



LUMINESCENCE
DÉVELOPPEMENT EXPÉRIENTIEL

Conférence atelier

Favoriser la responsabilisation,
créer l'engagement

30 avril 2026

Pour qu'une équipe gagne en maturité, il faut cesser de tout décider à sa place et la laisser tester, essayer, se tromper et apprendre.



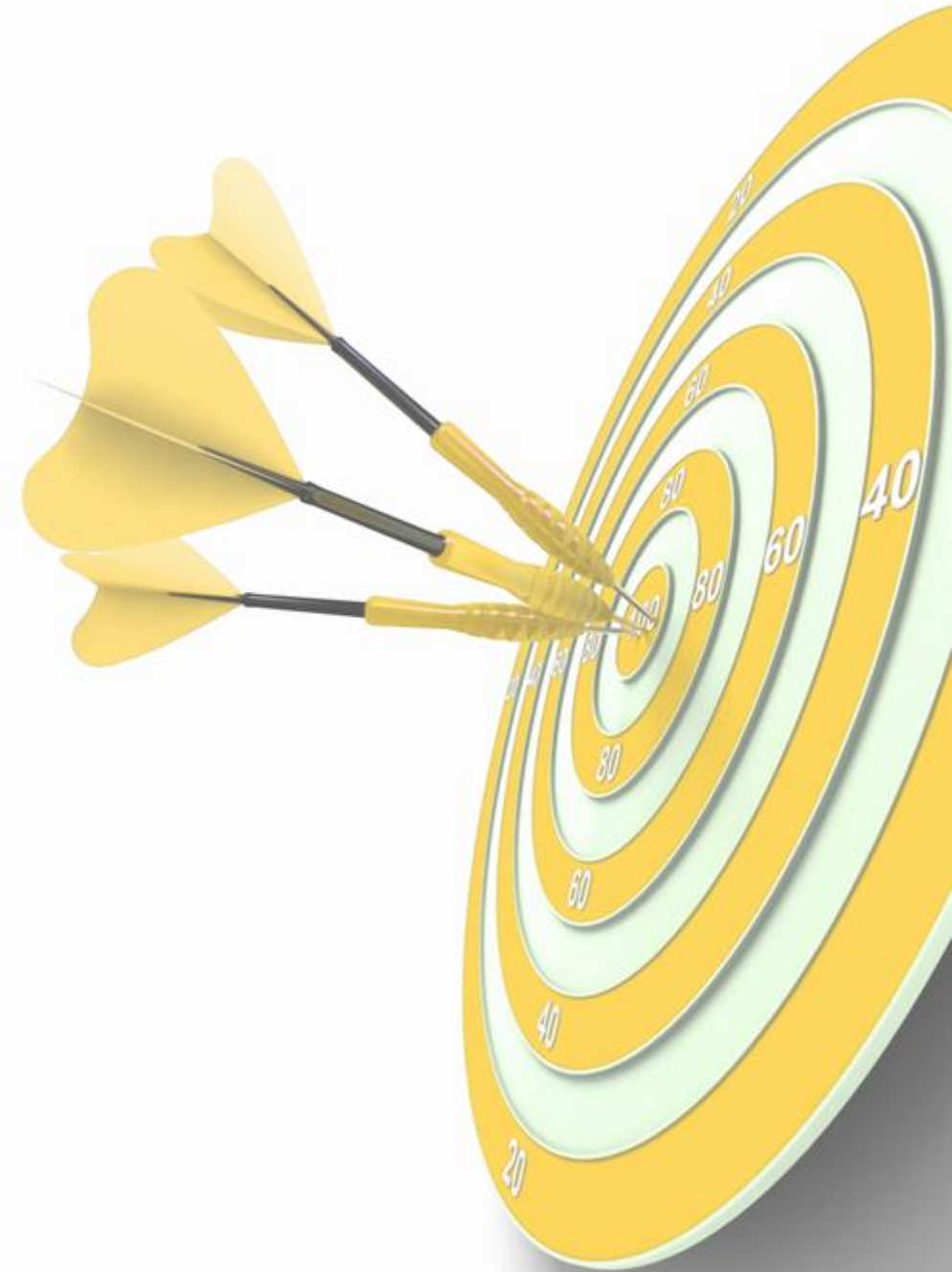
Julien Godefroy



Objectifs

À l'issue de cette conférence, vous serez en mesure de :

