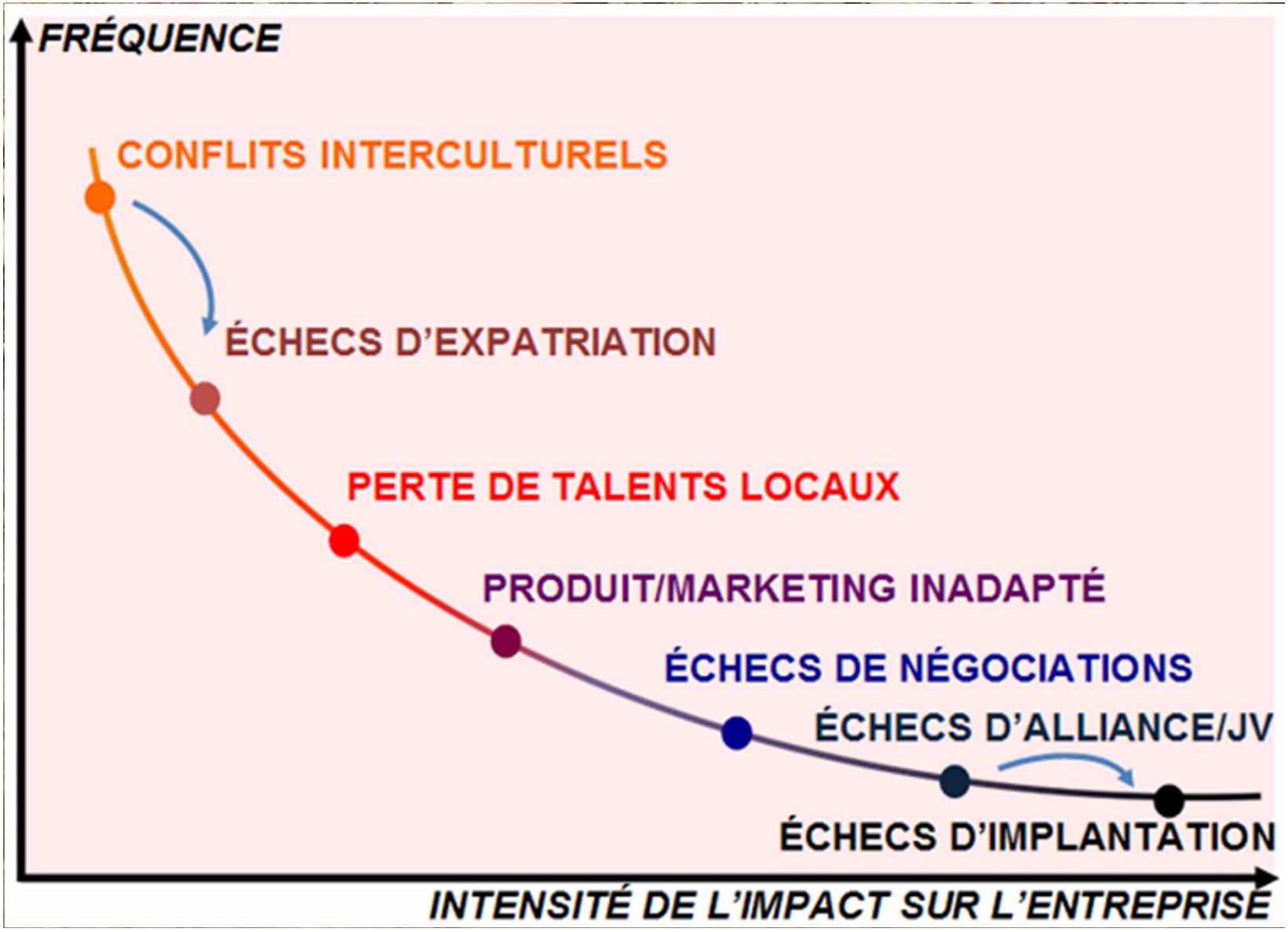
Favoriser l'émergence
Réduire les risques culturels et interculturels

6 décembre 2016

Fanny Walter – Bernard Rohmer

Merci aux Sponsors !

