



« OSER LA CONFIANCE » JOURNÉE MANAGEMENT

Clinique Saint-Luc Bouge

Keymax

Cédric Degelaen

CONTEXTE

- Nouvelles approches managériales
- Culture de l'autonomisation
- Principes de co-développement
- Nouveau rôle « manager coach »
- Eclatement des structures (organisations matricielles, organisations type projets,...)



Le management par la confiance devient une nécessité



CONFIANCE ET FINALITE



- Le sens guide l'action
- Le sens fédère
- Le sens entraîne la notion de totalité au-delà des différences
- Le sens permet l'intention collective
- Il faut oser définir clairement le sens et la vision pour éviter les divergences et les éclatements par les intentions individuelles
- Un leadership fort fédère autour du sens
- L'intention collective est le socle du management par la confiance

CONFIANCE ET FINALITE

A = Awareness (Sensibilisation)

D = Desire (désir)

K = Knowledge (formation)

A = Ability (Aptitude)

R = Reinforcement (renforcement)

Fédérer par le sens c'est mettre l'accent sur la sensibilisation et le désir



CONFIANCE ET TOTALITE/ CO-RESPONSABILITE

- Notion de « co-responsabilité »
- Nouvelles approches collaboratives
- Chaque individu est responsable du projet collectif
- Chacun crée de la valeur
- Partager ses idées = culture du **NOUS** (principe de totalité)
- « co-responsabilité » nécessite « co-construction »
- « co-construction » = « co-responsabilité » sur le résultat
- Les notions de « co-responsabilité » et responsabilités partagées nécessitent une confiance mutuelle
- La confiance se développe et ne se décide pas (l'expérience de la « co-responsabilité » crée la confiance)



CONFIANCE ET NOUVEAU MYTHE FONDATEUR

- Les notions de « technostructure », de hiérarchie et de procédures exclusives inhibent l'initiative et la créativité
- La confiance humanise les relations, offre des espaces de liberté et d'audace
- La confiance est nécessaire pour que la liberté soit alignée avec la responsabilité
- Liberté sans responsabilités: Chaos
- Responsabilité sans liberté: Inhibition, non valorisation de soi
- La liberté nécessite le droit à l'erreur
- La valorisation des succès dépasse la stigmatisation de l'échec
- Le management de la confiance: nouveau « mythe fondateur » (valorisation des succès et les démarches individuelles au profit du collectif)



CONFIANCE ET REGLES

- Le contrôle est nécessaire
- Nécessité de connaître l'intention du contrôleur
- L'intention crée la confiance et l'acceptation du contrôle
- Le contrôle doit être « bienveillant »
- Le contrôle nécessite l'acceptation d'une autorité et non l'imposition du pouvoir



CONFIANCE ET EVOLUTION DU CONTEXTE

- La confiance nécessite l'évaluation de l'efficacité collective par rapport aux objectifs institutionnels
- Un changement de contexte nécessite de l'adaptation et de l'agilité
- Avoir confiance ce n'est pas être focalisé sur le passé mais c'est s'adapter aux évolutions
- Les « nouveaux mythes fondateurs » basés sur la confiance et la « co-responsabilité » favorisent cette adaptation « collective »



CONFIANCE ET LEADERSHIP POSITIF

- **Climat** positif
- **Relations** positives
- **Communication** positive
- **Sens** positif

Le leadership positif crée les conditions pour que la confiance s'installe



CONCLUSION « OSEZ LA CONFIANCE »

- La confiance est une nécessité
- La confiance ne s'oppose pas à la notion de responsabilité
- La confiance décuple les sources de créativité
- La confiance fait place au NOUS
- La confiance nécessite des changements d'état d'esprit et de comportements dans toutes les strates d'une organisation
- La confiance impacte la culture de l'organisation et s'installe de façon progressive par des adaptations de comportements et de pratiques
- La confiance est un levier de performance



SOURCES

- De la pensée systémique à la pratique de l'organisation /
Andrée Piecq / Ed. l'Harmattan
- Les 7 clefs de la confiance en management « Tendance et effervescence » / MPM (management post-moderne)
- 65 outils pour accompagner le changement individuel et collectif /
Arnaud Tonnelé / Ed Eyrolles
- Practising Positive Leadership / Kim Cameron / Ed Business Leadership