- distinguer responsabilisation, autonomie et délégation
- identifier les pièges fréquents
- découvrir 3 leviers concrets pour encourager la responsabilisation
- intégrer une posture de leader-coach dans les suivis
- repartir avec des actions simples à poser dans votre équipe



Brise-glace

Quels mots décrivent ce que vous ressentez lorsque votre équipe semble passive, démobilisée ou manque d'initiative ?

Et, à l'inverse, si votre équipe est engagée, responsable et proactive, quels sentiments ça génère pour vous ?



Distinction entre les termes de **responsabilisation**, **délégation** et **autonomie**

La fin d'année arrive à grands pas et vous souhaitez organiser une célébration pour les enfants qui quittent le CPE. Vous demandez à une éducatrice de coordonner l'activité avec ses collègues.

J'aimerais que tu m'aides à préparer l'activité de fin d'année ...

Version A

Autonomie

...Tu connais l'esprit de la célébration. Organise l'activité comme tu le souhaites avec les collègues, tant que tout est prêt pour la date prévue et que les familles sont avisées à temps.

Version B

Délégation

...Pour la célébration, j'aimerais que tu suives ce plan :

- un petit numéro par groupe,
- un présent fabriqué par les enfants,
- une courte prise de parole pour les familles,

et que la communication soit envoyée d'ici jeudi.
Coordonne ça avec Jeanne et Monique.

Version C

Responsabilisation

La célébration doit être prête pour le 15 juin. L'objectif est que chaque groupe participe et que les familles reçoivent l'information au moins une semaine avant.
Comment proposes-tu d'organiser l'activité avec tes collègues ? Aurais-tu besoin de quelque chose pour que ça se déroule bien ?



En résumé

Autonomie

- Vous donnez de l'espace, en misant sur la capacité de votre employé·e à s'organiser seul·e.

Délégation

- Vous gardez le contrôle sur le quoi et le comment.

Responsabilisation

- Vous soutenez l'employé·e pour qu'il elle prenne ses responsabilités avec intention.



Pyramide de Lencioni

Créer la confiance

Lorsque chaque membre de l'équipe a la certitude que les intentions de ses pairs sont bonnes.

S'il y a un manque de confiance, les membres de l'équipe sont peu disposés à montrer leur vulnérabilité aux autres.

