

LA LIBERTÉ C'EST L'ENFER

LE PARADOXE
DU TÉLÉTRAVAIL



86%

DES TÉLÉTRAVAILLEURS
SOUHAITERAIENT TÉLÉ
TRAVAILLER APRÈS LA CRISE
(ET **67%** DES DIRIGEANTS
SONT FAVORABLES)

LE TÉLÉ-TRAVAIL VA DURER

Mis en place dans l'urgence,
on a découvert des avantages et des inconvénients

Il faut en faire une opportunité

....

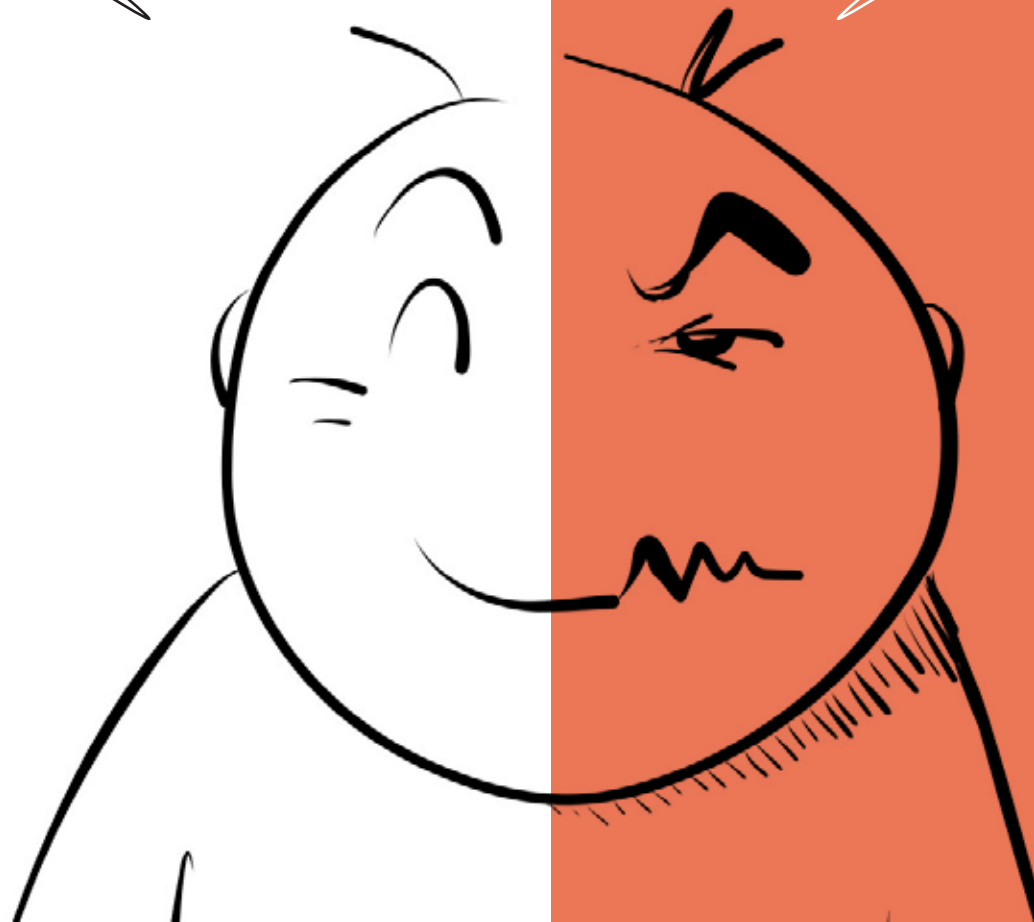


L'INJONCTION
PARADOXALE
DU MANAGER

Je dois faire confiance

L'INJONCTION
PARADOXALE
DU MANAGER

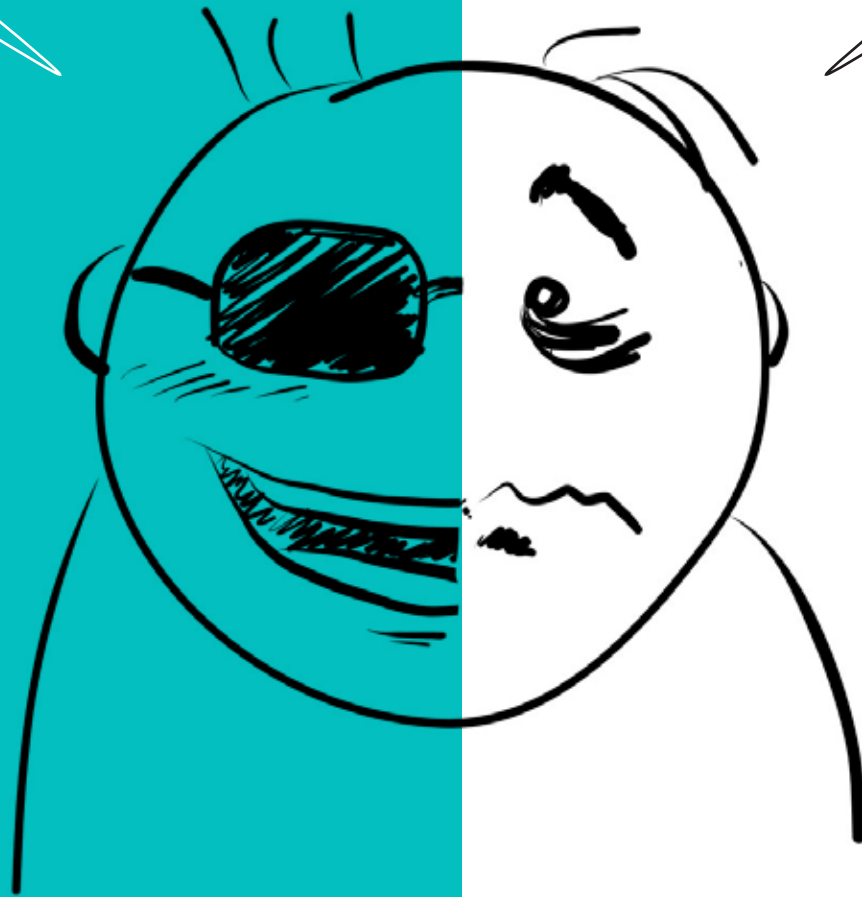
Je n'ai pas confiance



MANAGER

L'INJONCTION
PARADOXALE
DU SALARIÉ

Je fais ce que je veux !



L'INJONCTION
PARADOXALE
DU SALARIÉ

Je suis seul...

QUELLES SONT LES CAPACITÉS MANAGÉRIALES À DÉVELOPPER POUR RÉUSSIR À S'ADAPTER À CETTE ÉVOLUTION SOUDAINE ET SPECTACULAIRE DE NOS MODALITÉS DE TRAVAIL ?