Un risque interculturel négatif typique



Un risque culturel positif

« L'Inde et la France peuvent et doivent marcher ensemble, car ce serait l'unisson de l'Esprit et de l'Intellect pur »

Dr Kireet Joshi, président du Concile philosophique indien

• Parler Franc
Faire confiance
Montrer des preuves de respect
Tenir ses engagements
Faire preuve de transparence
Commencer par écouter
Corriger ses erreurs
La Confiance ?
Être loyal
Exiger des comptes
Fournir des résultats
Préciser ses attentes
S'améliorer
Affronter la réalité

La confiance via l’interculturel

Intégrer les différences culturelles : un savoir-être

Se baser sur le « Quoi » et « Pourquoi »
(et non le « Comment »)

Le courant de la vie

Intention + Opportunité + Joie

=

Performance + bonheur

Utiliser les AgileGames

Pratiques partagées

Progression maîtrisée

ivankomaroff-photographies.com

- Parce qu'une transformation ne se fait pas en claquant des doigts
- Parce que passer du « travail sous contrôle » à « l'autonomie » ne se fait pas du jour au lendemain, mais par étapes successives

- Parce que chacun progresse à sa vitesse en s'appuyant sur ses expériences et sur celles de ses pairs

Les AgileGames

Les fiches guide

NE **NIVEAUX D'ENGAGEMENT : 1 à 5** 4

Bruno Frey (Université de Warwick) montre que **la motivation intrinsèque** peut varier en fonction de :

- *L'intérêt de l'activité.* Plus une tâche est intéressante pour une personne, plus sa motivation intrinsèque est forte à la réaliser correctement, et plus une intervention extérieure diminue son sentiment d'autonomie (et donc sa motivation).
- *Le niveau des relations interpersonnelles.* Plus la relation avec son hiérarchique est personnelle, plus la motivation intrinsèque du subordonné est importante.
- *Le sens donné à la récompense.* La motivation intrinsèque est réduite, voire éliminée, si la récompense (motivation extrinsèque) est perçue comme étant destinée à les contrôler (réduction de l'estime de soi et du sentiment d'autonomie). Ce qui n'est pas le cas si elle est perçue comme un soutien ou une valorisation, une reconnaissance de la compétence et de l'engagement de la personne.
- *La récompense ou le contrôle.* « Carotte » ou « bâton » ils sont considérés comme moins restrictifs de la liberté que les contrôles et les menaces.

