FICHE PROGRAMME

Manager autrement : la confiance au service de la performance

Module adaptatif · ~20 min

Le contrôle par la présence n'a plus de prise : les équipes sont réparties, et l'IA absorbe une part du travail visible. Ce module traite la confiance comme une méthode exigeante, non comme un relâchement — retourner chacune des peurs du manager en dispositif concret, observer des engagements tenus plutôt que des heures, et résister à une tentation que l'IA rend facile : tout tracer.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer la confiance d'un lâcher-prise : elle s'appuie sur des engagements tenus, pas sur du temps de présence.

02 Retourner chaque peur du contrôle en dispositif concret : efficacité à distance, parole franche, suivi des résultats, cohésion.

03 Passer d'une posture directive à une posture de facilitateur : définir le résultat avec le collaborateur, puis lever les obstacles.

04 Encadrer l'usage de l'IA par des règles claires, sans céder à la surveillance que la technique rend possible.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent piloter sur les résultats plutôt que sur la présence, sans rien céder sur l'exigence.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez six acheteurs dans un hôpital. Lior télétravaille deux jours par semaine, part souvent à 17 h et traite moins de commandes que ses collègues. Estelle, acheteuse, vous dit : « On ne voit jamais Lior. » Lior a aussi bouclé à temps deux appels d'offres de matériel de soins. Que faites-vous ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Sécurité psychologique — Amy Edmondson (Harvard, 1999).
- Management par la confiance et entreprise libérée — Isaac Getz, incarné par FAVI, Semco, Buurtzorg et la MAIF (Pascal Demurger).
- Effets de la confiance sur l'engagement et la productivité — recherches de Paul Zak.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Paul Zak (Claremont Graduate University) — « The Neuroscience of Trust » (Harvard Business Review) : +76 % d'engagement et +50 % de productivité dans les organisations à forte confiance
- Gallup — le manager pèse environ 70 % de la variation de l'engagement d'une équipe
- Amy Edmondson (Harvard) — sécurité psychologique, travaux depuis plus de 25 ans
- Google — étude Aristote (Project Aristotle), menée sur 180 équipes

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 27/10/2026