

Conférence - ateliers



Le management de la confiance

Contexte

Télétravail, flex office, management agile, animation d'équipe à distance, responsabilisation, co-créativité... toutes ces nouvelles formes de travail sous-tendent de nouveaux modes de collaboration qui reposent sur une condition préalable et incontournable : la confiance.

La complexité de notre société actuelle, cumulée à l'accélération des changements, l'augmentation de l'exigence des clients et la revendication du bien-être des salariés obligent les dirigeants à composer avec chaque acteur de l'entreprise pour gagner en innovation et en agilité. Si l'évolution des organisations s'avère être nécessaire, rien ne sera possible si la confiance n'est pas (ré)instaurée dans l'entreprise.

Public

Dirigeants, managers et professionnels RH qui souhaitent comprendre les différentes composantes de la confiance et découvrir des pratiques managériales qui la préserve et la renforce.

Introduction

Championne du monde du pessimisme, la France est de loin le pays le plus méfiant du monde.

La médiatisation des scandales politiques et économiques de ces dernières années n'améliorent pas ce sentiment de méfiance. Depuis quelques années la rupture entre dirigeants et salariés ne cesse de se renforcer.

Comment imaginer augmenter la performance et l'épanouissement d'une équipe dans un climat de méfiance ? C'est tout bonnement impossible.

Faire confiance, c'est avant tout croire en l'autre et cela suppose d'accepter d'être vulnérable et de lâcher prise. Mais force est de constater que ce n'est pas si évident que cela, surtout pour les managers à qui l'on demande d'assumer l'entière responsabilité de tous ce que font leurs collaborateurs.

Si nul ne conteste l'idée que la confiance est indispensable, nombreux sont ceux qui avouent préférer être prudents que de lâcher prise.

Serait-ce du aux modes d'organisation, aux styles de collaboration ? L'être humain est-il par nature confiant ou méfiant ?

Quels sont les secrets des entreprises où règne la confiance ? Est-il possible de la réinstaller lorsqu'on pense l'avoir perdu ? Ce qui semble certain c'est qu'il ne suffit pas de décréter la confiance pour qu'elle s'instaure à tous les niveaux de l'entreprise.

Parce que la confiance naturelle qui unissait autrefois un patron à ses équipes n'est plus systématique, découvrez les conditions et les pratiques qui vous permettront **d'instaurer la confiance au sein de votre entreprise de manière durable.**

La méfiance est ce qui caractérise le plus l'état d'esprit des français (32%) au détriment de la confiance (11%)

Baromètre CEVIPOF - 2015



75% des français font confiance aux patrons de PME, 31% aux dirigeants de grandes entreprises

Sondage Harris Interactive - 2013



53% des salariés français ont confiance en leur équipe dirigeante

Enquête TNS Sofres - Cap Gemini - 2014



Si 87% des salariés considèrent les actions de communication interne comme importantes, 50% n'ont pas confiance dans ce qui est dit, 20% les considèrent comme des propos mensongers et 18% les perçoivent comment une tentative de manipulation

Sondage Edelman Trust Baromètre - 2010



29% des dirigeants français accepteraient de voir leurs décisions challenges par leurs collaborateurs

Enquête TNS Sofres - Cap Gemini - 2014

Animation d'une conférence d' 1 heure sur le "management de la confiance"

Prendre conscience des origines de la méfiance et découvrir de nouvelles postures et pratiques qui permettent **d'instaurer la confiance de manière durable**

Partie	Contenu	Animation
La confiance, de quoi parle-t-on ?	<ul style="list-style-type: none"> - Définition de la confiance - Panorama des enquêtes et sondages du niveau de confiance des salariés français - Les 5 piliers de la confiance : la C.A.R.T.E. (Crédibilité, Authenticité, Respect, Transparence et Engagement) 	<p><u>Question :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les conditions pour que la confiance règne au sein d'une entreprise ?
Comprendre le mécanisme de la confiance	<ul style="list-style-type: none"> - Les 4 états émotionnels de la confiance - La confiance, une croyance positive avant tout - Les 5 niveaux de confiance (moi, autre, équipe, entreprise, environnement) 	<p><u>Question :</u></p> <p>Pour quelles raisons faites-vous confiance ?</p>
Pourquoi avons-nous perdu la confiance au sein des entreprises ?	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des styles de management et de la confiance - Les principaux parasites de la confiance (contrôles, promesses non tenues, opacité des informations, règles bureaucratiques policières...) 	<p><u>Exercices :</u></p> <p>Quel est votre style de management dominant et comment s'exprime la confiance</p>
Les 8 piliers de la confiance et les pratiques managériales associées	<ul style="list-style-type: none"> - Croire aux autres - S'engager sur une identité commune - Mieux connaître et comprendre les autres - Renforcer la proximité - Faire preuve de transparence et d'authenticité - Libérer l'expression (des doutes, craintes, appréhensions...) - Associer aux décisions - Suivre le respect des engagements 	<p><u>Question aux participants :</u></p> <p>Que faites-vous, concrètement, pour instaurer et/ou préserver la confiance au sein de votre équipe ?</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 mettre en oeuvre demain ?</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 :

