Programme de Formation

Donner du sens et engager ses équipes

Description

Donnez du sens pour engager vos équipes. Apprenez à favoriser la reconnaissance, la responsabilisation et créer une dynamique collective inspirante pour transformer la motivation et l'engagement.

Points Forts

Connectez vos équipes au "Pourquoi" de l'entreprise ! Ce module aide les managers à créer un environnement inspirant, donner envie, instaurer la reconnaissance authentique et développer l'engagement pour révéler le potentiel de chaque collaborateur.

Public visé

- Managers d'équipe et responsables opérationnels
- Dirigeants et cadres dirigeants
- Chefs de projet et coordinateurs d'équipe
- Tout leader souhaitant renforcer la motivation et l'engagement de ses collaborateurs

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes de l'engagement et de la motivation durable
- Maîtriser la méthode du "Golden Circle" pour articuler un pourquoi inspirant
- Créer le lien entre les missions individuelles et l'ambition collective
- Développer une culture de reconnaissance authentique et valorisante
- Favoriser l'autonomie et la prise d'initiative pour un engagement fort
- Identifier et transformer les facteurs de démotivation
- Faire de chaque collaborateur un ambassadeur enthousiaste de l'équipe

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Description

Jour 1 : Comprendre et créer l'engagement

1. Les fondamentaux de l'engagement au travail

Objectif : Comprendre ce qui crée véritablement l'engagement et découvrir les leviers de la motivation durable.

- Qu'est-ce que l'engagement ? Aller au-delà de la satisfaction
- Les différents niveaux d'engagement : passif, actif, proactif
- L'impact positif de l'engagement : performance, bien-être et climat d'équipe
- Les moteurs universels de l'engagement : autonomie, compétence, sens
- Motivation intrinsèque vs extrinsèque : comprendre ce qui dure dans le temps
- Les facteurs clés qui créent l'envie de s'engager
- Auto-diagnostic bienveillant : quel est le niveau d'engagement de mon équipe ?

Exercice pratique :

- Évaluation positive du niveau d'engagement de son équipe (grille d'analyse)
- Identification des signaux d'épanouissement et des opportunités d'amélioration
- Étude de cas inspirante : "Comment cette équipe a retrouvé son énergie ?" - Bonnes pratiques

2. Le "Pourquoi" : donner du sens pour inspirer

Objectif : Apprendre à articuler un "pourquoi" qui inspire et donne envie.

- L'importance du "pourquoi" : commencer par le sens plutôt que par les tâches
- Pourquoi le sens motive profondément et durablement
- Comment identifier le "Pourquoi" inspirant de votre équipe et de votre entreprise
- Traduire la vision d'entreprise en "Pourquoi" concret et motivant pour l'équipe
- Communiquer le "Pourquoi" avec authenticité : partage, incarnation, cohérence
- Éviter les pièges : rester sincère et créer un sens véritable

Exercice pratique :

- Atelier individuel inspirant : "Identifier mon Pourquoi en tant que manager"
- Atelier collectif créatif : "Construire le Pourquoi enthousiasmant de mon équipe"
- Présenter son "Pourquoi" devant le groupe - feedback constructif et encourageant
- Plan de communication positif : comment partager le Pourquoi dans mon équipe

3. Relier les missions individuelles à la vision collective

Objectif : Créer le lien entre le quotidien de chaque collaborateur et l'ambition collective pour donner du sens concret.

- La chaîne de valeur du sens : de la vision d'entreprise à la contribution quotidienne
- Créer le lien entre les missions individuelles et l'ambition collective
- Comment aider chaque collaborateur à voir l'importance de sa contribution
- Transformer les objectifs en missions porteuses de sens et valorisantes
- L'entretien de sens : une conversation inspirante avec chaque collaborateur
- Rituels d'équipe pour entretenir le lien au sens et célébrer les contributions

Exercice pratique :

- Cartographie positive : "De la vision d'entreprise aux missions valorisantes de mon équipe"
- Exercice de traduction : transformer des objectifs opérationnels en missions inspirantes
- Jeu de rôle : "L'entretien de sens" - redonner de l'énergie à un collaborateur démotivé
- Construction de rituels d'équipe pour ancrer le sens et créer du lien

Jour 2 : Reconnaissance et automatisation

4. La reconnaissance authentique comme levier de motivation

Objectif : Maîtriser l'art de la reconnaissance sincère qui valorise vraiment et donne envie de se dépasser.

- Les différents types de reconnaissance : existentielle, pratique, résultat, compétence
- Reconnaissance authentique : être sincère et spécifique
- Les pièges à éviter : reconnaissance mécanique, excès ou absence
- Comment reconnaître de manière équilibrée et motivante
- La reconnaissance factuelle et valorisante : décrire les faits et l'impact positif
- Célébrer l'effort autant que le résultat
- Créer une culture de reconnaissance dans l'équipe (entre pairs)
- La reconnaissance encourageante : valoriser tout en stimulant la progression

Exercice pratique :

- Entraînement progressif : formuler des reconnaissances authentiques et spécifiques
- Jeu de rôle : "Reconnaître un collaborateur performant et partager sa réussite"

- Mise en situation : "Encourager un collaborateur en difficulté pour le remotiver"
- Plan d'action positif : installer des rituels de reconnaissance dans mon équipe

5. Autonomie et responsabilisation : créer l'envie de s'investir

Objectif : Développer l'autonomie et la prise d'initiative pour transformer les collaborateurs en acteurs motivés.

