

# Manager le changement ou changer le management ?



Marie-Paule Le Gall 21 avril 2016







## Qui sommes nous?



## L'entreprise libérée ?

Tom Peters : l'entreprise libérée en 1993

Liberté et compagnie d'Isaac Getz et Brian M.Carney en 2012 L'entreprise « Comment » ou « Pourquoi » ?

Une entreprise où les salariés sont libres et responsables d'entreprendre toutes les actions qu'ils estiment les meilleures pour l'entreprise

Les employés d'abord, les clients ensuite Vineet Nayar – 2011 Reinventing Organizations Frédéric Laloux - 2014



## L'entreprise libérée ?

- Bonheur au travail
- Ne pas dire aux salariés ce qu'ils doivent faire : « et toi que ferais-tu ? »
- Autonomie
- Développement de l'Excellence client
- Travail collaboratif, Intelligence collective
- Télétravail confiance
- Développement de l'engagement des collaborateurs
- Favoriser l'automotivation, etc.





## Faut-il libérer l'entreprise ou pas ?



**Libérantes ? Libératrices ?** 





# Des visions différentes selon les gens





# Comment manager en 2016 pour favoriser l'engagement de ses collaborateurs ?







#### Susciter envie et engagement



Pour atteindre l'excellence et la performance!





#### **Les constats**





#### Ça veut dire quoi:

#### Un collaborateur engagé?

Un collaborateur motivé et proactif

#### Un collaborateur désengagé ?

Plus réellement actif et qui ne trouve plus de sens à ce qu'il fait

#### Un collaborateur désengagé actif ?

Il manifeste un sentiment négatif à l'égard de son organisation



#### Au niveau mondial (189 pays)

(Etude GALLUP 2013)

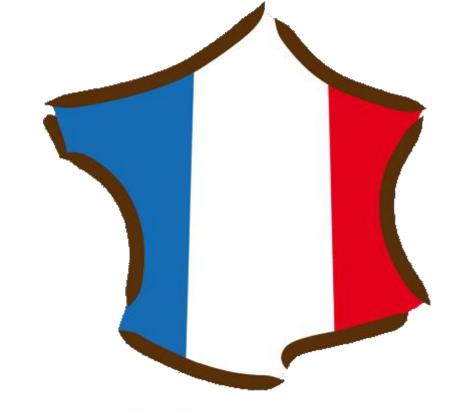


Quel % de salariés se déclarent engagés?

13% d'engagés63% de désengagés24% de désengagés actifs







#### **Et en France ?**

9% d'engagés (dernier avec les Pays Bas!)





#### Le monde bouge





L'information va de plus en plus vite

Tout le monde la reçoit en même temps

Les canaux de communication sont multiples

C'est la révolution digitale!



Le contexte économique (et général...)

