

# DOMAINES D'INTERVENTION B-FLOWER

## Compétences et engagement

- Plan de formation Managers et Collaborateurs.
  - Alignement sur la stratégie définie.
  - Montée en compétence sur les processus, outils et rituels.
- Avoir des collaborateurs compétents et motivés dans la mise en oeuvre des bonnes pratiques au quotidien.

## Outils et rituels

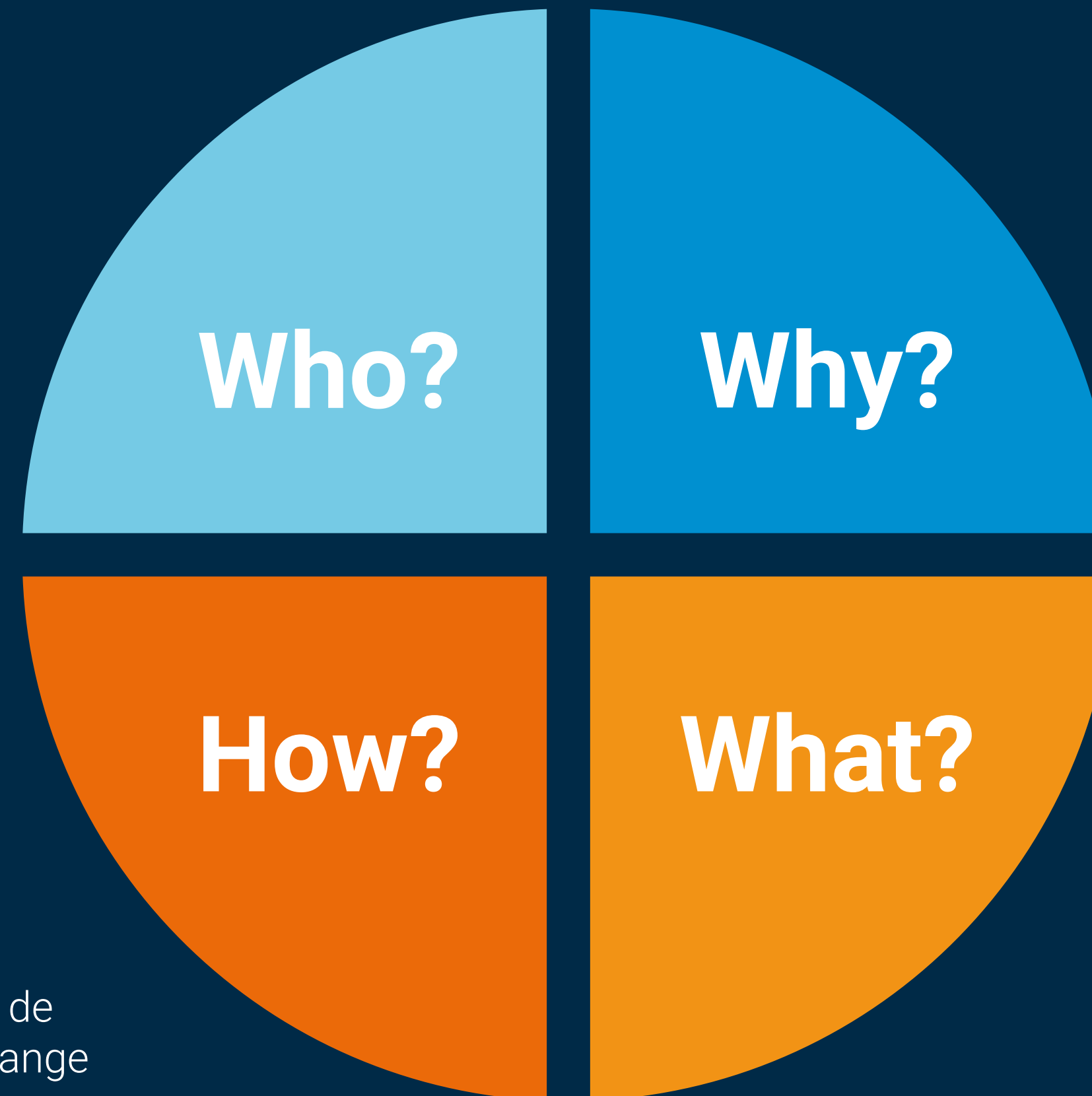
- Quels outils pour faciliter ce nouveau mode de travail ?
  - Quels rituels pour optimiser le travail collaboratif ?
  - Comment créer une amélioration continue ?
- Pour que les collaborateurs participent à l'évolution de la culture d'entreprise au travers de moments d'échange et de l'utilisation d'outils favorisant leur implication.

