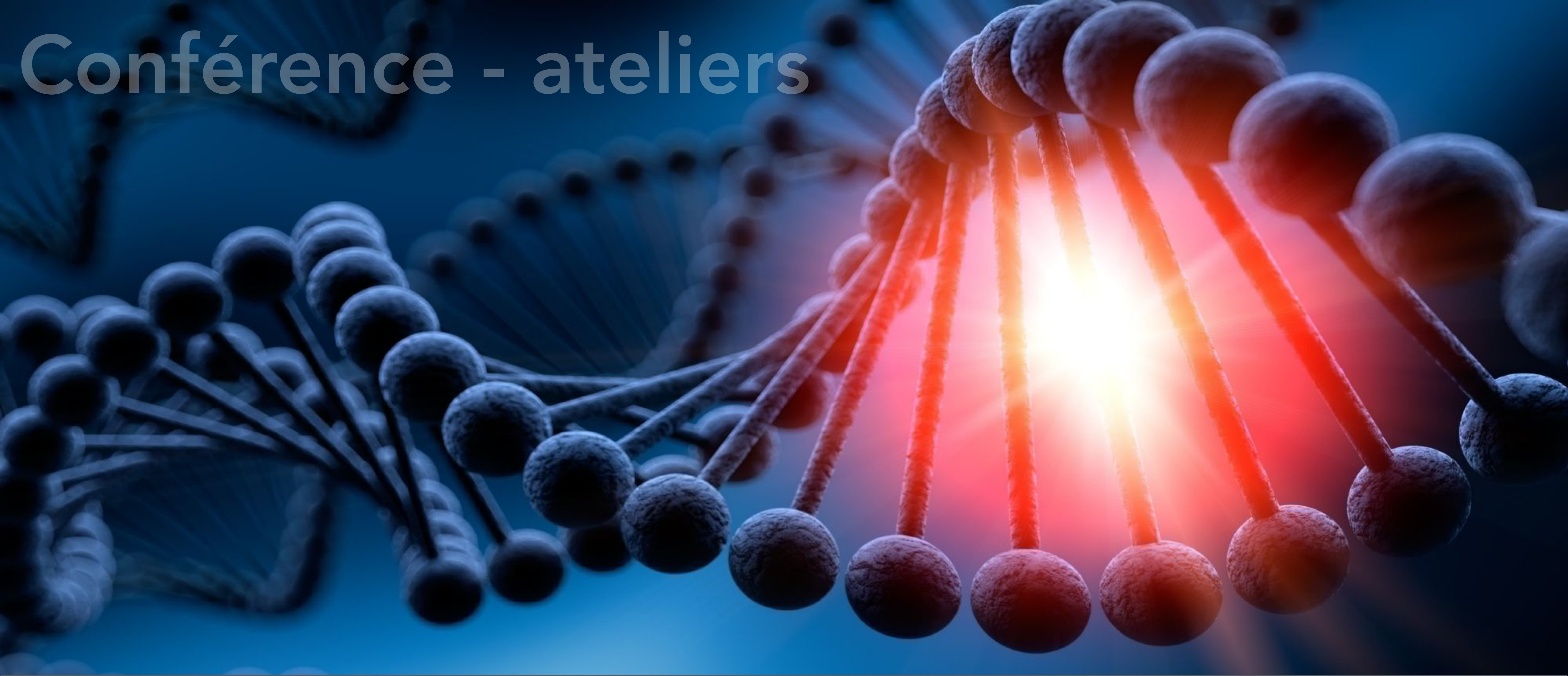


Conférence - ateliers



Le management par les valeurs

Du faire ensemble à l'être ensemble

Contexte

Fusions, rapprochements, réorganisations... Face aux changements de plus en plus nombreux et rapides que doivent impulser les entreprises pour s'adapter à un monde en permanente mutation, le management par la règle est devenu totalement inadapté.

La revendication des différences, du droit au bonheur, de la liberté modifie les comportements des collaborateurs et peut rapidement devenir source de tension.

Les valeurs deviennent le principal levier de management qui permet de renforcer la cohésion d'une équipe, de maintenir le niveau d'engagement de chacun et de valoriser les différences autour d'un but commun.

Public

Dirigeants, managers et professionnels RH qui souhaitent découvrir de nouvelles pratiques qui permettent de fédérer chacun autour d'un but commun tout en préservant et valorisant les diversités de cultures, de générations, de métiers et de personnalités.