est morose

CONCURRENCE MONDIALE



STRESS

PEURS





On demande de faire plus, mieux avec moins



PROBLÈME AVEC LA GESTION
DES PRIORITÉS



Le changement devient permanent



Le rapport au travail, les valeurs associées, les aspirations, ont changé

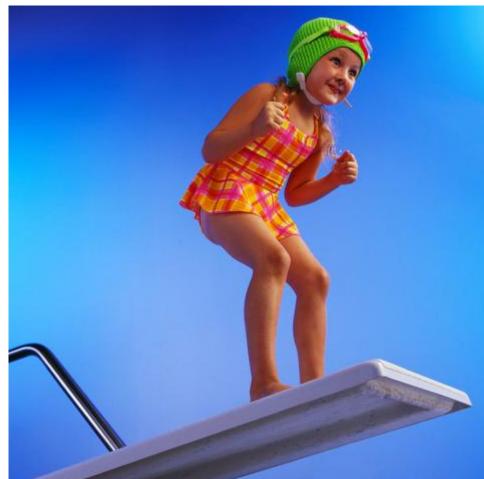






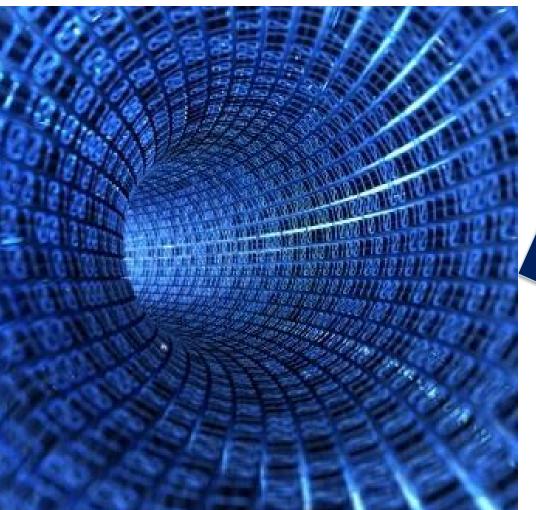
Les nouveaux n'ont pas envie d'attendre pour qu'on écoute leurs idées!

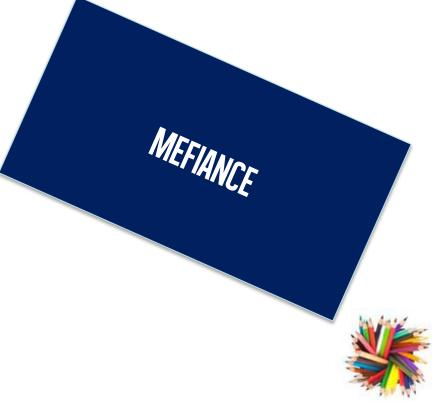






La légitimité des directions est malmenée, l'autorité n'est plus de mise...





CONFUSIONS

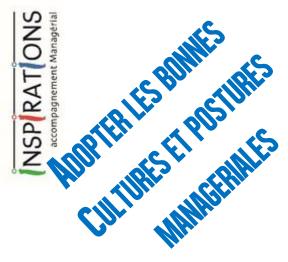
PERTE DE SENC

### Pour s'adapter, les façons de manager ont-elles changées ?

PEURS

ONETE D'EQUILIBRE







Le manager devient leader, ressource et facilitateur et... prêt à laisser la place...





#### Lâcher le contrôle!

ADDITER LES BONNES

CULTURES ET POSTURES

MANUSERALES





ADD IELLS STATES THE STATES



La culture de la confiance Faire confiance Inspirer confiance Communiquer en confiance





