



TEAM CONFINEMENT STUDY

Relever le défi du travail à distance et de l'adaptation à la période de Covid-19 pour vous et vos équipes

18 Mars 2020

Une enquête du ressenti
de vos équipes

Un coaching outillé
pour vous aider à mieux gérer
collectivement la situation

Une situation singulière qui bouscule le rôle et les pratiques du manager

Passée la première période de découverte et de structuration logistique, vous serez confronté à trois réalités brutales :

Télétravail 100%

Très différent du télétravail temps partiel qui posait déjà des questions* sur le rôle et les attributs du manager à comment maintenir un sentiment d'appartenance collective, d'autorité managériale, comment organiser les travaux et contrôler la production

Confinement et incertitude

génèrent chez le collaborateur, mais aussi chez le manager, des sentiments soit de solitude, soit de promiscuité avec un moral en berne... pouvant impliquer des comportements difficiles à gérer à distance (irascibilité) et une détérioration forte du lien avec l'entreprise

Evolution de l'activité

Passée la semaine 1 de gestion de crise et de mise en place l'activité de tous, l'activité va très significativement évoluer.
Comment reprioriser les sujets ? Comment définir un nouveau rythme professionnel pour traiter les sujets et, dans le cas d'une baisse d'activité, éviter de tout laisser se diluer avec une baisse de qualité ?

4 RÉFLEXES À DÉVELOPPER POUR ADAPTER SON MANAGEMENT

ÉCOUTER

Les attentes, envies et inquiétudes de chacun

Les signaux faibles pour prévenir les situations risquées

S'ÉCOUTER

Parce qu'un manager n'est pas superman ☺
(il a à minima besoin d'une oreille et d'un partenaire)
Pour prendre du recul sur ses pratiques managériales

ANIMER

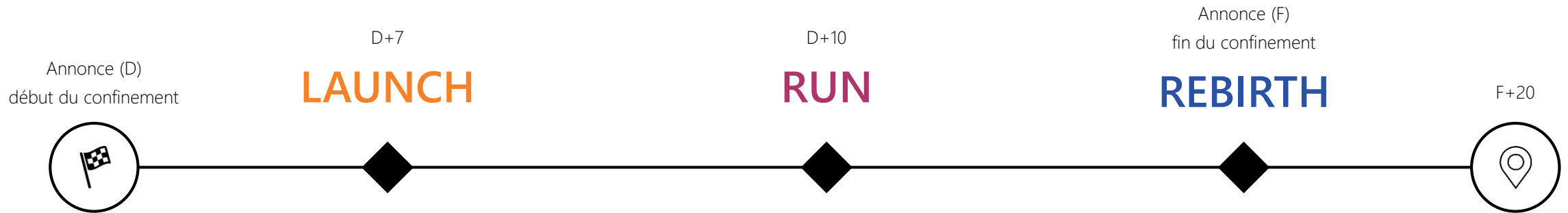
Pour repenser les interactions et le rapport hiérarchique
Pour développer des leviers de motivation endogène propres à chacun et dépasser le « Command & Control »

FACILITER

Pour que l'informel de la machine à café renaisse et que l'entraide se développe

*L'étude annuelle Malakoff Humanis sur le télétravail souligne que 63% des dirigeants reconnaissent que la mise en place du télétravail implique, pour les managers, un véritable changement de mode de management, et qu'elle rend leur rôle plus difficile (49%).

Un coaching outillé et personnalisé pour des pratiques ajustées et une prise de recul post période de crise



Un diagnostic des défis
que vous devez relever...

Entretien individuel manager adossé
à un questionnaire de leadership

Questionnaire collaborateurs

Partage collectif pour faire émerger
un plan d'action : ce qui fonctionne,
et ce qui doit être ajusté, et ce qui
doit être mis sous surveillance

... pour faire évoluer
votre management...

Coaching sur les leviers sur
l'organisation collective,
l'animation collective
et le management interpersonnel

...et accompagner un
atterrissage en douceur

Prise de recul avec un temps collectif
et un accompagnement de chacun

Le questionnaire adressé à l'ensemble des collaborateurs

permet de prendre du recul sur ce qu'ils vivent et ce qui doit être ajusté

Un entretien préliminaire avec le manager

Partager ses attentes et points d'attention

Comprendre la nature du travail des équipes,
le contexte initial (pratique du télétravail, dynamique d'équipe...)
et comment les premiers jours ont été vécus (les faits)

5 thématiques abordées dans le questionnaire

1. Retours sur les premiers jours
2. Perception du fonctionnement du collectif
3. Evolution des activités
4. Attente vis-à-vis du travail
5. Le quotidien

Un temps collectif de débriefing

Partage collectif et anonymisé des enseignements majeurs

Identification des axes à travailler collectivement

Le questionnaire **Leadership** donne des clés au manager pour ajuster son style de management au regard des enjeux de la situation

Un autodiagnostic pour aider le manager à s'exprimer sur ses points et axes de progrès

