

Conférence



Le management de demain

La culture de la coresponsabilité

Contexte

La crise Covid-19 va-t-elle changer le rapport au travail des français ? Si le choc de cette situation inédite n'a pas été suffisamment violent pour empêcher les entreprises de se réapproprier le mode de management en vigueur avant la crise, elle doivent cependant faire face à deux changements majeurs :

- S'adapter à une société qualifiée de V.U.C.A. (Volatile, Incertaine, Complexe et Ambiguë) ce qui se traduit par une plus forte capacité d'innovation, d'agilité et de résilience ;
- Prendre en considération une forte revendication des salariés qui aspirent à davantage de liberté et d'autonomie au travail pour pouvoir mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

Tous les sondages sont unanimes : les français attendent de leurs entreprises qu'elle évoluent d'un mode d'organisation "au menu" à une collaboration "à la carte".

Introduction

Ce que le confinement a révélé ne se limite pas au télétravail et à la digitalisation des activités qui ne sont que les aspects visibles de l'iceberg. Le changement provoqué par cette crise sanitaire est beaucoup plus profond et peut être résumé par une montée de l'individualisme qui va contraindre les entreprises à adopter un mode de fonctionnement hybride.

Pour la première fois de l'histoire du management, entreprises et salariés vont devoir (vraiment) s'entendre pour imaginer de nouvelles formes de collaboration dans le but de satisfaire concomitamment leurs besoins.

Compte tenu de la diversité des attentes individuelles, les managers ne peuvent répondre, seuls, à ce nouveau défi. Ils vont devoir apprendre à partager cette responsabilité, ce qui nécessite de s'émanciper de la posture de "Parent" dans laquelle tous les modèles de management les ont mis.

Instaurer une organisation hybride nécessite de repenser en profondeur les fondements de la collaboration de manière à instaurer une relation C.A.R.E., à savoir basée sur la Confiance, l'Autonomie, la Responsabilité et l'Engagement.

Mais cela n'est pas suffisant, ils doivent aussi autoriser les collaborateurs à quitter leur posture d'"Enfant", ce qui nécessite de les y autoriser. Découvrez les 10 principes qui permettront aux entreprises d'instaurer la culture de la coresponsabilité, condition indispensable pour co-construire le management de demain.

En chiffres

74%

des salariés estiment qu'il y aura un avant et un après Covid (Sondage IFOP de juin 2021)

55%

des français souhaitent travailler en mode hybride pour avoir plus de flexibilité (Sondage Workplace de mai 2021)

67%

des employés souhaitent un modèle de travail hybride (Sondage Capterra février 2021)

70%

des salariés déclarent, à salaire égal, préférer le statut d'indépendant à celui de C.D.I. (sondage JobyPepper de février 2020)

Education

Sois prudent



Sois fort



Sois respectueux



Sois le meilleur



Sois heureux



Sois libre



1900

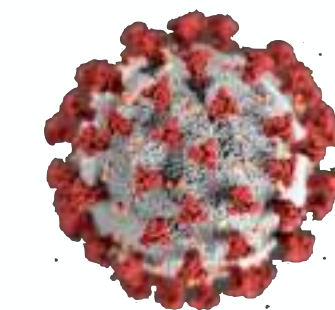
1920

1960

1990

2000

Rupture



2020

Management

Paternaliste



Directif



Bureaucratique



Leadership



Collaboratif



Co-responsable



Proposition d'une conférence d'une 1h30 sur « le management de demain : la culture de la coresponsabilité »

