



Fiche de démarrage **variation et autonomie**

De quoi s'agit-il ?

Variation dans le travail. La variation dans le travail désigne la diversité des tâches accomplies. S'il y a peu de variation, vous répétez souvent les mêmes tâches et avez un travail routinier ou répétitif.

Autonomie ou indépendance. Les collaborateurs qui bénéficient d'une autonomie suffisante peuvent être eux-mêmes, faire des choix, exprimer des idées, donner leur avis sur les tâches ou les décisions et même lancer des actions. Ils organisent leur travail et participent à la recherche de solutions en cas de problèmes.

Combinées, la variation et l'autonomie aident à mieux gérer les effets négatifs de la charge de travail, même si ce n'est évidemment possible que jusqu'à un certain point.

Comment procéder ?

→ **Conseils pour l'organisation**

La forme et le degré de variation et d'autonomie dans le travail doivent être définis en concertation avec les travailleurs.

1. Commencez dès lors par créer l'environnement adéquat :
 - ✎ **Transparence** : avoir accès à des informations suffisantes et exactes est une condition fondamentale de l'autonomie. Les collaborateurs sont alors en mesure de prendre des décisions réfléchies et perçoivent leur valeur ajoutée dans un contexte plus vaste.
 - ✎ **Créez une culture du feed-back ouverte** permettant de discuter de la variation des tâches et de l'autonomie dans le travail. Ne donnez pas seulement du feed-back sur le résultat, mais aussi sur la façon dont le résultat a été atteint (prise d'initiatives, proactivité...).
2. Définissez un éventail des tâches réaliste. Tenez compte de l'ancienneté et de l'expérience, mais aussi de la capacité de travail de vos collaborateurs.
3. Faites l'inventaire des tâches de vos travailleurs. Veillez à ce qu'ils sachent qui fait quoi et connaissent leurs domaines de spécialisation respectifs. Chacun a ainsi une vue claire sur la répartition des tâches et sait à qui demander de l'aide. Qui accomplit quelles tâches ? Qui assume quelles responsabilités ?

4. Ne séparez pas la réflexion de l'action. Exemples :
 - a. Les collaborateurs du helpdesk ne parcourent pas seulement la liste standard de questions (action), mais sont également autorisés à la modifier si elle n'est pas pertinente (réflexion).
 - b. Le mécanicien n'effectue pas uniquement des réparations et des entretiens (action), mais fait aussi part des problèmes de conception aux ingénieurs qui ont conçu la machine (réflexion).

→ Conseils pour le dirigeant

1. Concrètement, vous pouvez offrir à vos collaborateurs la possibilité de :
 - ↳ déterminer leur agenda ;
 - ↳ fixer des échéances ;
 - ↳ donner leur avis sur des objectifs ;
 - ↳ décider de l'endroit où ils travaillent.
2. **Ne prenez pas toutes les décisions**, mais laissez votre équipe en prendre également ou faites des choix ensemble. Autorisez vos collaborateurs à formuler des propositions et à prendre des initiatives. Soyez ouvert(e) aux idées, écoutez attentivement et donnez également du feedback lorsque quelque chose s'avère finalement impossible.
3. **Analysez votre style de leadership.** Votre style a une grande influence sur l'autonomie de vos collaborateurs. Dans quelle mesure faites-vous confiance à vos collaborateurs ? Parvenez-vous à déléguer comme il se doit ? Adoptez le leadership coach comme catalyseur positif.
4. **Soyez ouvert aux initiatives.** Encouragez vos collaborateurs à expérimenter. Osez remettre en question vos propres procédures et méthodes de travail.
5. **Faites confiance à vos collaborateurs.** L'autonomie implique également de lâcher la bride à vos collaborateurs et de leur confier des responsabilités. Laissez-les faire ce qu'ils maîtrisent bien et donnez-leur aussi confiance. Renforcez l'indépendance des travailleurs en contrôlant moins.

Pourquoi est-ce important ?

- **Diminution de la charge physique.** Selon le type de travail effectué, la charge physique peut diminuer parce que le travailleur répète moins souvent les mêmes mouvements.
- **Meilleure collaboration.** Une variation suffisante dans le travail permet à chacun de connaître le travail des autres, ce qui peut resserrer les liens.
- **Implication accrue.** Chaque collaborateur étant responsable et libre d'exécuter les tâches comme il le veut, il a également un plus grand sens des responsabilités.
- **Motivation renforcée.** La satisfaction et l'enthousiasme augmentent puisque chacun voit clairement l'utilité de sa mission par rapport au tout. Vos collaborateurs sont fiers du résultat, qu'ils l'aient atteint seuls ou en équipe.

Envie d'approfondir la thématique du travail faisable ?

Votre secteur dispose également d'une grande expertise en matière de travail faisable. Découvrez comment votre fonds sectoriel peut vous soutenir.

parfaitementfaisable.be



À travers cette campagne et avec l'appui des secteurs concernés, le Conseil socioéconomique de la Flandre (SERV) veut aider les employeurs à proposer des carrières faisables et durables afin de garder un nombre maximum de travailleurs en activité et de limiter au mieux l'absentéisme.

