

Conférence - ateliers



## Les vertus de l'échec

Ce ne sont pas les échecs qui importent mais ce que vous en faites



## Contexte

Dans un monde devenu imprévisible, instable et en perpétuelle mutation, tout le monde s'accorde à dire que les risques d'échecs sont inévitables.

Et pourtant rares sont les entreprises qui se sont transformées pour faire de l'échec un facteur de réussite.

Mal perçu, mal vécu, il est malheureusement trop fréquent que les entreprises jettent l'opprobre sur ceux qui ont échoué au lieu de reconnaître leurs prises de risques et de bénéficier des enseignements acquis.

C'est pourquoi il leur faudra changer leur regard sur l'échec, s'autoriser à en vivre, en apprendre les vertus et les valoriser.

## Public

Dirigeants, managers et professionnels RH qui souhaitent découvrir les postures et les pratiques managériales qui font de l'échec un levier de réussite pour les salariés et l'entreprise.

## Introduction

Qu'ont en commun Winston Churchill, Charles de Gaulle, Barbara, Serge Gainsbourg, Steve Jobs et Roger Federer ? Ils ont tous connus de sévères échecs avant d'accéder à la réussite.

Les français ont un rapport négatif à l'échec. Pour bon nombre d'entre nous, nous considérons que vivre un échec fait de nous un perdant. Nous vivons dans ces moments là des émotions négatives, telles que la culpabilité, la honte, ressentons un certain mal-être et souvent éprouvons de la peur de revivre ces moments. Pourquoi donc ?

Peut-être tout simplement parce que nous avons grandi dans une société encore dominée par le principe du bâton et de la carotte qui récompense la réussite et condamne l'échec, que ce soit tout au long de notre scolarité ou durant nos expériences professionnelles.

Dans la culture anglo-saxonne, les personnes qui ont vécu des échecs en parlent avec une certaine fierté et ceux qui les écoutent se nourrissent de leurs expériences et les regardent avec admiration.

Nos dirigeants considèrent encore que pour qu'une société fonctionne et soit rentable chacun doit respecter les règles et se montrer extrêmement prudent face aux risques. Mais de plus en plus nombreux sont ceux qui considèrent que pour se différencier il faut savoir faire preuve d'audace, prendre des risques donc s'autoriser à échouer.

Chez Google, BlaBlaCar, Microsoft, Sony Music, Spotify, Facebook, l'échec est encouragé, valorisé car il est considéré avant tout comme une source d'apprentissage.

Adopter un regard positif sur l'échec, l'encourager, le valoriser c'est s'autoriser à faire preuve d'audace, d'oser expérimenter de nouvelles idées sans crainte d'être sanctionné si elles ne fonctionnent pas, de gagner en expérience, en discernement, de forger son caractère.

94% des français estiment qu'on apprend toujours de ses échecs

Sondage Ipsos Public Affairs - 2013



75% des français considèrent qu'on dévalorise trop souvent les personnes qui vivent des échecs

Sondage Ipsos - 2014



La France est championne du monde du pessimisme

Institut de recherche Pew Center - 2014



75% des activités des entreprises sont heuristiques (plusieurs manières d'aboutir à un même résultat), 25% algorithmiques (une seule manière d'aboutir à un résultat)

Etude McKinsey & Co - 2005

# Animation d'une conférence d' 1 heure sur "les vertus de l'échec"

Comprendre le rapport qu'entretiennent les français avec l'échec et découvrir des pratiques professionnelles qui permettent **de valoriser les échecs pour en faire des sources de progrès**

Partie	Contenu	Animation
Pourquoi échouer c'est mal ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leurs vies à été couronnées d'échecs, et c'est tant mieux !</li> <li>- Différencier échec, erreur et faute</li> <li>- Pourquoi les français ont-ils un rapport à l'échec négatif ?</li> </ul>	<p><u>Question</u> :</p> <p>Qu'ont en commun Charles de Gaulle, Barbara, Roger Federer ?</p>
Les conséquences du rapport négatif à l'échec	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les réactions "naturelles" face à l'échec (rejet de la faute, justification...)</li> <li>- Les ressentis face aux échecs (culpabilité, honte, frustration...)</li> <li>- Les conséquences de la dévalorisation de l'échec pour l'entreprise et les collaborateurs</li> </ul>	<p><u>Question</u> :</p> <p>Comment réagissez-vous face à l'échec ?</p> <p>Comment réagissent les entreprises face aux échecs ?</p>
Les vertus de l'échec	<p>Les principaux bénéfices de l'échec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Audace : Oser tenter de nouvelles choses sans crainte</li> <li>- Apprentissage : développer ses compétences</li> <li>- Discernement : dissocier ce sur quoi on peut agir ou non</li> <li>- Résilience : devenir plus persévérant et positiviste</li> <li>- Humilité : apprendre à lâcher prise, gagner en sérénité et en sagesse e</li> <li>- Sérendipité : trouver ce que l'on ne cherchait pas</li> <li>- Réorientation : se recentrer sur ses points forts et ses talents</li> </ul>	<p><u>Exercice</u> :</p> <p>Quel est votre dernier échec ?</p> <p>A quoi vous a-t-il servi ?</p>
Ces entreprises qui encouragent et valorisent les échecs	<p>Présentation de pratiques d'entreprises qui valorisent les échecs (pourquoi et comment ?) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancrer la valorisation positive de l'échec dans les valeurs d'entreprise</li> <li>- Anticiper les échecs avant de s'engager (méthode Pre Mortem)</li> <li>- Intégrer le prise de risque et la valorisation de l'échec de le système de reconnaissance et d'évolution professionnelle</li> <li>- Partager l'analyse des origines des échecs pour favoriser l'apprentissage mutuel et développer l'intelligence collective (REX, mur des échecs...)</li> <li>- Organiser des manifestations pour fêter ses échecs</li> </ul>	<p><u>Exercice</u> :</p> <p>Pré mortem : Pourquoi la solution que nous avons retenue ne marchera pas ?</p>
Feed-back	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire réagir les participants sur ce qu'ils ont découvert</li> <li>- Faire exprimer une action sur laquelle ils souhaiteraient s'engager (en option)</li> </ul>	<p>Quelle pratique avez-vous envie d'adopter pour valoriser les échecs ?</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.

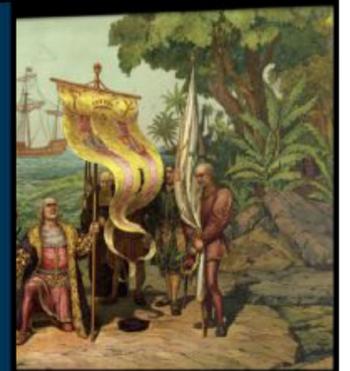
# Objectifs de l'intervention :

- Changer de regard sur l'échec de manière à en faire un levier d'apprentissage et d'amélioration
- Adopter une posture de valorisation positive de l'échec
- Découvrir de nombreuses pratiques managériales de valorisation positive de l'échec

## Exemples de Slides



Paternaliste	Directif	Bureaucratique	Leadership	Collaboratif	Co-responsable
L'échec est accepté car faisant partie de l'apprentissage	L'échec est sanctionné car il coûte à l'entreprise	L'échec est indigne	L'échec est la caractéristique des losers	L'échec arrive à tout le monde Il ne faut pas se montrer sévère	L'échec est une étape dans la mise en oeuvre d'une nouvelle idée



**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 d'exploration et de proposition de pratiques professionnelles de valorisation positive des échecs



[francis.boyer@dynesens.com](mailto:francis.boyer@dynesens.com)

06.84.01.01.98