

La confiance et le contexte social

- La société contemporaine est engagée dans un processus paradoxal où d'un côté, on célèbre la prise de risque au niveau individuel, tout en s'appuyant d'un autre côté sur la crainte, la peur, l'insécurité et l'incertitude pour réguler la société.
- Cela pose des questions sur la façon dont la confiance peut être encouragée dans un tel contexte.
- La confiance est également perçue par certains auteurs comme une **compétence essentielle au maintien des réseaux sociaux**. Mais dans un contexte où l'entreprise se restructure selon des modes plus flexibles et où l'emploi durable se fait plus rare, la confiance peut se voir ébranlée et réduite à son caractère instrumental. Il devient en effet difficile pour les travailleurs et les travailleuses d'avoir confiance envers ces organisations.

L'auteur Jean-François Claude identifie 4 fonctions principales aux valeurs dans l'organisation. Développée en tant que valeur, la confiance servirait à :

1-Soutenir l'identité de la communauté

Les valeurs servent à travers une vision commune à rassembler des personnes en une véritable communauté qui s'organise et collabore autour d'un projet commun. Un écart trop grand entre les valeurs de l'organisation et les valeurs individuelles peut aller à l'encontre de l'esprit de groupe.

2-Appuyer la force de la communauté

La confiance, de par son caractère universel peut pousser chacun à croire en quelque chose, et constitue donc un puissant levier d'action au sein de l'organisation.

3-Permettre le soulèvement des membres de la communauté

Le soulèvement, l'indignation, la colère, etc. de l'ensemble des membres d'un groupe sont des indicateurs des valeurs en jeu, et en ce sens, leur absence peut traduire une incapacité pour les membres de l'organisation à mobiliser des valeurs qu'ils ont en commun. Ainsi, en l'absence de confiance, si tous les membres partagent cette valeur, ils feront tout pour la rétablir.

4-Orienter les choix

Les valeurs servent à orienter les choix. La confiance aiderait à faire des choix basés sur l'équité et le respect du groupe et qui prendrait en compte les compétences de chacun.

Références :

Claude, J-F. (2003), Le management par les valeurs - L'appartenance à l'entreprise a-t-elle encore un sens ?, Liaisons (Éditions), 2e édition