C'est angoissant, n'est-ce pas !



SIMPLIFIONS

«LES COMPÉTENCES CLÉS
DES MANAGERS SONT...»



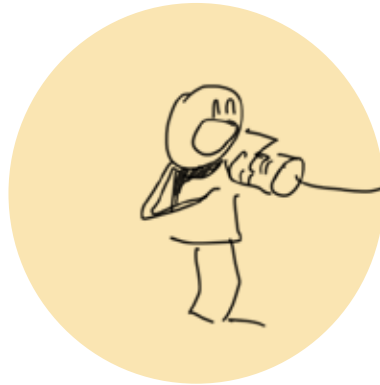
75%

**La capacité
à faire
confiance**



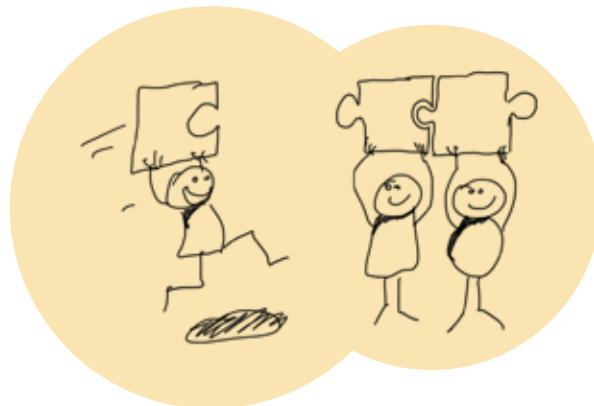
69%

**L'agilité dans
l'organisation
du travail**



68%

**La capacité à
communiquer à distance**



68%

**la capacité à promouvoir et
encourager la cohésion d'équipe**

C'est efficace, convivial, original,
immédiatement applicable et...



en 4 jours,

**j'ai répondu à chacun de ces points
et mon système est opérationnel.**

DU CONTRÔLE A LA CONFIANCE :

LES NEUROSCIENCES POUR MIEUX COMPRENDRE CE QUI SE JOUE POUR MON ÉQUIPE

Pourquoi la confiance c'est compliquée ?