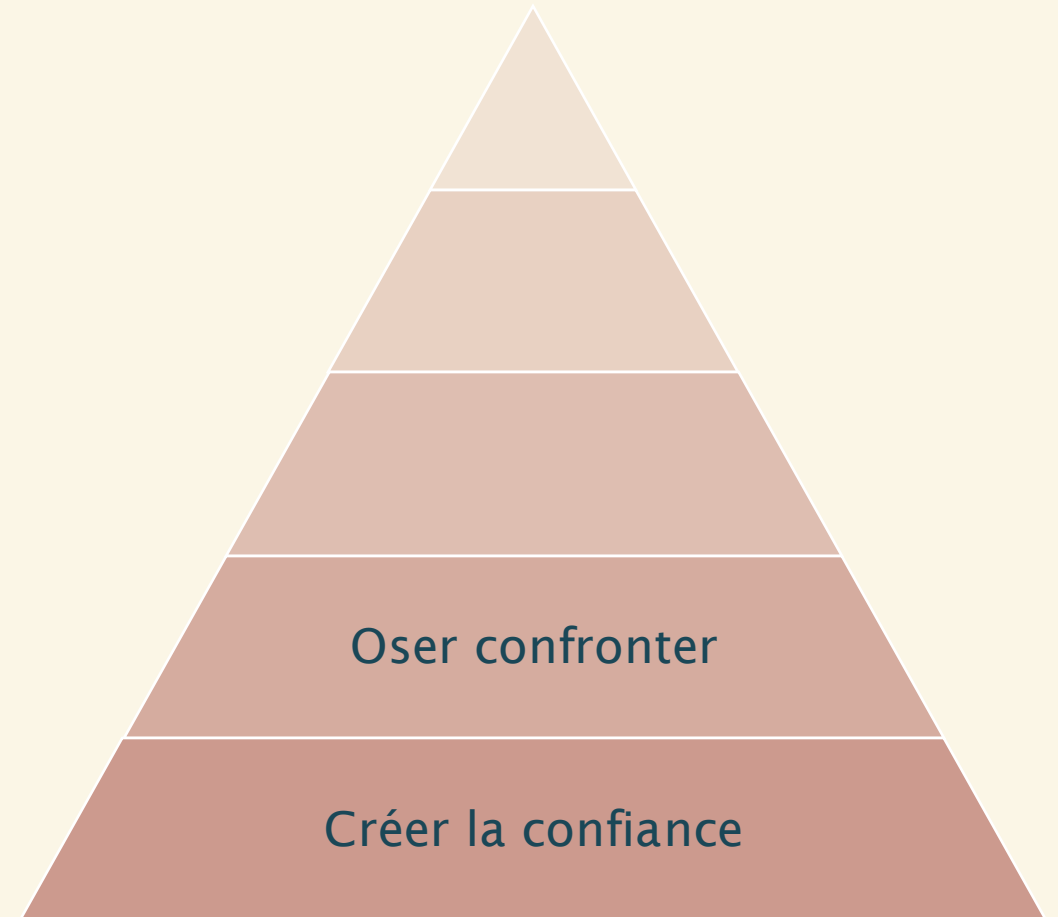


Pyramide de Lencioni

Oser confronter

En établissant un climat de confiance, une équipe rend possible les saines confrontations parce que ses membres n'hésitent pas à s'engager dans des discussions passionnées sachant qu'ils ne seront pas pénalisés pour avoir formulé des opinions divergentes.

Lorsqu'il y a absence de confrontations saines, les collaborateurs sont incapables de débattre leurs idées ouvertement et passionnément. Ils cachent leurs pensées et ils émettent des commentaires qui n'engagent à rien.



Questions de réflexion

- Quels sont les signes, présents ou absents, qui démontrent qu'il y a de la confiance ou non au sein de votre équipe ?
- Comment pouvez-vous renforcer la confiance mutuelle ?
- Y a-t-il des sujets que les membres de l'équipe évitent délibérément d'aborder ?
- Quelles stratégies pouvez-vous mettre en place pour encourager un débat ouvert et constructif ?