ADOPTER LES BONNES
CULTURES ET POSTURES
MANAGERIALES

Faire confiance à l'intelligence métier de chacun







AMPLEA LINES THE STATE OF THE S

# Sois fort, soit parfait Mais travailler à plusieurs



Gérer <del>le problème</del> Mais gérer l'attitude





#### Passer du Limbique au préfrontal adaptatif

Automatique, connu, maitrisé, routines, certitudes

ADDRIER LES BUINES TURES TURES



Curiosité, nuance, changement, innovation, souplesse, essai/erreur/adaptation

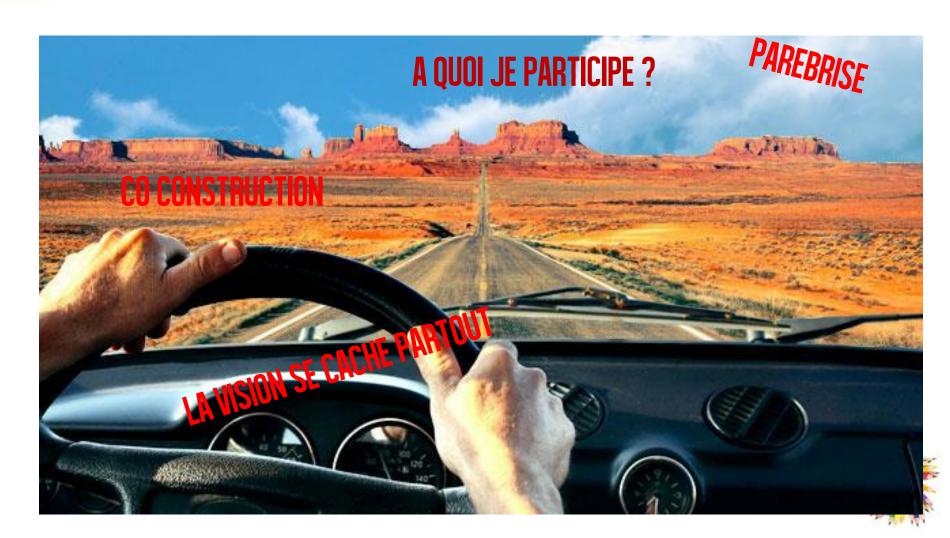








### Donner du sens, partager la vision





#### Favoriser le collaboratif





# Connaitre et reconnaitre chaque collaborateur

VRAINENT

**SINGULARITES** 

PRÉJUGÉS APRIORI PROJECTION

RESPECT DE L'EQUILIBRE

**BESOINS, CONTRAINTES** 





# Faire/recevoir des feed-back avec un regard positif

RECONNAISSANCE = ATTENTE FORTE

MES RETOURS SONT VALORI

**VERRE PLEIN** 





DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES RÉVÉLER LES TALENTS **VALORISATION** 

CULTURE DE L'ENCOURAGEMENT



#### **Avoir des indicateurs pertinents**

3004!



**DU COMBIEN INTELLIGENT!** 



# Manifester de la confiance donner de la liberté

**AUTOCONTRÔLE** 



## Soigner sa communication

**ETRE VISIBLE** 





Si vous étiez à la place de votre hiérarchie, que feriez-vous pour améliorer les choses ?

(ifop 2012)

écoute Acté échange 4 communication dialogue





### Susciter une dynamique d'innovation SORTIR DU CADRE

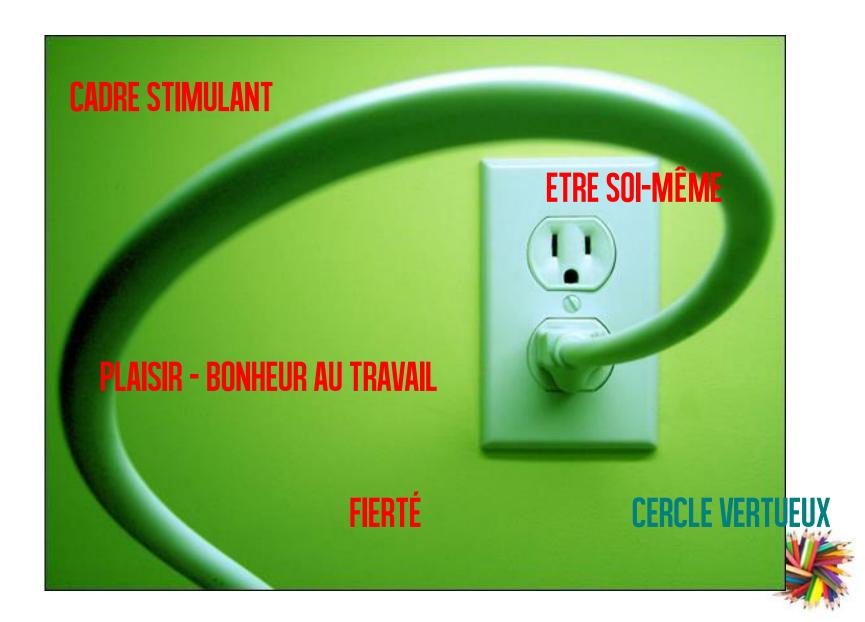


**MISSIONS TRANSVERSES** 





#### Développer l'auto-motivation





#### Quels sont les bénéfices ?







#### On parle de « bonheur au travail » Quel est le bénéfice d'un employé heureux ?







#### Un collaborateur heureux est:

2 fois moins malade 6 fois moins absent 9 fois plus loyal 31% plus productif 55% plus créatif







