



Parcours « Manager en conscience »

Module 5 – Instaurer la confiance

" Suivre sans épier, encadrer sans enfermer tout en cultivant confiance et responsabilisation »

Contexte

Dans les établissements médico-sociaux, la surcharge, le manque de temps et les contraintes organisationnelles peuvent pousser les managers à adopter des postures de contrôle, parfois au détriment de l'autonomie des équipes. Pourtant, la confiance est un levier puissant de motivation, d'engagement et de coopération.

Ce module propose de questionner les représentations autour de la confiance, d'identifier les freins et d'expérimenter des leviers concrets pour déléguer, responsabiliser et instaurer un climat de travail sécurisant et porteur de sens.

Objectifs stratégiques

- Créer un climat de travail propice à l'autonomie et à la responsabilisation
 - Réduire les pratiques de micro-management au profit d'un pilotage basé sur la confiance
 - Soutenir le développement de l'engagement collectif
-

Objectifs pédagogiques

- Clarifier les conditions nécessaires à l'instauration de la confiance dans une équipe
 - Identifier les comportements managériaux qui favorisent ou entravent la confiance
 - Savoir poser un cadre clair tout en laissant de la marge d'autonomie
 - Expérimenter des outils pour déléguer efficacement et suivre sans contrôler
 - Développer une communication managériale transparente et responsabilisante
-

Public concerné

Managers hiérarchiques ou transversaux, référents ou coordinateurs dans le secteur médico-social.

Pré-requis

Aucun prérequis technique. Volonté de s'impliquer dans des échanges ouverts et une réflexion sur sa pratique.

Contenu détaillé – 1 journée (2 demi-journées)

Matinée – Comprendre les mécanismes de la confiance

1. Inclusion et question d'ouverture : “À quoi ressemble une équipe où règne la confiance ?”

Tour de table interactif, représentations croisées

2. Apport théorique n°1 – La confiance : définitions, enjeux, mécanismes (d'après Lencioni, Covey, etc.)

Les 3 dimensions de la confiance : intention, compétence, constance

3. Auto-positionnement : “Comment je donne / reçois la confiance ?”

Travail individuel et échanges en binômes

4. Apport théorique n°2 – Climat de confiance vs climat de contrôle

Quels impacts sur les comportements, l'initiative, la coopération ?

5. Étude de cas en sous-groupes : “Contrôle ou confiance ?”

Analyse d'une situation réelle avec plusieurs grilles de lecture sur la base de cas d'école ou des situations portées par les participants

Après-midi – Déléguer, cadrer et responsabiliser

6. Apport théorique n°3 – Les 4 niveaux de délégation et de suivi (modèle Hersey-Blanchard revisité)



Comment ajuster sa manière de confier une tâche ou une mission

7. Atelier pratique : “Les avantages, bénéfices et étapes de la délégation”

Regards croisés et partages de pratiques / apports méthodologiques

8. Jeu de rôle : cadrer une mission en laissant de la latitude

Mise en situation avec observations, ajustements, feedback

9. Co-construction d’un “cadre de confiance” avec son équipe (valeurs, engagements, marges de manœuvre)

Outil collectif à adapter selon les structures

10. Plan d’action individuel : “Mes leviers concrets pour manager par la confiance”

Déclusion, ancrages, évaluation à chaud

Méthodes pédagogiques

- Apports structurés, grilles de lecture, outils concrets de délégation
- Partages d’expériences et échanges entre pairs
- Mises en situation issues du quotidien des participants
- Co-construction de bonnes pratiques

Suivi et évaluation

- Questionnaire d’auto-évaluation
- Feedbacks pendant les jeux de rôle
- Grille d’observation de la posture managériale
- Évaluation de la satisfaction à chaud
- Évaluation à froid à 3 mois

Durée

1 journée – 7 heures (en présentiel ou classe virtuelle interactive)

Organisation

- Groupe de 6 à 10 personnes
 - Formation adaptée à tout type de structure médico-sociale
 - Accessibilité : possibilité d'adaptation pour personnes en situation de handicap
-

Les +

- Une approche opérationnelle et bienveillante pour sortir du “pilotage par le stress”
 - Des outils concrets pour renforcer la responsabilisation dans les équipes
 - Un module qui donne souffle, recul et sérénité aux managers
-

Et après ?

Ce module d'une journée permet une **mise en mouvement immédiate** sur une thématique clé du management. Il a été conçu pour **outiller rapidement**, faire réfléchir autrement et expérimenter des pratiques transférables au quotidien.

Pour aller plus loin, ce module peut être :

- **complété par un temps de suivi à distance** (1h à 1h30) pour capitaliser sur les mises en pratique
- **approfondi via un atelier de co-développement** ou une journée d'ancrage collectif
- **articulé avec d'autres modules** du parcours *Manager en conscience*, dans une logique de montée en compétences progressive

Objectif : consolider les acquis, favoriser la mise en œuvre terrain, et ancrer durablement les changements.