

# INFORMER



## Créer la confiance en entreprise.

*La confiance au travail peut être définie comme un état psychologique impliquant l'acceptation d'une vulnérabilité fondée sur des croyances concernant les intentions ou le comportement d'une autre personne. Elle intervient dans des conditions de dépendance et est associée à la volonté de coopérer, accompagnée de l'obligation reconnue par l'autre partie de protéger les droits et intérêts de tous.*

Selon Denise M. Rousseau, professeur à l'Université Carnegie Mellon, il existe trois types de confiance :

**Confiance fondée sur la dissuasion** : l'une des parties estime que l'autre est digne de confiance parce que le coût des sanctions en cas de violation excède les gains potentiels d'un comportement opportuniste.

**Confiance fondée sur le calcul** : celui qui fait confiance perçoit que l'autre a l'intention de réaliser une action favorable, s'appuyant sur des informations crédibles concernant les intentions ou les compétences de l'autre partie.

**Confiance relationnelle** : la fiabilité et le sérieux démontrés lors d'interactions passées engendrent des attentes positives quant aux intentions de l'autre.

### Le contrat psychologique et la confiance.

Denise M. Rousseau souligne que la relation d'emploi est basée sur des attentes implicites entre l'employé et l'organisation. Un contrat psychologique positif, caractérisé par la confiance, conduit à une motivation accrue et à des comportements extra-rôles bénéfiques pour l'organisation. Les travaux d'Éric Campoy, maître de conférences en GRH à l'université Paris-Dauphine et Valérie Neveu, Maître de conférences en Sciences de Gestion à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ont mis en lumière l'importance de la confiance organisationnelle, en distinguant notamment la confiance envers les dirigeants et celle envers le supérieur hiérarchique, et leur influence sur l'implication et la citoyenneté organisationnelle des salariés.

## La relation entre la confiance et la satisfaction au travail.

Une recherche récente souligne que la confiance favorise un environnement où les collaborateurs se sentent valorisés, ce qui peut conduire à une augmentation significative de leur engagement et de leur productivité.

## La confiance, un élément essentiel pour la rentabilité des entreprises.

Selon le Harvard Law School Forum, la confiance crée de la valeur, car la majorité des consommateurs recommandent à leurs proches les entreprises en lesquelles ils ont confiance. Leur étude met en évidence que la confiance est étroitement liée à la rentabilité, à la performance financière et à la capacité d'une entreprise à attirer et retenir les talents.

**La confiance en entreprise est un pilier fondamental pour les managers, influençant la performance organisationnelle, également le bien-être et l'engagement des collaborateurs. Les managers doivent donc s'efforcer de développer et de maintenir cette confiance à travers des pratiques de gestion transparentes, équitables et participatives.**



# AVANCER

## Devons-nous repenser le leadership pour le 21ème siècle ?

Repenser le leadership. Si, comme l'affirme John Maxwell, le leadership consiste à connaître le chemin (**vision**), suivre le chemin (**exécution**) et montrer le chemin (**relation**), devons-nous repenser le leadership pour qu'il réponde aux défis inédits du 21e siècle ? Cela n'a-t-il pas toujours été le cas, et cela continuera-t-il à l'être ? Dans quelle mesure le contexte a-t-il évolué, au point de nécessiter une remise en question de nos modèles passés ?



## ALLER PLUS LOIN

**Des recherches confirment le lien entre la confiance en soi du manager et sa capacité à faire confiance à ses collaborateurs. Voici quelques sources :**

**Management par la confiance :** repose sur l'idée que les collaborateurs sont compétents et dignes de confiance. Un manager doté d'une forte confiance en lui est plus enclin à adopter ce style de management, favorisant ainsi l'autonomie et la responsabilité au sein de l'équipe.

**Leadership authentique :** l'importance pour le leader de connaître ses propres valeurs et convictions, et d'agir en cohérence avec elles. Une solide confiance en soi est essentielle, favorise des relations de confiance avec les collaborateurs

**Intelligence émotionnelle :** une intelligence émotionnelle élevée est une prise de conscience de ses propres émotions et de celles des autres. Elle favorise la gestion des relations interpersonnelles.

## MANAGER - ASTUCES

*Instaurer et renforcer la confiance dans son équipe.*

- 1 - Partager les informations clés sur l'entreprise et les décisions managériales. Éviter les non-dits et les informations contradictoires.
- 2 - Respecter vos engagements et tenir vos promesses. Accepter vos erreurs et assumer vos responsabilités.
- 3 - Valoriser les contributions, les idées et les préoccupations des collaborateurs. Ecouter et éviter les jugements hâtifs.
- 4 - Faire confiance en donnant des missions significatives, avec une marge de manœuvre pour prendre des décisions et proposer des solutions.
- 5 - Intervenir rapidement et de manière impartiale en cas de tension entre collaborateurs. Favoriser le dialogue et la médiation. Éviter les favoritismes et assurer une égalité de traitement.

# ETENDRE

## FÉLICITER



**Newsletter #43.**  
Ce mois-ci, L'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement, et IA générative et recherche d'emploi des cadres.



**Newsletter # 27.**  
Ce mois-ci, 8 mars, journée internationale des droits des femmes, un baromètre sur le sexisme et l'étude sur la féminisation des Comités Exécutifs.



**Glowbl Café Afrique**  
**Lundi 7 avril 2025**  
**18:45/20:45**



## S'INSPIRER



Sur la base d'études et recherches, l'auteur décrypte les mécanismes à l'oeuvre. Elle apporte une lecture critique, originale et décalée sur les liens de pouvoir au sein des organisations, et nous incite à pénétrer dans le monde de l'incompétence : celui des kakistocraties !

**L'écologie managériale ou l'art de trouver le bon équilibre - Sylvain Legrand - Qualtrics - Sales Director.** Un podcast animé par Sandy & Estelle. Sylvain parle de son approche pour protéger le vivant sous toutes ses formes, que ce soit les collaborateurs, les partenaires et bien sûr le manager lui-même.



**Usure managériale : Comment éviter l'impact sur les objectifs ?** Comment la détecter avant qu'il ne soit trop tard ? Pourquoi l'épuisement de vos managers menace directement vos objectifs stratégiques ? Leviers du dirigeant pour restaurer l'énergie de ses managers.



*Celui qui a confiance en lui mènera les autres.*

Horace

Adhérer



Suivez-nous !