# Attention! Plus de Liberté... Mais aussi Plus de responsabilités Et pas forcément plus de rémunération!

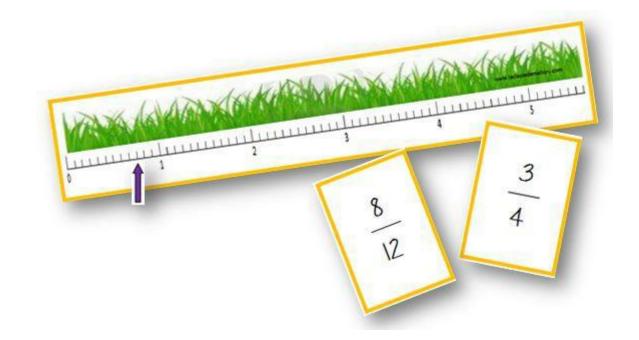






#### ET CHEZ VOUS ?

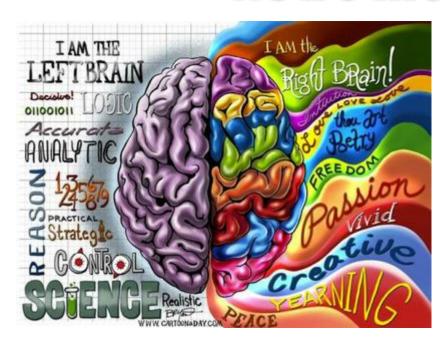
Sur une échelle de 0 à 10, comment situez-vous votre entreprise en termes « de libération » ?







#### Notre métier



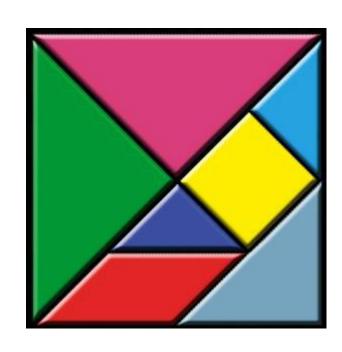
Stimulateur de communautés managériales!

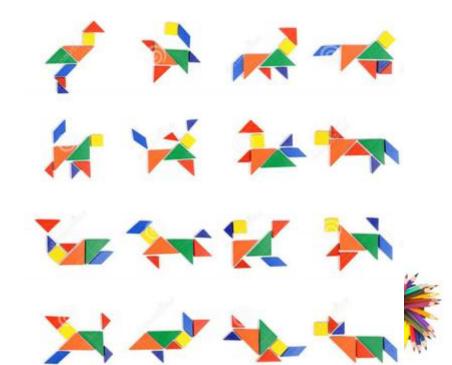




#### Notre méthode

#### Vous accompagner dans le bon assemblage de VOTRE culture managériale







#### **CONSULTANTS COACHS**

PÉDAGOGIES PARTICIPATIVES ET CRÉATIVES

PARCOURS DANS LA DURÉE

**CO-CONSTRUCTION** 

INDICATEURS DE RÉUSSITE

**MODALITÉS VARIÉES** 







#### It's Time!







# Quelles sont vos questions?





## Retours sur notre échange



### Les nouvelles couleurs du management







#### Pour aller plus loin : Téléchargez notre livre de toutes les couleurs



http://www.inspirations-management.fr/livre-blanc/







Site internet: <u>www.inspirations-management.fr</u>

Blog: www.inspirations-management.fr/le-blog

**Twitter: @InspirationsMgt** 

Linked'in: www.linkedin.com/company/inspirations-management

Didier Duffaut – Marie-Paule Le Gall – Valérie Bernardout
06 75 15 07 39

contact@inspirations-management.fr

Tél : +33 (0)1 34 89 51 08 51, rue Léon Barbier 78400 Chatou