Post questionnaire d'équipe, cet autodiagnostic peut aussi être proposé à chacun

| PROFIL | CARACTÉRISTIQUES | POINTS FORTS | AXES DE PROGRÈS |
|---|--|--|---|
| Fidèle stable et contrôlé | Conservateur, sens du devoir, prévisible | Organisateur, bon sens, travailleur, auto-discipliné | Flexibilité Importance donnée aux idées nouvelles |
| Coordinateur stable, dominant, extraverti | Calme, confiant, dans le présent | Traite tous les contributeurs selon leurs mérites, sans préjugé. Fort sens des objectifs | Créativité |
| Façonneur anxieux, dominant, extraverti | Dynamique, sociable, nerveux | Dirige, challenge l'inertie, l'inefficacité, la complaisance | Provocateur, contrôle de ses émotions |
| Chercheur dominant, introverti | Sérieux, iconoclaste, Individualiste | Génie, imagination, intellect, connaissance | Prise en compte les détails et respecter les processus |
| Diplomate stable, extraverti, dominant | Enthousiaste, extraverti, dominant | Rentre en contact avec les personnes, explore les nouveautés, répond au challenge | Stabilité de l'intérêt porté un sujet, passée l'excitation des premiers moments |
| Évaluateur stable introverti | Sobre, prudent, introverti | Jugement, discrétion, dur à convaincre, | Inspiration, envie donnée aux autres |
| Équipier stable extraverti, peu dominant | Sociable, extraverti, averse au risque | Répond aux personnes, fait face aux situations, développe l'esprit d'équipe | Prise de décision dans les moments de crise |
| Finisseur anxieux, introverti | Ordonné, consciencieux, anxieux | Assure le suivi, perfectionniste | Prise de hauteur, se détacher des petites choses et laisser faire |

**Coaching personnalisé du manager (1 séquence par semaine)
sur les actions à mettre en place autour de 3 leviers**

**ORGANISATION
COLLECTIVE**

Les dispositifs et rituels à ajuster
pour structurer l'animation d'équipe à
distance (Morning café digital, conf call
hebdomadaires, ...)

Les modalités de priorisation
et de suivi des activités

**ANIMATION
D'ÉQUIPE**

Les techniques et outils d'animation des
moments collectifs
(fixer des objectifs réalistes, mettre
d'accord les acteurs, orienter la prise de
décisions,...)

**MANAGEMENT
INTERPERSONNEL**

Les postures et comportements
managériaux pour écouter, comprendre et
embarquer les collaborateurs et gérer les
situations compliquées
(DESC, techniques de feedback...)

REBIRTH

**La sortie de crise donnera le jour
à de nouvelles pratiques
et à un nouveau projet collectif**

LA SORTIE DE CRISE SERA PROGRESSIVE...

La crise ne s'arrêtera pas soudainement. Le retour des collaborateurs dans vos espaces de travail se fera progressivement

L'animation devra prendre en compte le fonctionnement d'équipe à plusieurs vitesses afin de n'oubliez personne

...ET IMPLIQUE DE METTRE EN ŒUVRE LE NOUVEAU PROJET DE VOTRE ÉQUIPE

Développer les nouvelles pratiques managériales, d'animation d'équipe issues de votre retour d'expérience

Dérouler votre nouvelle feuille de route

**Nous accompagnons le manager
dans son approche collective et individuelle**

COLLECTIVEMENT

Partager un temps commun après une période de travail à distance / intense

Faire le point sur le travail réalisé pendant le confinement

Remettre à plat la feuille de route de l'année 2020
(convenir des projets à abandonner, relancer, prioriser,
identifier les nouveaux sujets)

INDIVIDUELLEMENT

Ecouter chaque collaborateur, comprendre ce qu'il a traversé
et l'évolution de son rapport au travail et à l'équipe

L'aider à se projeter dans les mois qui viennent, d'ici fin 2020 et au-delà

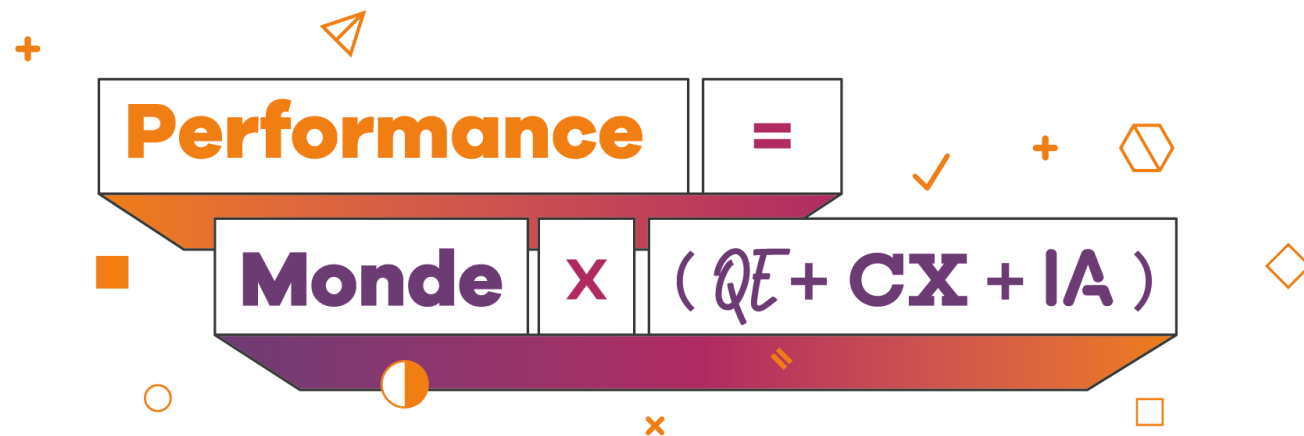


21, avenue de l'Opéra
75 001 Paris

+33 (1) 44 34 23 00

www.blog-pval.com

www.pval.com



CÉDRIC LEGROS

Directeur

+33 (0)6 03 11 66 56

cedric.legros@pval.com