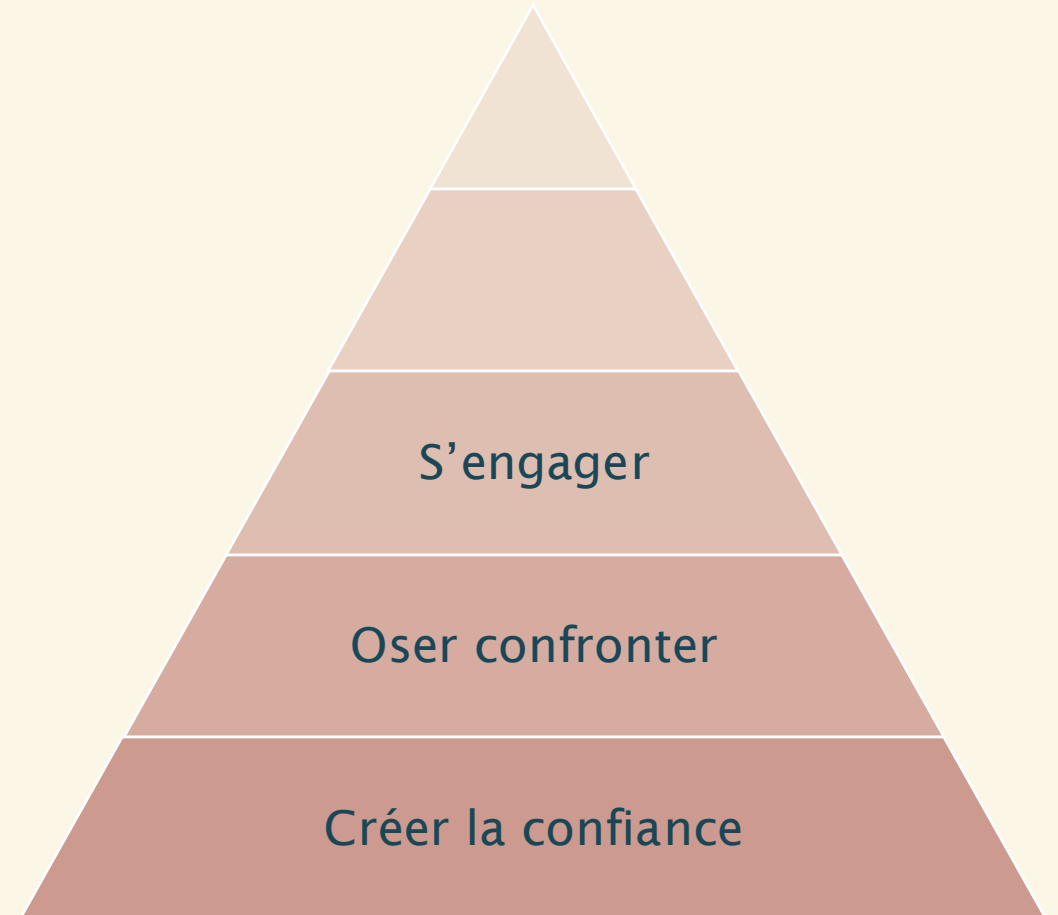


Pyramide de Lencioni

S'engager

Pour qu'une équipe soit performante, chaque membre de l'équipe doit s'appropriier les objectifs communs et s'entendre sur les plans d'action et les priorités à mettre en exécution.

Il n'existe aucun doute sur l'appui de chacun des membres et ils n'hésitent pas à faire avancer leurs projets.

