



Club des Entrepreneurs Jouy - Versailles Grand Parc

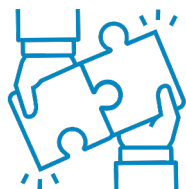


La Confiance, moteur de nos réussites 19 novembre 2025



Club des Entrepreneurs
Jouy - Versailles Grand Parc

La confiance est un facteur clé de réussite pour nos entreprises aujourd'hui. Elle se décline à 3 niveaux :



- ***Confiance en soi*** - individuelle
- ***Confiance interpersonnelle*** - relationnelle
- ***Confiance organisationnelle*** – systémique

Une culture fondée sur la confiance améliore :



- *L'engagement*
- *L'innovation*
- *Et la performance collective*



DÉVELOPPER LA CONFIANCE INTERPERSONNELLE ET ORGANISATIONNELLE POUR RÉUSSIR DANS UN ENVIRONNEMENT INCERTAIN

Albert BOUKHOBZA, le 19 novembre 2025
www.connecsens.com



Qui sommes-nous ?

Un cabinet à taille humaine intégrant 3 activités :



Coaching exécutif



Mentoring
de dirigeants et managers



**Accompagnement
des transformations**

Nous aidons les leaders à :

→ Incarner leur authenticité,
→ Lever leurs freins,
→ Créer un climat de confiance durable vers :

- Plus d'innovation
- Une ambiance apaisée
- Et une performance optimisée



La confiance interpersonnelle, Boussole humaine dans un environnement incertain



Qu'est-ce que la confiance interpersonnelle / relationnelle ?

La confiance interpersonnelle ne se décrète pas, elle se cultive comme un jardin : c'est la sécurité que l'on ressent envers l'autre en croyant qu'il agira avec fiabilité, compétence et bienveillance.



La confiance interpersonnelle : Un concept vague ?

Ou plutôt un système
mesurable, actionnable, et
évolutif ?

Si la confiance est un système mesurable : quelle conséquence ?

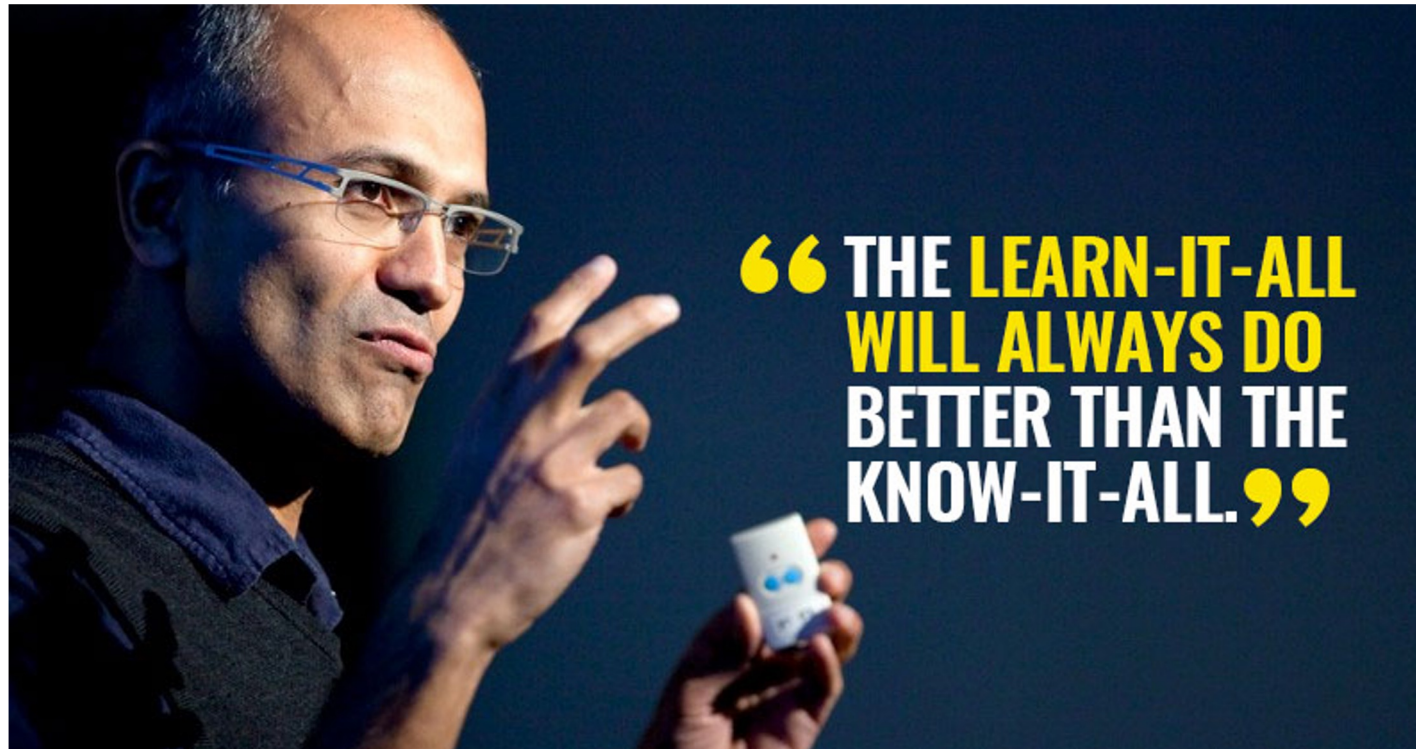
- La confiance interpersonnelle devient **un pilier central de la performance économique**
- Dans un environnement incertain, la confiance relationnelle devient **le capital immatériel qui fonde la cohésion, la créativité et la performance durable**

