



Culture de la Responsabilité : Motiver et Impulser l'Engagement

 **Durée** : 2 journée (14h)

 **Prix** : 2 590€ HT / participants
(prise en charge OPCO possible)

  **Présentiel**
Groupe de 4 à 8 personnes

FORMATEUR

Nos formateurs sont soigneusement sélectionnés en fonction du projet et de leur expertise. Leur intervention est préparée pour maximiser la personnalisation de l'approche.

EN SORTANT DE CETTE FORMATION, VOUS SAUREZ :

- Développer une culture de l'autonomie, de la responsabilité et de la prise d'initiative au sein des équipes.

ET CELA VOUS SERA UTILE POUR :

- Développer des dynamiques de travail performantes.
- Influencer l'engagement des collaborateurs,
- Développer le sentiment d'appartenance des équipes.
- Valoriser les productions.
- Mettre en application les clés pour donner du sens au travail.



Avis client : 4,8/5



Degré d'acquisition : 96%



Accessible aux personnes à mobilité réduite sur projet



Objectifs pédagogiques et compétences visées

- Sensibiliser les managers à l'importance d'impulser une culture de responsabilité pour encourager l'autonomie et l'initiative au sein des équipes.
- Identifier et mettre en œuvre les éléments clés permettant de favoriser une culture de l'autonomie et de la responsabilité dans l'équipe.



PARTICIPANTS :
Managers/dirigeants



PREREQUIS
Aucun

Contact

Référent pédagogique

David Buttet

david.buttet@thinkingintra.fr

06 84 49 93 06

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : basée sur une alternance de cours théoriques, d'outils simples, concrets et efficaces et de cas pratiques. Le formateur s'adapte au rythme de chacun.

Les stagiaires se voient remettre le support et les matrices à utiliser par la suite pour mettre en application les fondamentaux appris en formation.

Modalités d'évaluation

Auto positionnement préalable.

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de questionnaires, d'exercices, mises en situation, travaux pratiques...

Evaluation en fin de parcours

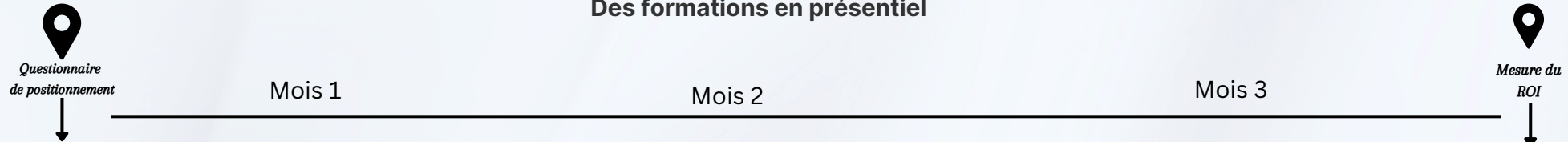
Remise d'une attestation de suivi de la formation.



La réponse sur mesure orientée résultats

Programme Motiver et impulser l'engagement

Des formations en présentiel



Identifier

Comprendre

Definir

Manager

**FORMATION CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ :
MOTIVER ET IMPULSER L'ENGAGEMENT**
(2 JOURS- 4 WORKSHOPS)

WORKSHOP 1
Introduction à la culture de la responsabilité

WORKSHOP 2
Promouvoir l'autonomie et la prise d'initiative

WORKSHOP 3
Encourager la prise de décision autonome

WORKSHOP 4
Créer un environnement durable propice à la responsabilité

Détails page suivante

BILAN

A 3 MOIS
ACQUISITION

A 6 MOIS
DEGRÉS ATTEINTE DES OBJECTIFS/APPLICATION

9 MOIS

LA SUITE:

Analyse des évolutions et préparation de nouveaux parcours en fonction des besoins émergents

Acquisition savoirs/méthode

Accompagnement et facilitation

Learning by doing

DECOUVERTE

Définir
Besoin
Résultats
visés

GROUPE WHATSAPP INTER-WORKSHOPS

CAMPAGNE LEARNING BY DOING AVEC NOTRE PLATEFORME IA



Accueil, verbalisation des attentes, tour de table

WORKSHOP 1 : Introduction à la culture de la responsabilité

Compétence travaillée : Comprendre le concept de culture de la responsabilité et son importance pour l'engagement des collaborateurs.

Sous-objectif : Sensibiliser les managers à l'importance d'impulser une culture de responsabilité pour encourager l'autonomie et l'initiative au sein des équipes.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil des participants et présentation des objectifs du workshop.
- Introduction à la notion de culture de la responsabilité

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Qu'est-ce qu'une culture de responsabilité et comment elle se décline au sein des équipes ?
- Les éléments clés pour instaurer une telle culture : autonomie, responsabilisation, confiance, et prise d'initiative.
- L'impact d'une culture de responsabilité sur la motivation des collaborateurs et la performance collective.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : identifier les obstacles à la responsabilité et l'autonomie dans l'équipe.
- Réflexion en groupe sur les leviers à activer pour favoriser l'autonomie et la prise d'initiative.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour instaurer une culture de la responsabilité : donner les moyens aux collaborateurs d'agir, fixer des objectifs clairs et mesurables, valoriser
- Erreurs à éviter : micro-management, manque de reconnaissance, absence de vision commune.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager présente un projet et donne à ses collaborateurs l'autonomie nécessaire pour prendre des initiatives.
- Feedback structuré sur la façon dont les responsabilités ont été partagées

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des points clés pour instaurer une culture de la responsabilité.
- Évaluation rapide du workshop.

