



Savoir-Innover

LE GESTIONNAIRE ET LE CONSENTEMENT.

DURÉE: 2 HEURES

i.e. 1 période de 120 minutes

DESCRIPTION:

- Différence entre le consensus et le consentement.
- Le consentement assise de l'engagement.
- La puissance du consentement.
- Le consentement et le changement organisationnel.
- Le consentement: le pont entre les générations.

OBJECTIFS:

- Construire le consentement: Un pas à la fois!
- Réduire les conflits grâce au consentement.
- Établir les balises du consentement i.e. transparence.
- Améliorer la prise de décision via le consentement.
- Implanter la rétroaction constructive.

CONTENU:

L'importance du consentement en gestion!

Le consentement est un pilier essentiel pour un gestionnaire, car il favorise une gouvernance éthique, une prise de décision participative et une adhésion renforcée des équipes. En instaurant une culture du consentement, le gestionnaire crée un environnement de travail fondé sur la confiance, la collaboration et le respect des individus.

1. Renforcer la confiance : Lorsque les employés ont leur mot à dire dans les décisions, ils se sentent valorisés et impliqués, ce qui stimule leur engagement et leur motivation. Une gestion basée sur l'écoute et la rétroaction bienveillante renforce la confiance et facilite la communication.

2. Améliorer la prise de décision : Un gestionnaire qui sollicite l'adhésion de son équipe avant d'implémenter des changements s'assure que ses décisions sont bien comprises et acceptées. Un climat où chaque membre peut exprimer son opinion permet d'aboutir à des solutions plus pertinentes et adaptées aux réalités du terrain.

3. Favoriser l'engagement et la productivité : Les employés qui participent activement aux décisions et qui bénéficient d'un espace pour exprimer leur avis sur la gestion sont plus investis dans leur travail. Cet engagement accru contribue à améliorer la performance globale de l'organisation. De plus, la valorisation des contributions individuelles est un levier puissant du consentement puisqu'elle renforce la motivation et la reconnaissance des talents.

4. Accroître l'éthique et la transparence : Éviter les pratiques autoritaires et promouvoir une culture organisationnelle saine et respectueuse sont des fondements du consentement. Les employés sont plus enclins à accepter les décisions lorsqu'ils en comprennent la portée et les objectifs. Instaurer une approche collaborative et transparente permet de bâtir une dynamique où chacun se sent impliqué dans la réussite collective.

EXERCICES:

- Élaborer des tactiques pour générer le consentement.

PARTICIPANTS:

Tout gestionnaire sans distinction.



Ensemble,
faisons grandir
vos gestionnaires!