NE **NIVEAUX D'ENGAGEMENT : 1 à 5** 4

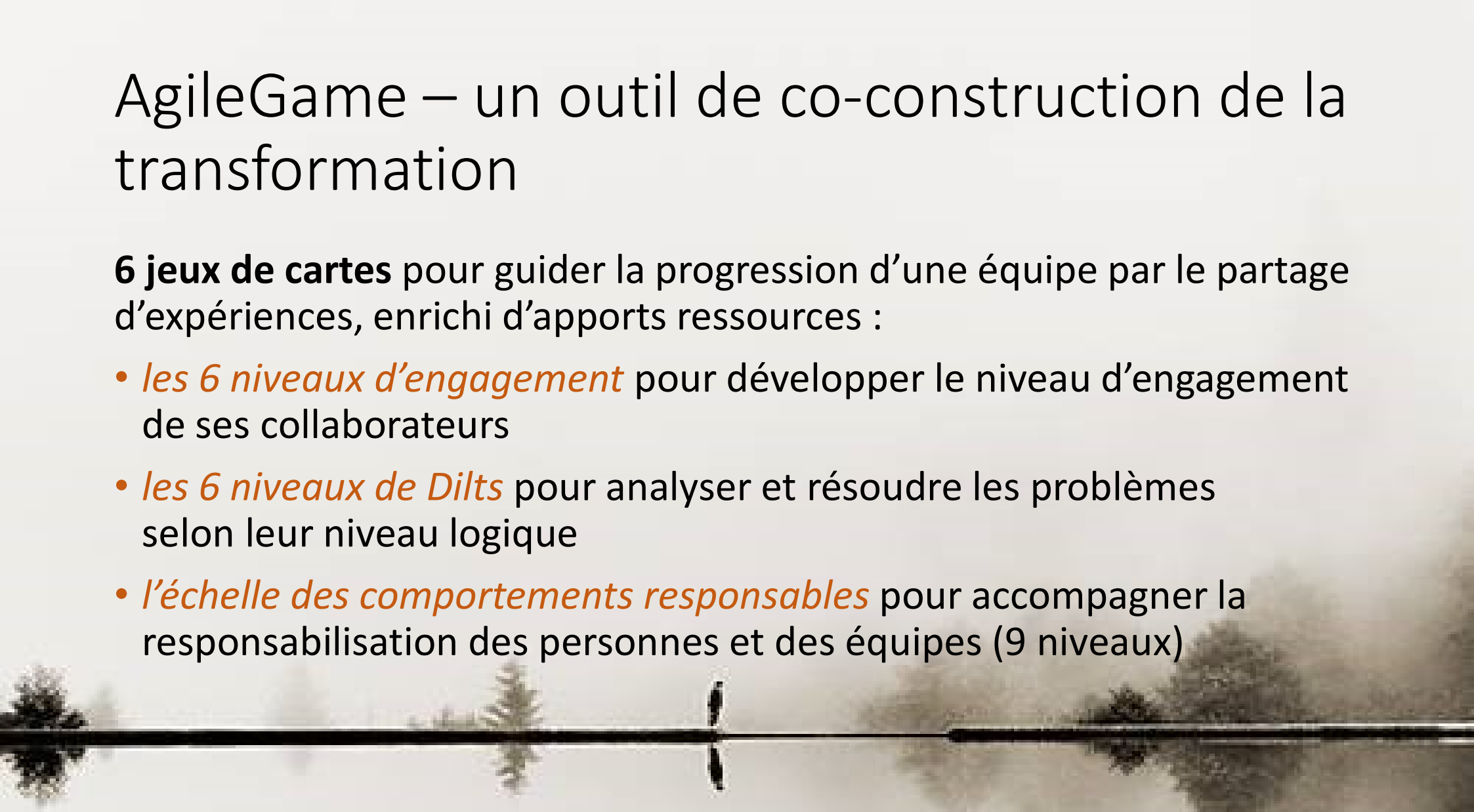
Le rôle du manager

- ✓ Eviter les contradictions comme récompenser financièrement un acte altruiste. La personne n'est plus sûre d'avoir agi par générosité.
- ✓ Privilégier l'intérêt de l'activité et la qualité des relations à la récompense, et si elle est utile, veiller à lui garder son caractère de soutien et de valorisation des compétences ou de l'engagement.
- ✓ La motivation intrinsèque est au cœur de la motivation, la motivation extrinsèque, si elle est parfois utile, n'est pas à considérer comme un substitut mais une juste récompense.

AgileGame – un outil de co-construction de la transformation

6 jeux de cartes pour guider la progression d'une équipe par le partage d'expériences, enrichi d'apports ressources :

- *les 6 niveaux d'engagement* pour développer le niveau d'engagement de ses collaborateurs
- *les 6 niveaux de Dilts* pour analyser et résoudre les problèmes selon leur niveau logique
- *l'échelle des comportements responsables* pour accompagner la responsabilisation des personnes et des équipes (9 niveaux)



- *Délégation Poker* pour progresser dans sa délégation
- l*es 6 stades de développement moral de Kolberg* pour développer la conscience éthique d'une organisation,
- *les 6 compétences managériales* qui conduisent à la confiance en