Introduction

Quoi qu'on en pense, ce qui caractérise en premier lieu une entreprise est son "capital humain". Et c'est plus que jamais sur la compétence et l'engagement des équipes que repose la pérennité d'une entreprise.

Elles doivent être plus innovantes, plus agiles tout en respectant les engagements pris vis-à-vis de leur direction et de leurs clients. Mais cela ne suffit plus. Chaque acteur de l'entreprise doit faire preuve de bienveillance dans sa relation aux autres, d'humilité face aux erreurs vécues, de solidarité, d'audace, de courage et adopter un état d'esprit positif et constructif, quelles que soient les situations vécues et restant à vivre.

Or, ni les règles, ni les procédures, ni les tableaux de bord n'ont été imaginés pour ancrer un état d'esprit commun et une ligne de conduite partagée (*l'habitus*). Seules les valeurs, qui traduisent l'identité de l'entreprise, le permettent.

Certes, il existe des valeurs dans les entreprises, mais elles ont très souvent été choisies pour véhiculer une "image de marque" vis-à-vis du marché (clients, fournisseurs, partenaires...). Mentionnées dans des plaquettes, affichées sur les murs, elles sont rarement intégrées dans les méthodes de management. Il est même fréquent que les collaborateurs les ignorent. Alors, à quoi servent-elles ?

Les nouveaux modes de travail (flex office, télétravail, agile working...) ainsi que la revendication des différences rendent de plus en plus complexe le management d'équipes de nationalités, générations, expertises, personnalités différentes dont une partie travaille à distance.

Si la diversité est source de complémentarité et d'ouverture, elle ne doit pas s'exprimer au détriment de l'intérêt commun au risque de générer des tensions voir des conflits.

Si la stratégie a pour but d'indiquer le chemin, l'organisation de clarifier la répartition des rôles, **les valeurs ont pour objectifs de préciser l'état d'esprit et les attitudes auxquelles chacun doit adhérer** pour être en cohérence avec la culture d'entreprise mais aussi pour bien vivre les transformations.

48% des entreprises ont défini des valeurs pour leur entreprise

96% des dirigeants considèrent que les valeurs permettent en premier lieu de renforcer la culture d'entreprise et de développer les bonnes conduites

92% estiment qu'elles donnent plus de sens à l'action et facilitent les décisions

Etude Opinion Way - Wellcom - 2016

L'innovation (27%) et le respect (23%) sont les 2 premières valeurs citées par les entreprises françaises

Classement international Wellcom - 2013

75% des salariés pensent que les valeurs doivent se manager comme le reste

Etude Axessio - 2016

Animation d'une conférence d' 1 heure sur le "management des valeurs"

Comprendre les bénéfices d'agir sur les valeurs et découvrir de nouvelles démarche de management par les valeurs **pour renforcer la cohésion et l'adaptation aux changements.**

Partie	Contenu	Animation
La management par la règle et les valeurs : quelles différences ?	<ul style="list-style-type: none"> - Du faire ensemble (la règle) à l'être ensemble (les valeurs) - Pourquoi la valeur est plus "puissante" que la règle ? - Les principales finalités du management par les valeurs 	<p><u>Question :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les valeurs de votre entreprise ? - Qu'en pensez-vous ?
Les différentes typologies de valeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Valeurs externes (image de marque) et internes (socle identitaire commun) - Les 4 catégories de valeurs (valeurs compétences, valeurs comportementales, valeurs modes de pensée et valeurs vertueuses) - Ces valeurs qui veulent tout et surtout rien dire... 	<p><u>Exercice :</u></p> <p>Quizz des valeurs</p>
Les 4 finalités des valeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Fédérer tous les acteurs autour d'un but commun - Faciliter l'adhésion aux changements - Animer une équipe au quotidien - Simplifier et améliorer la convivialité de la collaboration 	<p><u>Question :</u></p> <p>A quoi servent les valeurs ?</p>
Les 4 critères de validation d'une valeur, les "4A"	<ul style="list-style-type: none"> - Alignement : en appui de la stratégie d'entreprise - Adéquation : en conformité avec la culture et l'organisation - Accessibilité : compréhensible par tous - Application : déclinable en pratiques professionnelles 	<p><u>Exercice :</u></p> <p>Jeu "bonne et mauvaises valeurs"</p>
Comment instaurer ou faire évoluer les valeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Donner du sens : pourquoi avons-nous besoin de valeurs ? - Partir d'une bonne question : "Quelles sont les 3 valeurs que nous devons tous partager pour..." - Traduire les valeurs en idées forces, pour clarifier ce qu'elles signifient - Impliquer sur la déclinaison des valeurs en pratiques (pour les faire vivre au quotidien et périodiquement) - Mettre à l'épreuve les pratiques, pour s'assurer de la bonne appropriation par tous les acteurs de l'entreprise, quels qu'ils soient 	<p><u>Exercice :</u></p> <p>Sélection de 4 valeurs</p>
Feed-back	<ul style="list-style-type: none"> - Faire réagir les participants sur ce qu'ils ont découvert - Faire exprimer une action sur laquelle ils souhaiteraient s'engager (en option) 	<p>Qu'aimeriez-vous appliquer ?</p>