Le Quotient de confiance interpersonnelle

“La confiance relationnelle est une parole donnée, un lien fondé sur la reconnaissance mutuelle (Paul Ricoeur), elle naît du sens et du pourquoi, non du contrôle (Victor Frankl)”

Exemple N°1 : Satya Nadella (PDG de Microsoft) :

Transformation culturelle du « Know-it-all » au « Learn-it-all »





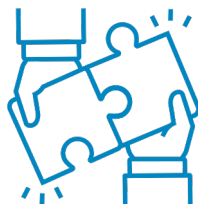
CONNÉC'SENS
RECONNECTEZ-VOUS À L'ESSENTIEL

Bénéfices de la confiance interpersonnelle

Communication
constructive



Collaboration
plus fluide



Réduction des conflits
et des malentendus



Meilleure
cohésion d'équipe



Innovation
amplifiée

Conclusion *sur la confiance interpersonnelle*

De ma transformation personnelle à la performance de l'équipe

Ce n'est pas en cherchant à être parfait que l'on devient confiant envers l'autre, mais en :

- ✓ Apprenant à marcher avec qui l'on est
- ✓ Acceptant l'autre tel qu'il est
- ✓ Osant lui faire confiance à priori sur un registre donné
- ✓ En s'adaptant au fur et à mesure des résultats obtenus

Face à l'incertitude, la confiance :

- ✓ Est un acte de foi et de création
- ✓ Elle crée un champ relationnel positif qui donne envie de travailler ensemble



CONNÉC'SENS
RECONNECTEZ-VOUS À L'ESSENTIEL

La confiance organisationnelle:

“Quand la structure devient juste et inspirante”

Définition : C'est le niveau de sécurité et de certitude qu'un collaborateur ou un manager ressent à l'égard de son organisation, de sa direction et de ses pratiques

Exemples :

- Un collaborateur développe sa confiance organisationnelle lorsqu'il croit que sa direction prendra des décisions stratégiques justes, tiendra ses engagements et valorisera ses contributions
- Le leader d'une organisation inspirante est un « passeur de sens » et la structure de cette entreprise est transparente, juste et cohérente

Exemple N°1 : Accor (Sébastien Bazin)

*Décentralisation de la prise de décisions,
Outils collaboratifs et transparents*

Exemple N°2 : Essilor (Xavier Fontanet)

Encouragement des projets innovants, décentralisation des décisions

Bénéfices d'un projet de transformation pour construire une culture de la confiance

- 1. Engagement accru**
- 2. Performance collective améliorée**
- 3. Climat organisationnel positif qui libère la créativité**
- 4. Attractivité et réputation renforcée**
- 5. Innovation**
- 6. Agilité**
- 7. Fidélisation des talents**
- 8. Circulation efficace de l'information et processus simplifiés**
- 9. Assure la résilience de l'organisation face aux nouveaux défis**
- 10. Meilleure capacité de transformation**





CONNÉC'SENS
RECONNECTEZ-VOUS À L'ESSENTIEL

Les impacts d'une faible confiance organisationnelle

Les Principaux impacts

1. Perte d'engagement générant un coût élevé
2. Création de silos
3. Résistance au changement
4. Baisse de performance
5. Fuite des talents

Mesure de l'impact de cette faible confiance et de perte d'engagement

1. Indicateur de mesure : IBET*
2. Chiffres clés IBET 2024 - source : Victor Waknine
Coût moyen par an et par salarié du secteur privé : 14.840 euros
« La défiance coûte cher, la confiance rapporte au collectif »