Les composantes de la confiance

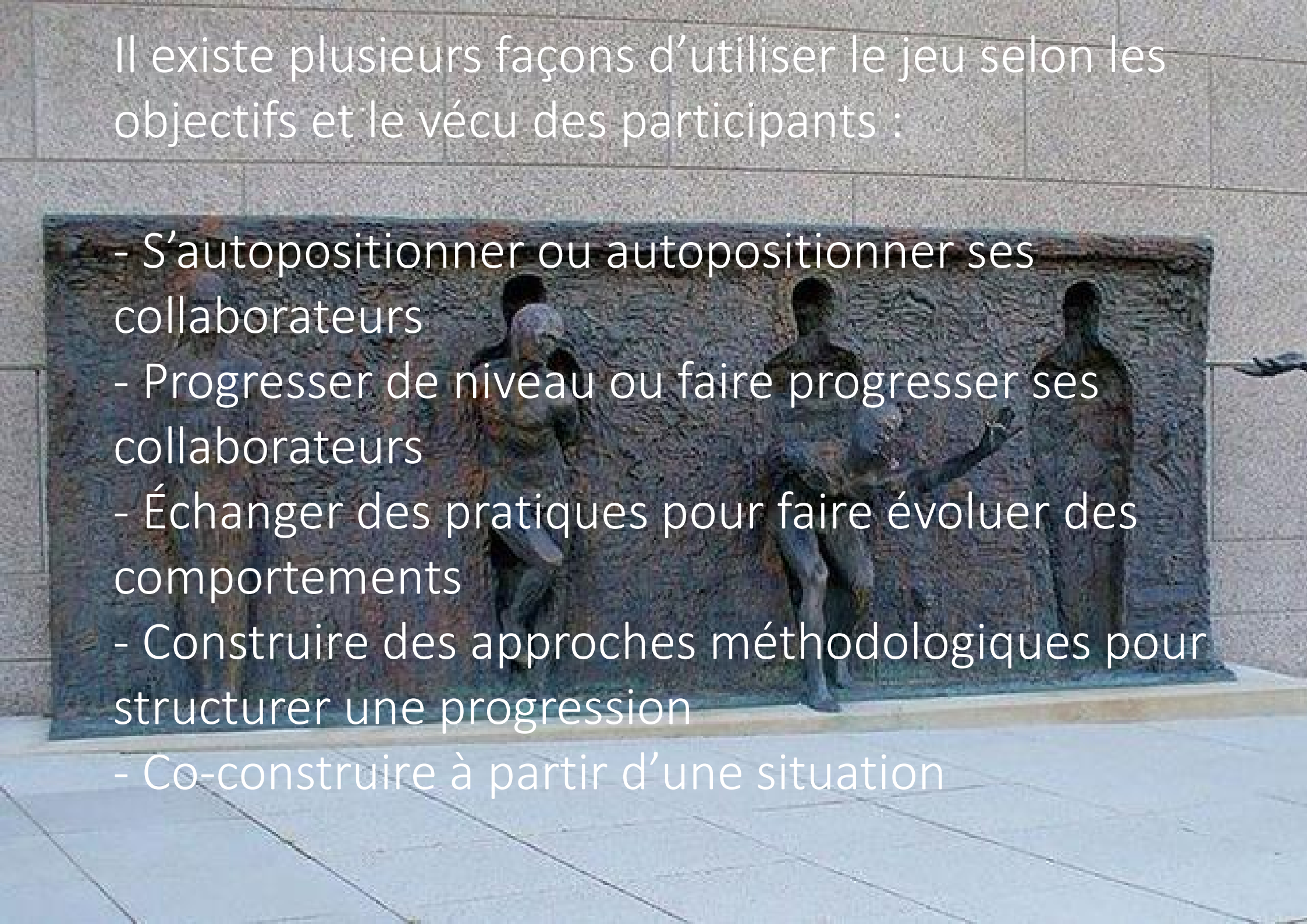
Les niveaux de conscience

Les niveaux de délégation

Les niveaux de responsabilisation

Les niveaux de Dilts

Il existe plusieurs façons d’utiliser le jeu selon les objectifs et le vécu des participants :