Une animation participative

« PRENDRE CONSCIENCE »

Amener les participants à prendre de la hauteur pour une meilleure compréhension du contexte et des enjeux.

« IMPLIQUER »

Inviter les participants à vivre les découvertes qui sont à la base de la conception de notre modèle pour mieux saisir les opportunités.

« S'INSPIRER »

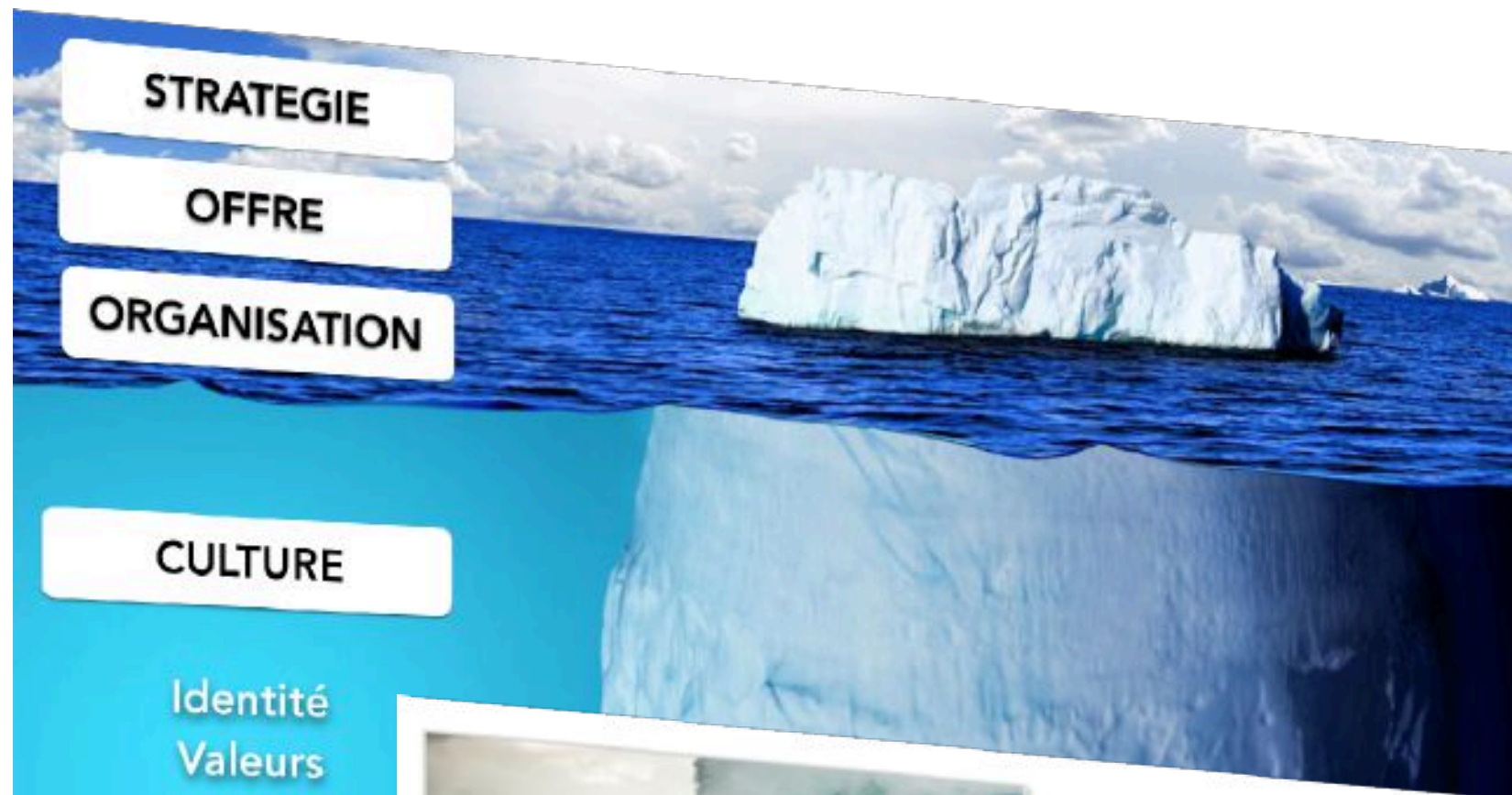
Découvrir des exemples d'applications concrètes mise en oeuvre par des entreprises de renom.

