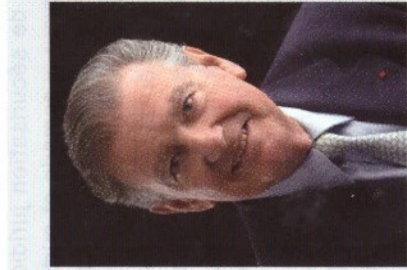


DE LA « DÉFIANCE AU CARRÉ »

AUX « TRUSTING ORGANIZATIONS »

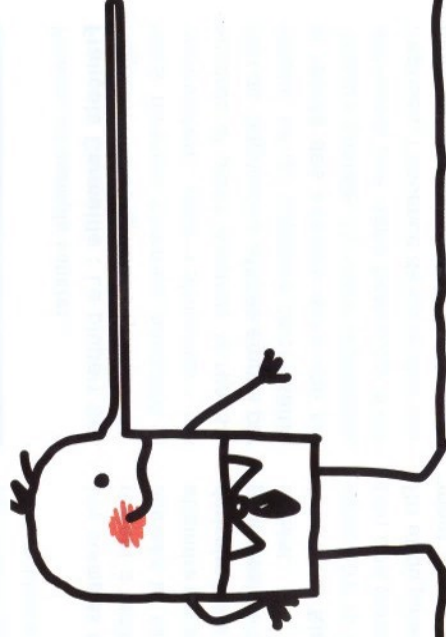
Trop de mensonges tuent la force du mensonge. Le mensonge rare du Général de Gaulle : « *Vive l'Algérie Française* » de son discours de juin 1958 à Mostaganem gardait toute son efficacité parce que ceux qui vivaient en Algérie et les forces conservatrices de Métropole pouvaient y croire et donc baisser leur garde. Mais quand les leaders politiques d'aujourd'hui multiplient quotidiennement ces mensonges à l'emporte pièce : « *Nous n'augmenterons plus les impôts* » ou « *J'abrogerai la loi sur le mariage pour tous* », plus personne ne croit à la parole publique. Le mensonge fait normalement partie de la panoplie politique, mais c'est à consommer avec modération : les citoyens ne sont pas tombés de la dernière pluie et ne sont pas dupes des promesses intenables mais quand on multiplie celles-ci au-delà du raisonnable, c'est la crédibilité même du système démocratique qui se trouve atteinte. Le drame aujourd'hui c'est que nous n'avons même plus confiance dans l'efficacité du mensonge public : c'est de la défiance au carré.



Par Hervé Sérieyx

Comme l'exemple vient d'en haut, cette considérable dé-credibilisation de la parole politique, d'une façon quasi virale, instille au sein des organisations publiques et privées une culture omniprésente de la défiance qui ne cesse d'y restreindre toujours plus l'efficacité collective. Conscients de ce phénomène, qui n'est pas propre à la seule France, nos amis québécois organisent en mai 2015 une manifestation mondiale « *Organizational Trust International Summit* » (Le sommet international de la confiance organisationnelle – comment renforcer la confiance dans

et en nos organisations). Lancée par le canadien Donald Riendeau et son Institut de la Confiance dans les Organisations (ICO), cette manifestation ne manque pas d'ambition : réunissant pendant deux jours des intervenants du monde entier comme la « *papesse* » de la confiance organisationnelle, l'Australienne Vanessa Hall, des spécialistes américains comme Warren Bennis ou des membres de l'europpéen TMI¹, il s'agirait de définir à partir de multiples exemples saisis sur la planète les caractéristiques des « *trusting organizations* », celles qui sont susceptibles à la fois



¹ Trust Management Institute présidé par Jean Luc Fallou, 20 rue Molitor Paris 16ème.

de créer de la confiance en leur sein et de susciter la confiance de ceux qui, à l'extérieur, oeuvrent avec elles, leurs « *external stake holders* ».

Développer la confiance entre les acteurs

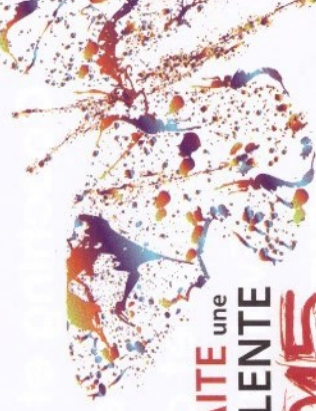
On se rappelle la fameuse « *Cinquième discipline* » de Peter Senge qui, au début des années 1990, plaidait pour le développement des « *learning organizations* ». Incorporant les acquis de cette démarche, les « *trusting organizations* » ambitionnent de porter un cran plus loin la conception de ces organisations : non seulement faire en sorte qu'elles soient sans cesse plus apprenantes, mais aussi qu'elles soient capables de créer et de développer toujours plus de confiance entre les acteurs, conditions siné qua non de l'efficacité collective d'une société fonctionnant de plus en plus en réseaux.

« La défiance, singulièrement en France, ne cesse de croître, handicapant l'engagement de chacun et notre efficacité d'ensemble. »

Alors qu'essentiellement par la faute de ceux qui font métier d'exprimer les grandes orientations politiques de la société et de lui donner du sens, la défiance, singulièrement en France, ne cesse de croître, handicapant l'engagement de chacun et notre efficacité d'ensemble, on mesure combien la quête des ces « *trusting organizations* » va devenir essentielle et combien les DRH vont se trouver au cœur de cette nouvelle problématique.

La bonne organisation, hier, c'était celle qui articulait convenablement, à la manière des éléments d'un moteur, les compétences et les contributions autour de l'objectif à atteindre. Aujourd'hui, on peut sans risque faire l'hypothèse suivante : dans cette économie qui vient, celle de la connaissance et de l'intelligence multipliée au sein d'une société fonctionnant en réseaux, où la confiance entre les acteurs – aujourd'hui si peu présente – sera la condition première de la performance collective, la notion de « *trusting organizations* » va devenir la nouvelle frontière du management. ■

demos
Learning is changing®



Vous
SOUHAITE une
EXCELLENTE
année
2015

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE NOTRE OFFRE DE FORMATIONS ET DE SOLUTIONS SUR-MESURE

- ▶ Près de 1 300 stages interentreprises couvrant tous les domaines clés de l'entreprise
- ▶ Une offre de 140 formations résolument orientées « Digital » alliant e-learning et accompagnement à distance
- ▶ Des prestations personnalisées allant de la simple formation en intra à des dispositifs de solutions sur-mesure

INTÉGREZ LES CHANGEMENTS DE LA RÉFORME DE LA FORMATION

- ▶ Demos est à vos côtés pour transformer les enjeux de la réforme de la formation professionnelle en opportunités ! Découvrez nos services dédiés sur demos.fr.

contact@demos.fr

Demos Direct 0811 03 03 03

PREMIER SERVICE CLIENT

www.demos.fr

Une offre globale répondant à tous vos besoins.

FORMATIONS FORMATIONS SOLUTIONS EXTERNALISATION
INTERPRISES INTRA-ENTREPRISE SUR-MESURE DE LA FORMATION