WORKSHOP 2 : Promouvoir l'autonomie et la prise d'initiative

Compétence travaillée : Apprendre à déléguer efficacement pour encourager l'autonomie et la prise d'initiative.

Sous-objectif : Développer des pratiques de gestion qui permettent aux collaborateurs de prendre des décisions et de s'engager sans avoir besoin d'une supervision constante.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction à la délégation et à la prise d'initiative : pourquoi ces pratiques sont essentielles pour motiver les équipes.
- Apprendre à confier des responsabilités et à soutenir les collaborateurs dans leurs initiatives.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Les bases de la délégation : comment déterminer ce qui peut être délégué, à qui, et comment fixer des attentes claires.
- La prise d'initiative : pourquoi il est important d'encourager les collaborateurs à prendre des initiatives, même en dehors de leurs tâches habituelles.
- Les bienfaits de l'autonomie et de la responsabilisation pour la motivation et l'innovation.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : chaque participant déléguera une tâche ou une mission à un autre membre de l'équipe, en veillant à bien définir les objectifs, la marge de manœuvre et les attentes.
- Réflexion en groupe sur les difficultés rencontrées lors de la délégation et sur les meilleures pratiques pour y faire face.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques : clarifier les attentes, offrir des ressources et des soutiens, donner la liberté de prendre des décisions dans des limites raisonnables.
- Erreurs à éviter : être trop directif, ne pas offrir de feedback, ne pas donner suffisamment de responsabilités.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager délègue une tâche à un collaborateur, puis lui accorde une autonomie dans la gestion de celle-ci.
- Feedback sur la manière employée.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des bonnes pratiques pour déléguer et encourager la prise d'initiative.
- Élaboration d'un plan d'action et évaluation rapide du workshop.



WORKSHOP 3 : Encourager la prise de décision autonome

Compétence travaillée : Développer la capacité des collaborateurs à prendre des décisions en toute autonomie tout en maintenant la cohérence avec les objectifs de l'équipe et de l'entreprise.

Sous-objectif : Apprendre à responsabiliser les collaborateurs dans leur prise de décision tout en conservant l'alignement avec les objectifs collectifs.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction à la prise de décision autonome.
- Objectif : comprendre comment encourager la prise de décision sans déléguer entièrement la responsabilité.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Les étapes d'une prise de décision efficace : identification du problème, exploration des options, prise de décision, action, et évaluation.
- La psychologie derrière la prise de décision autonome : confiance en soi, prise de risques, et responsabilité.
- Outils et techniques pour guider les collaborateurs dans leur prise de décision tout en favorisant l'autonomie.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : les participants prennent des décisions sur un scénario donné où ils doivent choisir la meilleure approche pour résoudre un problème ou prendre une initiative.
- Réflexion sur les critères qui ont influencé les décisions et comment ces décisions peuvent être renforcées par le manager.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour encourager la prise de décision autonome : offrir un cadre de référence clair, laisser de la place à l'expérimentation, offrir un feedback constructif.
- Erreurs à éviter : sur-protection des collaborateurs, manque d'accompagnement dans la réflexion, négliger l'apprentissage des erreurs.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit guider un collaborateur dans une situation où une prise de décision autonome est nécessaire.
- Feedback structuré sur la façon dont la prise de décision a été accompagnée.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des bonnes pratiques pour accompagner la prise de décision autonome.
- Plan d'action pour et évaluation rapide du workshop.

WORKSHOP 4 : Créer un environnement durable propice à la responsabilité

Compétence travaillée : Mettre en place un environnement de travail qui encourage l'autonomie et la responsabilité, tout en alignant les équipes sur les objectifs de l'entreprise.

Sous-objectif : Identifier et mettre en œuvre les éléments clés permettant de favoriser une culture de l'autonomie et de la responsabilité dans l'équipe.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction au thème : créer un environnement où les collaborateurs peuvent s'épanouir dans leurs rôles et prendre des initiatives avec responsabilité.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Les principes d'un environnement propice à l'autonomie et à la responsabilité : confiance, transparence, reconnaissance, soutien et autonomie.
- Le rôle du manager dans la création de cet environnement : déléguer, faire confiance, offrir un feedback régulier.
- Comment les objectifs et la vision de l'entreprise s'intègrent dans la responsabilisation des collaborateurs.
- Exemples de structures et de pratiques qui favorisent l'autonomie et la responsabilité.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : analyser un environnement de travail et identifier les leviers qui pourraient être activés pour renforcer l'autonomie et la responsabilité.
- Discussion en groupe sur les pratiques existantes et celles qui pourraient être améliorées.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour créer un environnement favorable : mise en place d'une communication claire, offre de formations et de soutien, reconnaissance des initiatives.
- Erreurs à éviter : ne pas clarifier les attentes, manque de soutien ou de reconnaissance des efforts.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation d'une situation où un manager doit instaurer un environnement propice à l'autonomie dans une équipe et feedback sur l'efficacité des actions prises.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des clés et élaboration d'un plan d'action.
- Évaluation finale de la formation.

Clôture et questionnaire de satisfaction de fin de formation