Comprendre ce qui va changer dans la relation en entreprise et s'y préparer

Séquence	Contenu	Objectif
Ce que la crise Covid-19 va (vraiment) changer	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation de l'évolution de notre société via la "Spirale dynamique" et ses "6 niveaux d'existence" (sécurité, pouvoir, ordre, succès, harmonie, fonctionnalité) ● L'impact de la crise Covid-19 : une accélération du niveau "Fonctionnalité" ● Le nouveau défi des entreprises : S'adapter à un monde V.U.C.A. (Volatile, (U)ncertain, Complexe et Ambigu) tout en satisfaisant la revendication de liberté et d'autonomie des salariés 	Prendre du recul sur les effets de la crise afin de comprendre les changements majeurs à venir et leurs impacts sur le management
Cultures managériales et "Fonctionnalité"	<ul style="list-style-type: none"> ● Histoire du management : les 6 cultures managériales (paternalisme, directif, bureaucratique, leadership, collaboratif et coresponsabilité...) ● Evaluation du niveau d'adéquation entre les 6 cultures managériales et le niveau d'existence "Fonctionnalité" ● La culture de la responsabilité : de "l'organisation au menu" à la "collaboration à la carte" 	Comprendre les raisons de la nécessité de réinventer les fondements du management
Ancrer la culture de la coresponsabilité	<ul style="list-style-type: none"> ● Les caractéristiques de la culture de la coresponsabilité : le C.A.R.E. (Confiance, Autonomie, Responsabilité, Engagement) ● Offrir plus de liberté et d'autonomie nécessite d'évoluer d'une relation "Parent/Enfant" à "Adulte/Adulte" ● Les 2 étapes d'appropriation de la culture de la coresponsabilité 	Découvrir les 2 étapes indispensables pour instaurer une relation "Adulte/Adulte"
Les 10 principes de la culture de la coresponsabilité	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des 10 "messages permissifs" (principes) qui permettent aux collaborateurs d'évoluer de la posture "d'enfant" à celle "d'adulte" ● Exemples de pratiques d'entreprise qui favorisent l'appropriation de ces 10 principes 	S'inspirer de pratiques et de méthodes adoptées par des entreprises variées
Ancrer la culture de la coresponsabilité : pourquoi c'est difficile ?	<ul style="list-style-type: none"> ● Les 5 bonnes mauvaises raisons de ne pas s'engager dans la culture de la coresponsabilité ● Pourquoi adopter la relation "Adulte/Adulte" coûte C.H.E.R. (remise en cause des Croyances, Habitudes, Emotions et Raisonnements) ? ● Les 4 conditions pour bien préparer cette transformation managériale 	Prendre conscience des freins naturels à l'appropriation d'une collaboration "Adulte/Adulte" pour les dépasser
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> ● Qu'est-ce qui vous a le plus surpris dans cette conférence ? ● Avec quoi repartez-vous et qu'avez-vous envie de mettre en oeuvre ? 	Inciter les participants à déclarer ce qu'ils ont apprécié et ce qu'ils ont envie d'expérimenter

Objectifs de l'animation :

- Prendre conscience de l'impact de la crise Covid-19 sur les organisations et comprendre ce qui va vraiment changer en management
- Découvrir la culture de la coresponsabilité et ce qui la différencie de toutes les autres
- S'inspirer d'exemples d'entreprises qui ont su s'approprier une nouvelle forme de collaboration basée sur la relation "Adulte/Adulte"
- Identifier ce qui freine et facilite l'appropriation de cette nouvelle forme de collaboration



Exemples de Slides

Pourquoi adopter la culture de la coresponsabilité coûte cher ?

Croyances
Habitudes
Emotions
Raisonnement

Financier
 stion

CHANGEMENT 1

Le choc de la crise n'est pas assez fort pour empêcher de revenir à l'état initial

CHANGEMENT 2

Si le choc de la Covid-19 n'est pas assez fort pour empêcher de revenir à l'état initial, il a eu comme effet d'accélérer le besoin de changement qui se traduit en entreprise par une restructuration.

Analyse systémique

Les 2 manières d'aborder l'évolution du management

Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)

PARENT

Seuls les gens "d'en haut" savent ce qui est bon pour le peuple

Nicolas de Condorcet (1743-1794)

ADULTE

Les gens n'ont pas besoin d'élites pour savoir ce qui est bon pour eux

RESPONSABILITE

Assumer et répondre de ses actes

=

LIBRE ARBITRE
Choix volontaire

+

IMPORTANCE
Intérêt personnel

+

MANAGEMENT OFFICIEL
Déclaration d'intention

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 et de deux livres, 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 1 heure 30

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

La conférence peut être suivie d'ateliers d'appropriation de la culture de la "coresponsabilité"

 **Innovation managériale**
Ce ne sont pas les idées qui comptent mais ce que vous en faites

francisboyer@innovationmanageriale.com

06.84.01.01.98