« PARTAGER »

Echanger librement avec les participants sur les freins et les conditions de réussite d'intégration des appétences dans le management des ressources humaines.

Objectifs de l'intervention :

- Dissocier "faire ensemble" (règle) et "être ensemble" (valeur)
- Prendre conscience des différentes finalités et caractéristiques des valeurs (typologies, critères de validité)
- Apprendre une méthodologie sélection et d'utilisation des valeurs dans son management



Exemples de Slides

facebook

« Que feriez-vous si vous n'aviez rien à perdre ? »

AUDACE

« Chacun doit oser inventer et agir sans risque inutile »

Pernod Ricard

« Nous reconnaissons la prise de risque et l'innovation »

« Prendre des risques, anticiper le futur »

BlaBlaCar

« Echoue, apprends, réussis »



Animation d'atelier de sélection de valeurs et déclinaison en pratiques professionnelles

Exemple de présentation de valeurs, de leurs définitions et de leurs déclinaisons en pratiques professionnelles

Les 4 valeurs que nous devons tous partager pour mieux vivre et travailler ensemble

Evaluation du groupe
Pas du tout... à ... tout à fait

0	2	8	1	0
---	---	---	---	---

BIENVEILLANCE
Etre à l'écoute et ouvert aux autres
Instaurer un processus de « déclaration de l'humeur quotidien »

0	4	7	0	0
---	---	---	---	---

PARTAGE
Favoriser la mise en commun pour grandir ensemble
Instaurer des « Learn Café »
Mettre en place un dispositif « Vie mon Job »

0	2	4	5	0
---	---	---	---	---

CONFIANCE
Respecter ses engagements en toute transparence
Formaliser un document intitulé « nos 5 engagements »
(le nombre reste à valider)

1	8	4	0	0
---	---	---	---	---

VALORISATION
Partager nos réussites et nous enrichir de nos erreurs
Généraliser le « CREX » à tous les services
Mettre en avant nos réussites dans le journal du GHT

Exemple de définition d'un "plan d'appropriation" des pratiques issues des valeurs

BIENVEILLANCE
Etre à l'écoute et ouvert aux autres
Instaurer un processus de « déclaration de l'humeur quotidien »

2 options de déclaration :

- un tableau avec des symboles (soleil/éclaircies/nuages/orage ou des couleurs)
- des billes de couleurs différentes (chaque couleur symbolise une humeur)

Pourquoi ça n'a pas marché ?	Action
Personne n'a « joué le jeu »	- demander aux cadres de montrer l'exemple - rédiger un document qui donne du sens à la démarche et qui la relie au projet d'établissement
A été jugé trop « enfantin » - n'a pas donné envie	Inviter les collaborateurs à décider de la forme de la déclaration (tableau, billes, autres...)
Les déclarations n'ont pas été suivies d'effets	Faire un reporting quantitatif périodique (semaine ou mois) à l'équipe et initier des réunions de prise en compte des mauvaises humeurs
Interdiction de faire des trous dans les murs	Choisir un endroit et un support approprié
L'anonymat minimise la possibilité de trouver des solutions	Demander à l'équipe si elle souhaite que les déclarations soient anonymes et faire un bilan sur les bénéfices de l'anonymat à 3 mois

Francis Boyer est spécialiste en innovation managériale.



Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.

Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

Durée

 de 1 h à 3h (option ateliers)

Le contenu de nos conférences est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers de sélection de valeurs et de leur déclinaison en pratiques managériales et collaboratives.



francis.boyer@dynesens.com

06.84.01.01.98