l'intelligence organisationnelle*

Pour avoir accompagné plusieurs entreprises dans des changements systémiques d'envergure en appliquant les préceptes de l'approche AUTONOMISER, voici des retombées observées et mesurées, lesquelles sont supportées par des données probantes dans le réseau de la Santé et dans une grande firme d'ingénieurs.

POUR LE CLIENT

- meilleure qualité de l'expérience-client
- accès à l'information facilité et meilleure capacité de prise de décision
- plus large prise en compte des besoins par une organisation en qui il a confiance

POUR LES EMPLOYÉS

- Des rôles plus clairs
- Un plus fort sentiment de contribuer
- Un sentiment d'appartenance renforcé
- Plus grand pouvoir de décision et de résolution de problèmes
- Reçoivent et donnent plus reconnaissance

POUR LES PROFESSIONNELS

- enrichissement des relations avec la clientèle
- accès facilité aux spécialistes de pratiques (en Santé)
- appartenance et attrait du cabinet
- attitudes et comportements attendus de tous sont validés à tous les niveaux
- développement de l'empathie et de la pleine conscience (mindfulness) des professionnels envers clients et collègues

POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

- mobilisation (santé organisationnelle, motivation, qualité de vie au travail, etc.)
- sentiment d'appartenance
- reconnaissance au quotidien

POUR LA HAUTE DIRECTION

- circulation fluide de l'information interne et corporative
- implantation durable de changements organisationnels
- attitudes et comportements attendus de tous sont validés à tous les niveaux
- compétences accrues en mobilisation du personnel et en délégation
- élargissement et fidélisation de la clientèle
- rétention de talents

POUR L'ORGANISATION

- meilleure pensée systémique
- forte culture organisationnelle distinctive
- communauté de pratiques vivante et nourissante
- performance (gains en efficacité et en efficience)
- gestion stratégique contagieuse
- satisfaction du client
- stabilité, prévisibilité, uniformité
- réduction de l'absentéisme et autres indicateurs rh
- fusions et acquisitions facilitées