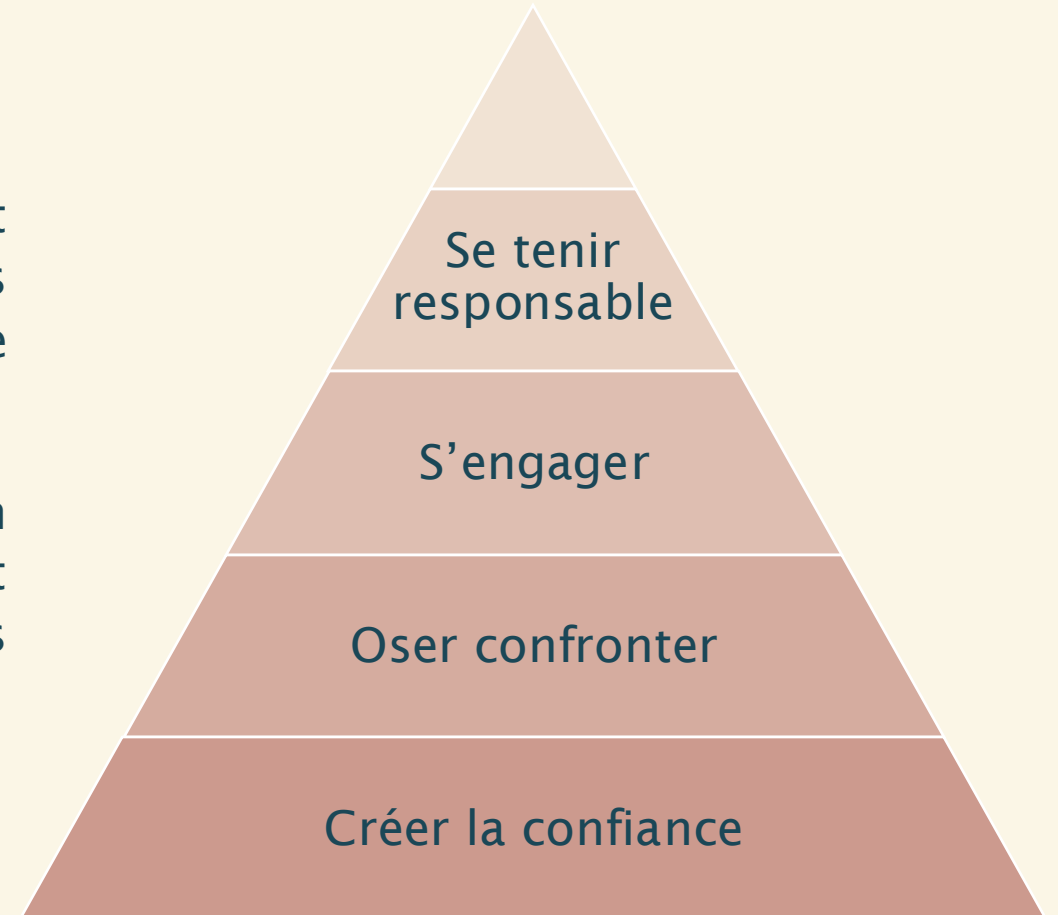


Pyramide de Lencioni

Se tenir responsable

Pour que les membres d'une équipe se tiennent mutuellement responsables de leurs comportements et de leurs gestes, ils doivent avoir une idée claire des résultats escomptés.

Lorsqu'il y a évitement de la responsabilisation mutuelle, les gens hésitent à nommer des gestes et des comportements qui leur paraissent improductifs et qui peuvent nuire à l'équipe.



Questions de réflexion

- Comment pouvez-vous renforcer l'engagement de chacun envers vos objectifs communs ?
- Existe-t-il des processus de responsabilisation clairs au sein de votre équipe ?



Pyramide de Lencioni

Focus sur les résultats

Les membres qui ne se tiennent pas mutuellement responsables de leur contribution auront tendance à fixer leur attention sur leurs besoins personnels.

Ils se concentreront alors sur autre chose que les résultats collectifs. Ainsi, si l'attention de chacun n'est pas portée sur les résultats de l'équipe, les buts collectifs de celle-ci ne seront pas priorités.



Question de réflexion

- Comment reconnaissez-vous actuellement les résultats de l'équipe ?



Les pièges fréquents

Le flou bienveillant

Le pilotage
automatique

La reprise de la
charge



Trois leviers

Nommer des attentes claires et spécifiques

- Être clair sur le résultat attendu
- Être clair sur ce qui est non négociable... et ce qui est flexible
- Être clair sur les délais

Ajuster notre posture de gestion

- Poser des questions au lieu de donner des directives
- Identifier ce qui bloque, puis rediriger vers l'action
- Soutenir sans porter la responsabilité

Reconnaître les efforts, pas juste les résultats

- La responsabilisation est un apprentissage



Intégrer une posture de leader-coach

Je ne fais pas à la place.



Je ne pense pas pour l'autre.



Je ne corrige pas en boucle.



Je crée **un espace** où la personne **peut réfléchir, s'approprier et avancer.**

On cherche à **réactiver la conscience et la responsabilité** plutôt que de reprendre le contrôle.



Questions ouvertes

- Qu'est-ce que...
- De quelle façon...
- Dans quelle mesure...
- En quoi...
- Parle-moi de...
- Dis-m'en davantage...
- Comment...
- Quoi d'autre ?

Transposer
une
histoire à
succès

Faire
tomber les
barrières

Changer la
perspective



Démarche TRIZ

- Que pouvez-vous faire pour vous assurer d'obtenir le pire résultat imaginable par rapport à la responsabilisation de vos équipes ?
- Y a-t-il quelque chose que vous faites actuellement qui ressemble d'une manière ou d'une autre à ces éléments ?
- Quels éléments pouvez-vous arrêter de faire ?



Mot de la fin

Un mot-clé avec lequel vous repartez ?



Inscrivez-vous à l'atelier complet

Durée : 6 h

21 et 26 mai | 9 h à 12 h



RESTONS CONNECTÉS



Barbara Agostini

M. ED., Coach certifiée PNL



Audrey Prud'homme

M. A., Coach certifiée