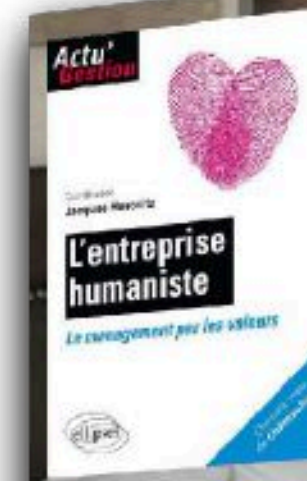
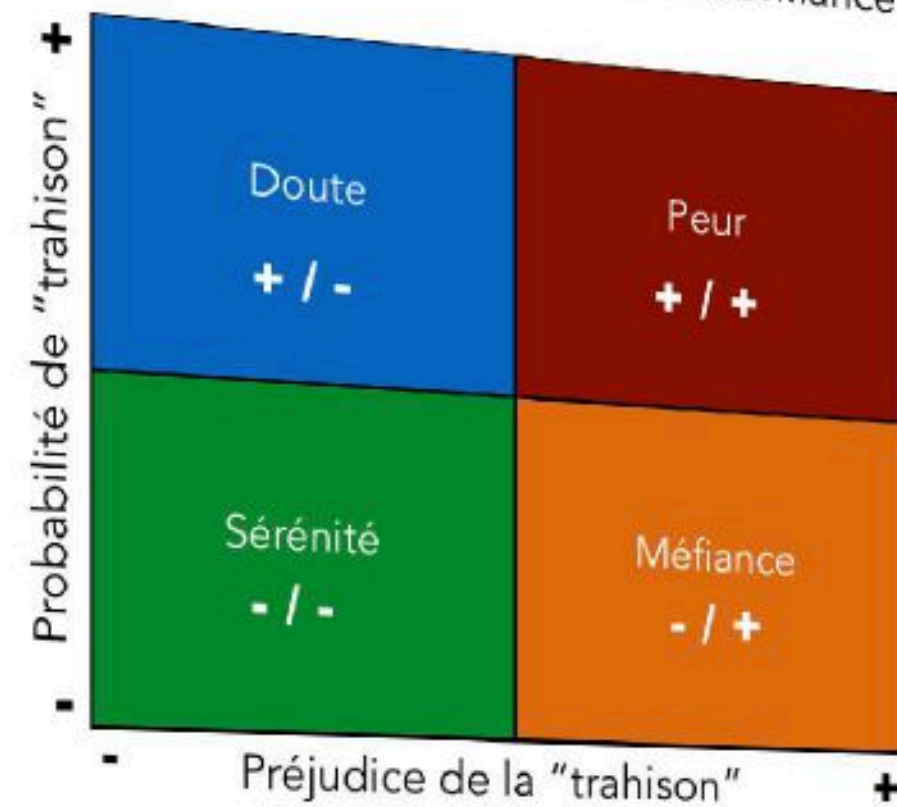
- Comprendre les mécanismes qui freinent et favorisent la confiance
- Décrypter les origines (conscientes et inconsciente) de la méfiance
- Prendre conscience de la posture et de l'état d'esprit sous-tendus pour travailler en toute confiance
- Découvrir des pratiques professionnelles et managériales qui entretiennent et développent la confiance

Exemples de Slides

87% des Français considèrent les actions de communication internes comme importantes

50% n'ont pas confiance dans ce qui est dit

Les 4 états émotionnels de la confiance



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



francisboyer@innovationmanageriale.com

06.84.01.01.98