**l'IBET mesure l'impact du désengagement sur la performance*



CONNÉC'SENS
RECONNECTEZ-VOUS À L'ESSENTIEL

Les 5 premières étapes parmi 25 et quelques bonnes pratiques pour instaurer la confiance

1. ETAPE 1 : Le Diagnostic

Diagnostiquer les problématiques

2. ETAPE 2 : L'Évaluation

Identifier et mesurer les impacts

3. ETAPE 3 : Les solutions

Coconstruire les premières solutions

4. ETAPE 4 : Les premières bonnes pratiques

Identifier et mettre en place les 3 premières bonnes pratiques

Clarifier le sens, Créer un climat psychologique sûr, Donner de l'autonomie

5. ETAPE 5 : La mise en place

Identifier et mettre en place les 22 bonnes pratiques suivantes





CONNÉC'SENS
RECONNECTEZ-VOUS À L'ESSENTIEL

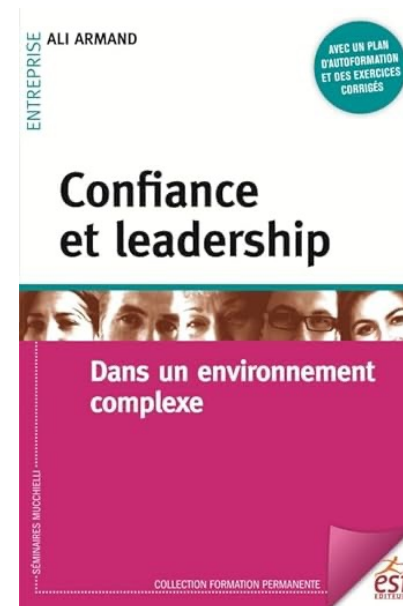
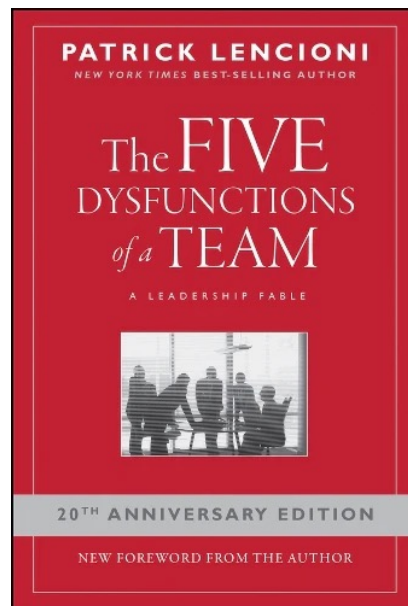
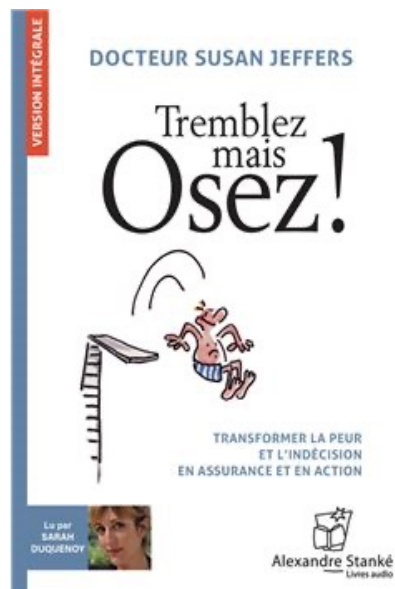
CONCLUSION: Perspectives et Visualisation

“La Confiance: Voir le possible avant qu’il ne se réalise”

- **La confiance** n’est pas un simple concept, c’est un **levier stratégique et culturel** qui se développe par un questionnement et des actions
- **Question :** Qui devenons-nous dans 12 ou 24 mois ?
- **Visualisation / action :** Je visualise une entreprise performante avec des équipes confiantes et engagées dans des actions gagnantes
- **Bénéfices :**
 - **Personnel :** Sérénité, créativité et stabilité
 - **Relationnel :** Communication fluide, respect mutuel
 - **Organisationnel :** Engagement durable , coopération et performance



Quelques références bibliographiques



- **Tremblez mais osez !**
par le Dr Susan Jeffers aux éditions Marabout
- **The five dysfunctions of a team : a leadership fable**
par Patrick Lencioni aux éditions Jossey-Bass
- **Confiance et leadership dans un environnement complexe**
de Ali Armand aux éditions ESF



Prendre sa place de dirigeant



Albert BOUKHOBZA
*Expert en leadership
et en transformation stratégique*
Fondateur de Connec'Sens

 www.connecsens.com

 [Prendre rendez-vous](#)