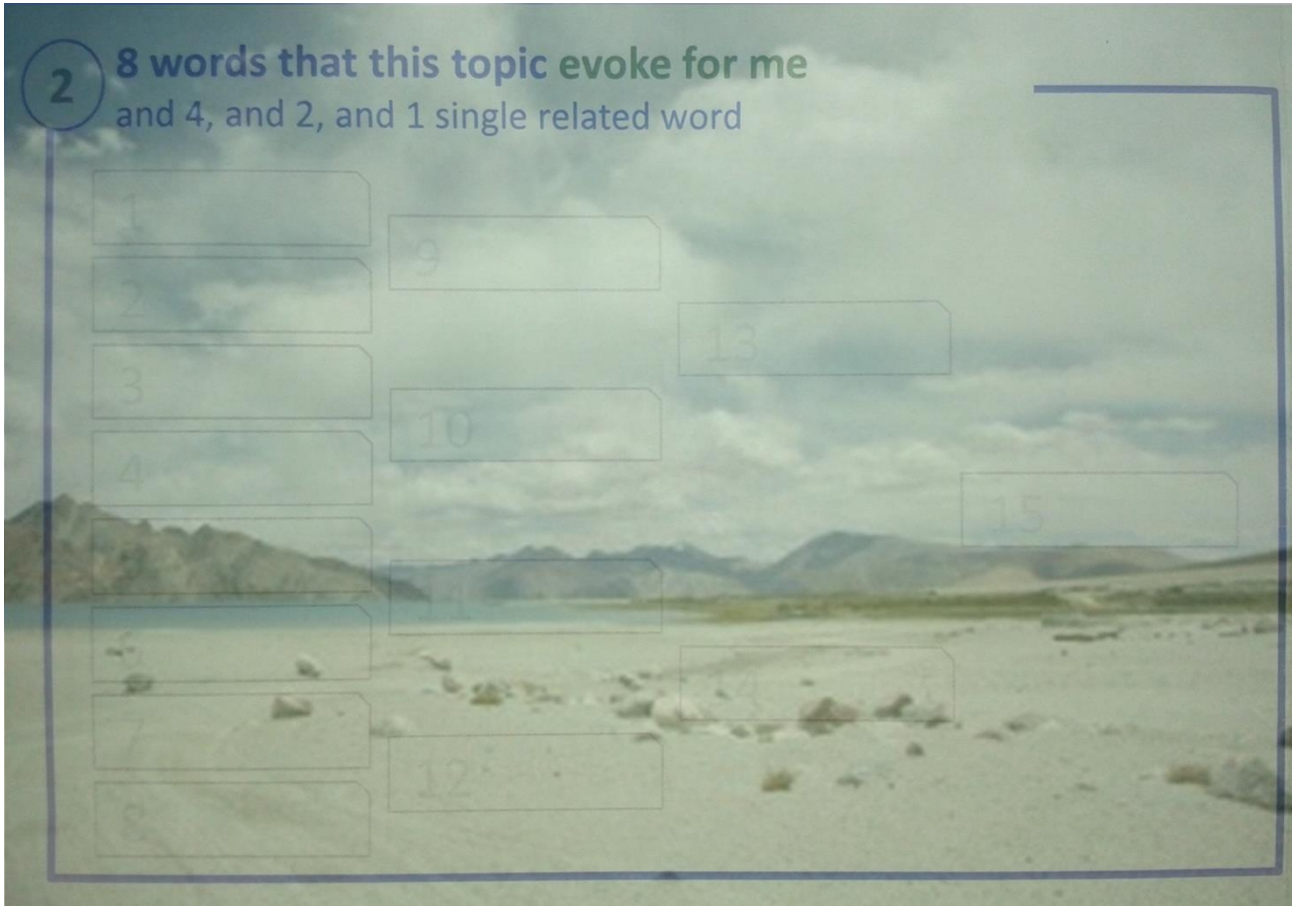


- S’autopositionner ou autopositionner ses collaborateurs
- Progresser de niveau ou faire progresser ses collaborateurs
- Échanger des pratiques pour faire évoluer des comportements
- Construire des approches méthodologiques pour structurer une progression
- Co-construire à partir d’une situation

Jeu Breakthrough Mini Tool Augustin Courau

1 - Votre objectif ? – Favoriser l'émergence par l'interculturel

2 - Choisissons 8 mots que ce sujet évoque pour vous ?



3 - Quelles idées / actions cela évoque pour vous ?

Quelles sont les différences culturelle au sein de vos équipes qui créeront l'émergence ?

Des questions?

Avec quoi repartez vous?

Quel engagement d’action pour favoriser l’émergence via l’interculturel?

