



# mieux vivre au travail

numéro 41  
Avril—mai—juin 2019

## EIPAS en 2019

### 1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites à la prévention des risques psychosociaux
- De nouvelles formations (consulter [www.eipas.org](http://www.eipas.org))
- Des accompagnements collectifs tel. : 06 37 89 50 13

### 2 Pour les personnes en souffrance au travail

- Des ateliers collectifs
- Affirmation de soi, gestion des émotions
  - Relaxation, pleine conscience tel. : 04 73 70 76 91

- Des consultations psychologiques
- A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
  - A Giat, tel : 06 67 20 52 51
  - A Issoire, tel : 07 67 25 40 11
  - A Monistrol, le Puy, Yssingeaux, tel : 06 71 93 59 17
  - A Riom, tel : 06 87 04 77 70
  - A Thiers, tel : 06 50 59 90 74
  - A Cunlhat, Olliergues tel : 06 27 09 95 98
  - A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
  - A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19
  - A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

### 3 Comme les années précédentes, des rendez-vous grand-public et des conférences gratuites.

#### Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.  
Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.  
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — Aviation Civile  
Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

lettre éditée par  
Espace Investigation Prévention  
Accompagnement du Stress (EIPAS)  
Directeur de la publication : Docteur Denise Lanoir  
Tél. : 06 37 89 50 13



## L'autonomie, facteur de performance

L' **autonomie** dans le travail fait partie des besoins pour se sentir bien, se sentir engagé dans son travail. C'est un facteur de Qualité de Vie au Travail.

L'**autonomie dans le travail** peut être définie comme la capacité d'initiatives, de discernement, d'auto-organisation dans le travail. (Evaere, 2007).

L'**autonomie individuelle** : elle implique que l'individu décide volontairement de son action, et qu'il en assume pleinement les conséquences.

Quels sont les comportements individuels liés à une autonomie croissante ?

1. Poser les bonnes questions, savoir solliciter l'assistance de ses pairs pour mieux gérer les difficultés
2. Adapter les règles intelligemment et de façon responsable
3. Être force de proposition pour améliorer et innover.

L'**autonomie collective** : une équipe autonome est capable de piloter sa journée de travail, de savoir si la journée est un succès, et de faire face aux problèmes.

L'autonomie se situe sur 3 niveaux :

**Niveau 1** : la définition des tâches que les travailleurs ont à effectuer, déterminée par la latitude dont ils disposent pour intervenir sur le séquençage de leurs tâches, la méthode d'exécution, le rythme de travail, les outils utilisés, etc ...

**Niveau 2** : la possibilité d'implication dans l'amélioration de l'organisation du travail de son équipe, la capacité à influencer sur les décisions, les modes de coopération dans le travail, etc ...

**Niveau 3** : l'implication des travail-

leurs dans la gouvernance de leur entreprise, rôle et place du dialogue social, importance de la négociation par rapport à la simple information et consultation, degré d'influence sur le partage de la valeur créée, mise en oeuvre d'un mode de management participatif, etc...

L'**autonomie est un facteur de performance**. Elle favorise :

- le bien-être au travail
- l'innovation en améliorant les capacités de création et d'imagination
- la ténacité : l'engagement d'un individu dans une action est maximum si il a pu en déterminer les objectifs de façon autonome.
- la performance (Gillet et al. 2012) : les organisations attentives à l'implication de chacun dans les décisions relatives au travail ou à l'organisation sont les plus performantes. Ce gain de performance résulte de la pertinence des décisions prises au niveau du terrain, et également du meilleur investissement des personnes qui prennent des décisions.
- l'adaptabilité de l'organisation dans la complexité croissante. L'autonomie est un facteur clé de l'agilité de l'entreprise (Capacité de décision plus rapide et mieux adaptée aux problèmes rencontrés sur le terrain, souplesse dans la gestion des aléas).

L'autonomie favorise le bien-être au travail, la créativité, l'engagement, la ténacité des individus et en conséquence, la performance et l'adaptabilité de l'entreprise.

L'enquête « Conditions de travail » de la DARES a fait apparaître une régression de l'autonomie au travail entre 1998 et 2013, (Algava et Vinck 2015).

L'autonomie repose sur

1. La confiance
2. La cohérence des pratiques professionnelles
3. Une organisation permettant un minimum de marge de manœuvre

Comment établir plus d'autonomie pour renforcer la performance ? Les conditions permettant de renforcer l'autonomie au travail :

#### → La confiance

L'autonomie repose sur la confiance entre salariés et dirigeants d'une part, et entre fonctions de l'entreprise d'autre part

L'**autonomie dans la relation interpersonnelle**. Pour qu'un acteur soit jugé digne de confiance, il faut qu'il réunisse les qualités suivantes :

- capacité d'écoute et de recherche de compromis
  - intégrité, cohérence entre les actes et les paroles
  - compétences techniques
  - compétences relationnelles
- La confiance est possible lorsqu'un acteur agit en conformité avec sa fonction en respectant celle des autres

Le climat de confiance. Il repose sur

- l'allègement des contrôles, au profit de la responsabilisation des opérateurs,
- une écoute de la part de la hiérarchie
- des pratiques professionnelles cohérentes dans le collectif de travail

>>>