- Le cercle vertueux de la confiance : plus d'autonomie pour plus d'engagement
- Les différents niveaux de délégation : information, consultation, codécision, délégation complète
- Comment déléguer pour responsabiliser et développer les compétences
- Donner de l'autonomie avec un cadre clair et rassurant
- Encourager la prise d'initiative et valoriser l'ownership
- Gérer l'erreur comme opportunité d'apprentissage sans culpabiliser
- Le droit à l'essai : encourager l'audace dans un cadre bienveillant
- Responsabilisation positive : rendre chacun acteur de sa contribution

Exercice pratique :

- Auto-diagnostic constructif : "Mon niveau de délégation actuel"
- Atelier : identifier des missions à déléguer pour développer les compétences
- Jeu de rôle : "Déléguer un projet en donnant confiance et autonomie"
- Mise en situation : "Accompagner positivement un collaborateur après une erreur"

6. Transformer les sources de démotivation et plan d'action

Objectif : Identifier et traiter les sources de démotivation pour maintenir un engagement fort et durable.

- Les sources de démotivation : micro-management, manque de reconnaissance, flou, injustice, etc.
- Diagnostic constructif : quels sont les freins à l'engagement dans mon équipe ?
- Comment traiter chaque frein : plan d'action positif et concret
- Les signaux faibles de la démotivation : apprendre à les détecter tôt
- L'entretien de remotivation : comment redonner de l'énergie et de l'envie
- Maintenir la motivation dans la durée : rituels positifs, communication, cohérence
- Le rôle du manager : incarner l'enthousiasme pour inspirer l'engagement

Exercice pratique :

- Diagnostic bienveillant de mon équipe : cartographie des opportunités d'amélioration
- Construction du plan d'action personnel : "Mes leviers pour renforcer la motivation"
- Simulation : "L'entretien de remotivation" avec un collaborateur qui a perdu l'envie
- Engagement positif : partager ses priorités d'action des prochaines semaines

Prérequis

- Être en situation de management ou de coordination d'équipe
- Avoir suivi le Module 1 "Leadership et posture managériale" (recommandé mais non obligatoire)
- Venir avec des situations concrètes de son équipe à travailler

Modalités pédagogiques

Approche Inspirante et Motivante :

Cette formation s'appuie sur une pédagogie active et bienveillante :

- Valorisation des réussites : travail sur des situations réelles dans un climat positif
- Pratique progressive : 60% du temps en exercices, jeux de rôle et mises en situation
- Feedback constructif : culture de l'amélioration continue dans la bienveillance
- Travail sur ses propres situations : chaque participant repart avec un plan motivant
- Engagement dans la confiance : mise en action dans un environnement encourageant

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques clairs et inspirants
- Études de cas d'entreprises à forte culture d'engagement
- Jeux de rôle et simulations d'entretiens bienveillants
- Entraînement à la reconnaissance et au feedback positif
- Plan d'action personnel et engagement constructif

Moyens et supports pédagogiques

- Grilles de diagnostic : niveau d'engagement, leviers de motivation
- Modèles de communication : pitch du Pourquoi, entretien de sens, reconnaissance
- Vidéos inspirantes : exemples d'entreprises et de leaders exemplaires
- Bibliothèque de ressources : livres, articles, podcasts sur la motivation
- Accès plateforme extranet : ressources et outils téléchargeables post-formation

Modalités d'évaluation et de suivi

Positionnement en amont de la formation

- Questionnaire de positionnement : évaluation bienveillante du niveau d'engagement de l'équipe
- Auto-diagnostic constructif : identification des besoins et opportunités
- Préparation : chaque participant identifie 2 situations concrètes à travailler

Suivi « pendant »

- Feuilles de présence émargées par demi-journée
- Évaluations positives : qualité des productions (Pourquoi, plans de reconnaissance, etc.)
- Observations constructives : feedback formatrice encourageant sur les mises en situation
- Auto-évaluation : prise de conscience de sa progression en engagement d'équipe

Évaluation de fin de formation

- Quiz de validation des acquis : concepts clés et méthodes
- Présentation du plan d'action : restitution devant le groupe
- Engagement positif : mes 3 priorités des 30 prochains jours
- Évaluation à chaud : questionnaire de satisfaction

Évaluation à froid

- Suivi à J+30 : questionnaire sur la mise en application et évolution positive de l'engagement
- Mesure d'impact : évolution du niveau de motivation de l'équipe
- Session de retour d'expérience (en option) : partage de réussites à 2 mois