Fanny Walter

+33 (0)6 95 04 82 06

fanny@fannywalter.com

www.fannywalter.com

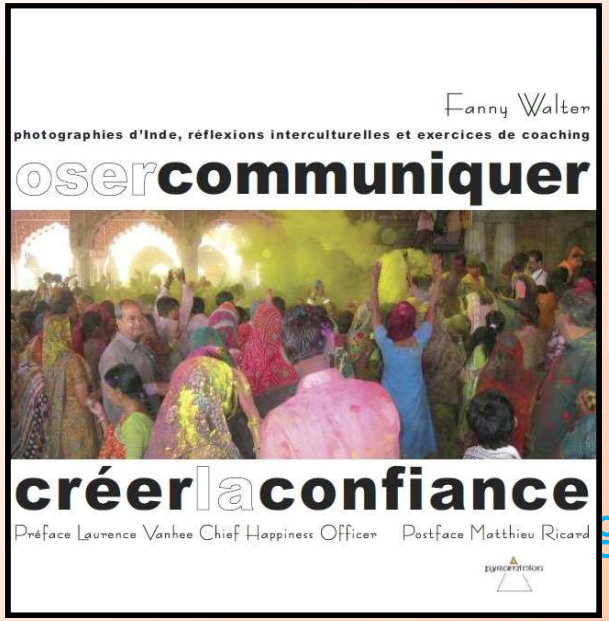
www.editionspyramidion.com

Bernard Rohmer

+33 (0)6 88 46 98 23

b.rohmer@bernardrohmer-partners.com

www.bernardrohmer-partners.com



Qui sommes nous?

Fanny Walter

- Coach d'entreprises inspirantes et humanistes
- Conférencière
- Experte en management par la confiance, interculturel et en innovation jugaad, retour d'expérience de 5 ans en Inde

Bernard Rohmer

- Accompagnement des entreprises dans la transformation managériale par l'émergence
- Fondateur et vice-président du MOM 21

Merci aux organisateurs d'Agile Tour Sophia

Laurent FOURMY
Initiateur en 2011
Softeam Cadextan

Sandra DEGIOANNI
depuis 2011
Telecom Valley

Patrick SARFATI
depuis 2013
Soft Method

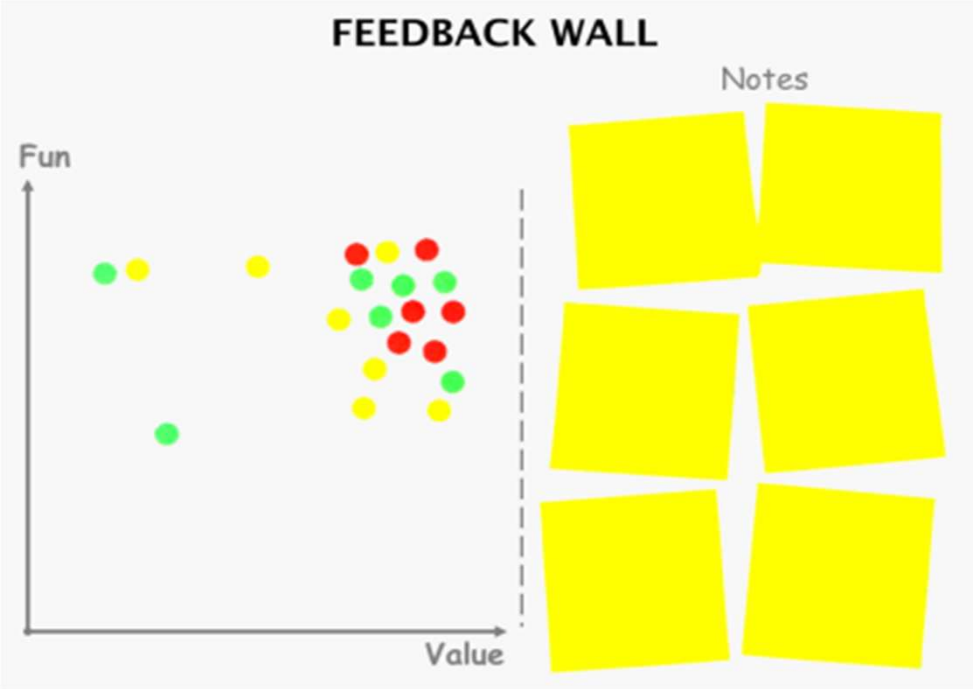
Pascal VIGNON
depuis 2013
Agilitech

Régis RALLO
depuis 2015
RegisRallo.com

Laurence BRIFFA
depuis 2016
Telecom Valley

Vous remercient de votre présence ☺

Afin de préparer la rétro



Merci ! ☺