

Conférence



Le management juste
ce qu'il faut comprendre

Proposition d'une conférence d'une 1 heure « Le management juste, ce qu'il faut comprendre »

Comprendre la notion de justice et adapter sa posture et ses pratiques pour ancrer un management qui soit le plus juste possible

Séquence	Contenu	Objectif
Egalité, Equité, Justice Quelles différences ?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Egalité, les mêmes droits pour tous ○ Equité, réparer une inégalité ○ Justice, faire en sorte qu'il n'y ait pas d'inégalité 	Comprendre les différences entre ces trois notions
La société est-elle juste ?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Une perception de la justice différente selon les cultures ○ L'opposition entre égalité et équité ○ Les individus naissent inégaux ○ La théorie du "voile d'ignorance" ○ Le pouvoir façonne toujours les règles en sa faveur 	Comprendre qu'une société ne peut, et ne pourra jamais, être totalement juste
De la justice sociale au sentiment de justice	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'expérience de pensée du "Dilemme du Tramway" ○ De la justice (avoir ce qui nous revient) au sentiment de justice (être correctement traité) ○ Le sentiment d'injustice au travail, un poison invisible 	Différencier la justice qui porte sur des éléments rationnels, du sentiment de justice qui est émotionnel
Nos organisations peuvent-elles être justes ?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Quand l'égalité produit de l'injustice ○ Quand l'équité produit de l'injustice ○ Le système hiérarchique est par nature source d'injustices ○ Les biais cognitifs 	Prendre conscience de l'impact des fonctionnements hiérarchiques traditionnels sur la justice
Les 3 sentiments de justice en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ○ La justice distributive (évaluation du rapport entre contributions et rétributions) ○ La justice procédurale (critères sur lesquels sont fondées nos décisions) ○ La justice relationnelle (manière dont se sent traité) 	Acquérir une grille de lecture qui permet de comprendre les sentiments d'injustices en entreprise
Les 6 postures du manager juste et les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les 6 postures du manager juste (courage, impartialité, cohérence, transparence, écoute et humilité) ○ Panorama de pratiques managériales qui renforcent la justice et réduisent le sentiment d'injustice 	Découvrir les piliers du management "juste"
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> ○ Du management juste au management le moins injuste possible 	Inviter les participants à se positionner

Objectifs de l'animation :

- Comprendre la notion de justice et la différence avec celles d'égalité et d'équité
- Intégrer qu'une société ne peut pas être totalement juste mais la moins injuste possible
- Différencier les notions de "justice sociale" (qui concerne une société) et de "sentiment de justice" (qui concerne les individus)
- S'approprier une grille d'analyse des 3 sentiments de justice pour mieux comprendre les sentiments d'injustice en entreprise et les traiter
- S'autodiagnostiquer sur les 6 postures du "manager juste"
- Explorer des bonnes pratiques d'entreprises qui permettent de réduire le sentiment d'injustice



Exemples de Slides

CONCEPT Les biais cognitifs

<p>Le biais attentionnel</p> <p>Se concentrer sur le sujet qui mobilise notre attention et négliger toutes les autres informations</p>	<p>Le biais de complexité</p> <p>Croire que ce qui est compliqué a plus de valeur que ce qui est simple</p>	<p>Le biais de confirmation</p> <p>Rechercher en priorité les informations qui confirment son présupposé et négliger tout ce qui pourrait le remettre en cause.</p>
<p>Le biais de la négativité</p> <p>Accorder plus d'importance aux expériences négatives que positives pour éviter de revivre la souffrance</p>	<p>Le biais rétrospectif</p> <p>Surestimer rétrospectivement que les événements auraient pu être anticipés moyennant plus de prévoyance et de clairvoyance</p>	<p>L'ancrage mental</p> <p>Difficulté à se départir d'une première impression qui a pour conséquence de ne pas prendre en compte les informations ultérieures</p>

CONCEPT La théorie de la justice organisationnelle (Greenberg, 1997)

<p>RELATIONNELLE</p> <p>Sentiment d'être bien traité par les autres</p> <p><i>Attention, écoute, bienveillance, respect,</i></p>	<p>DISTRIBUTIVE</p> <p>Sentiment que ce que l'on reçoit est à la hauteur de ce que l'on donne</p> <p><i>Bon niveau de Contribution/rétribution</i></p>
---	---

QUE Self decision & advice process remuneration

EGALITE **EQUITE** **JUSTICE**



... qui le souhaite de s'attribuer sans accord de la hiérarchie (citation d'avis des collègues)



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 plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité, la résilience, évoluer dans un monde VUCA et le management de demain.



Durée 1 heure

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

francis.boyer@dynesens.com

06.84.01.01.98