Managers, et si vous cessiez d’être de parents ?

La culture de la coresponsabilité

Contexte

La crise Covid-19 a incontestablement modifié le rapport au travail des Français, qu'ils considèrent à présent comme moins important que la famille, les loisirs et les relations amicales.

Alors qu'ils attendaient de la part des entreprises qu'elles améliorent leurs conditions de travail, les salariés attendent à présent qu'elles créent les conditions d'un meilleur équilibre de vie.

Cependant, s'ils aspirent à davantage d'autonomie, ils ne désirent pas pour autant avoir plus de responsabilités.

Face à cette montée de l'individualisme et à un monde de plus en plus instable, les entreprises n'ont plus d'autre choix que de modifier la nature des relations en instaurant la culture de la coresponsabilité.

Introduction

Ce que le confinement a révélé ne se limite ni au télétravail ni 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 transformer les fondements de la relation contractuelle.

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.

Cela 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

82%
des salariés veulent rééquilibrer leur vie professionnelle et personnelle
(Sondage Opinion Way de février 2025)

48%
des français considèrent qu'ils sont plutôt perdant dans leur rapport à l'entreprise (ils étaient 25% en 1993
(Extrait du rapport de la Fondation Jean Jaurès)

87%
des salariés veulent plus d'autonomie mais 63% ne souhaitent pas plus de responsabilité
(Baromètre Cegos de 2023)

84%
des salariés souhaitent améliorer leurs relations avec leurs managers
(Sondage Opinion Way de 2025)

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

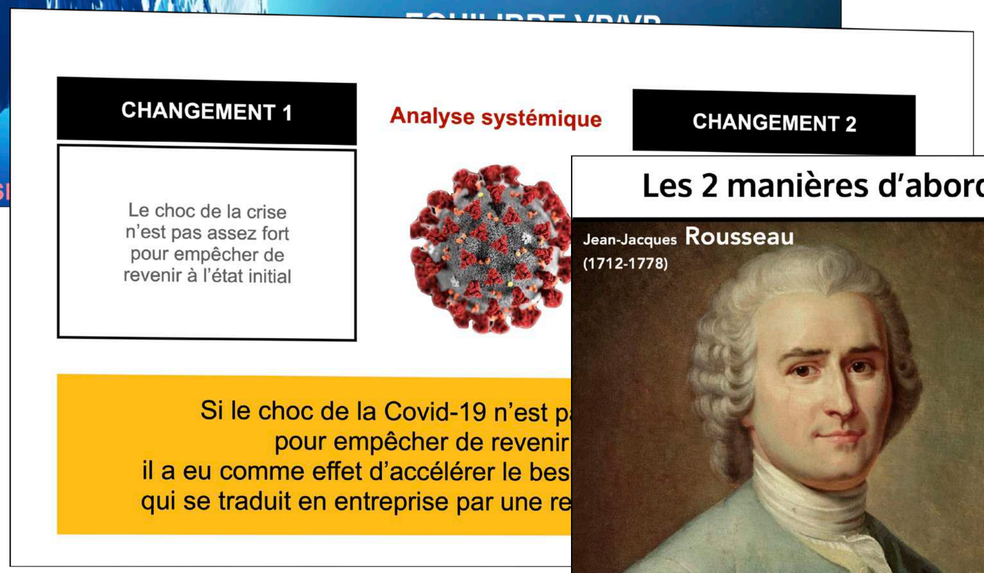
Comprendre ce qui a changé depuis la crise sanitaire et découvrir les fondements d'un nouveau contrat collaboratif basé sur la relation Adulte/Adulte

Séquence	Contenu	Objectif
Ce que la crise Covid-19 a changé en France	• 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)incertain, Complexe et Ambigu) tout en satisfaisant la revendication d'un meilleur équilibre de vie des salariés	Prendre du recul sur les effets de la crise afin de comprendre les impacts sur le management et la collaboration en entreprise
Cultures managériales et "Fonctionnalité"	• 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	• 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	• 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 ?	• 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	• 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 un nouvelle 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



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.

Innovation managériale
By Francis Boyer

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