Pourquoi le changement c'est compliqué ?

Comment changer de mode mental et passer en mode adaptatif ou comment reprendre le contrôle de notre principal avantage concurrentiel : notre cerveau

Programme :

- Atelier confiance
- Atelier changement
- Atelier mode adaptatif
- Atelier 6 chapeaux
(outil d'intelligence collective pour poser un constat commun et faire passer l'équipe en mode adaptatif)



COMPRENDRE
ENSEMBLE

Définir ensemble le nouveau terrain de jeu et les nouvelles règles,
créer le cadre et les conditions favorables pour chacun,
pour que confiance et autonomie puisse se développer en toute sécurité :

COMMENT VOULONS-NOUS TRAVAILLER ENSEMBLE ?

- Vision pour partager la mission de l'équipe (speedboat)
- Valeurs pour définir les comportements attendus de chacun (jeu de l'enveloppe)
- Rôles et responsabilités (give and take matrix)
- Prise de décision (delegation poker, décision par consentement)
- Droit à l'erreur

Chaque thème sera travaillé avec toute l'équipe avec des outils d'intelligence collective réutilisables dès demain en présentiel comme en distanciel.

Je définis/construis et en même temps j'expérimente

2

CONSTRUIRE
ENSEMBLE

3

AGIR
ENSEMBLE

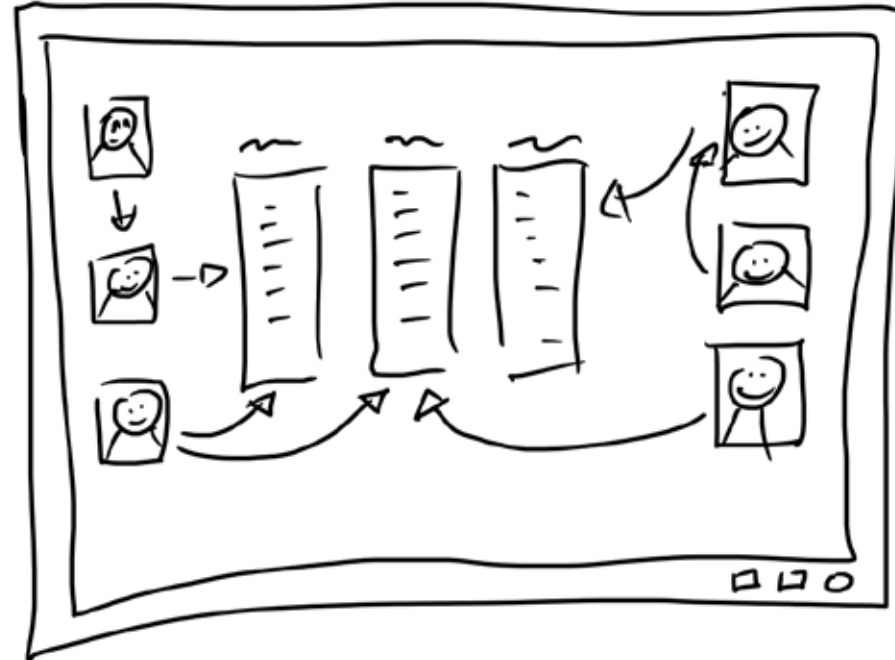
OUTILS D'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET OUTILS NUMÉRIQUES

Utiliser les outils de gestion de projet pour gérer l'activité de l'équipe en présentiel comme en distanciel et même en hybride

- Suivi de l'avancement du travail : revue de projet, management visuel (daily meeting / reporting)
- Générer des idées /résoudre des problèmes
- Gérer l'amélioration continue (rétrospective)
- Assurer la cohésion d'équipe et identifier les difficultés de chacun (inclusion, déclusion)

Basé sur les méthodes de gestion
de projet agile

*DES OUTILS POUR QUE
CHACUN TROUVE SA PLACE, SE SENTE EN SÉCURITÉ
ET QUE LE MANAGER NE S'ÉPUISE PAS*



Les outils numériques peuvent être un terrain d'action et de structuration très efficaces, grâce à la gestion de projet collaborative où chacun a une vision globale et partagée du projet. Les tâches sont distribuées, les échéances claires.

On sait où on en est, on sait où on se situe. On peut échanger en temps réel.

La visio permet un champ d'expérimentation très riche, c'est un lieu d'échange où le ludique a toute sa place.

Animer une réunion efficace, produire des idées, créer du lien...

4

CONFIANCE
ET
AUTONOMIE