## Stratégie / Politique RH

- La vision de l'entreprise sur le télétravail ?
  - Les 4 piliers et axes clés ?
  - Les indicateurs à suivre ?
- Donner du sens aux collaborateurs pour que chacun suive la bonne direction donner du sens aux collaborateurs pour que chacun suive la bonne direction.

## Processus

- Comment organiser le management ?
  - Comment définir le fonctionnement opérationnel pour les collaborateurs ?
- Les collaborateurs doivent savoir quoi faire et quand dans ce nouveau mode de travail.



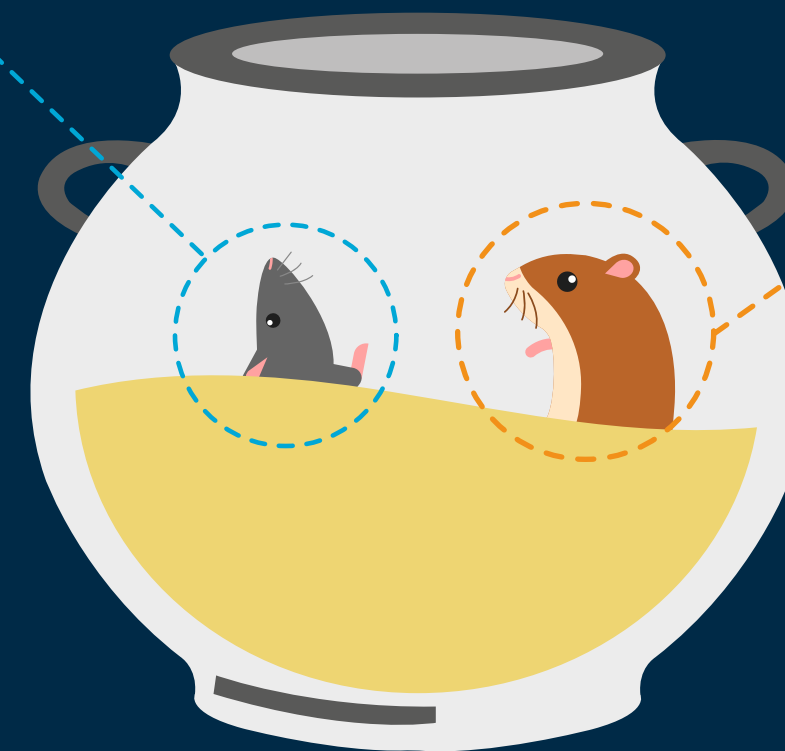
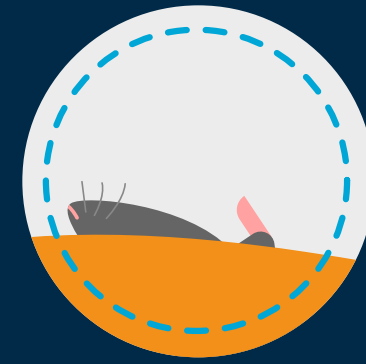
**Vous trouverez en page 2 et 3 des extraits de notre programme de formation que nous avons déployé chez Saint Gobain. Le détail du programme de formation est présenté en page 4.**

# LES 2 SOURIS ET LE POT DE CRÈME

Deux souris tombent dans un pot de crème.  
Comme la crème est liquide, les deux souris commencent à couler.

La première souris comprend que les bords du pot sont beaucoup trop hauts pour les atteindre et sortir.

Ne pouvant s'échapper, **elle s'arrête de nager et finit par se noyer.**



La deuxième souris se débat; encore et encore.

**Savez-vous ce qu'il se passe quand on remue de la crème liquide ?**



**Elle se transforme en beurre !**

Du coup, la deuxième souris peut tranquillement monter sur la surface du beurre solide pour atteindre les bords du pot et en sortir.



## Morale de l'histoire :

Dans une période de crise, de difficulté, celui qui innove et fait preuve d'initiative finit par trouver des solutions... et nous pouvons tous imaginer le destin réservé aux autres.

## Maintenant, la question que nous pouvons nous poser est :

Est-ce que dans notre management, après la crise, nous sommes capable de tirer notre épingle du jeu et d'enjamber la difficulté illustrée par la métaphore du pot ?

Pour aller plus loin dans la réflexion, nous vous proposons une série de questions : si vous n'arrivez pas à répondre à toutes ces questions ou que les réponses restent imprécises, rencontrons-nous pour étudier comment professionnaliser le management à distance.

**Découvrez les questions à la page suivante.**



Lors d'un contact avec un collaborateur à distance, vous avez la nette impression qu'il n'est pas en train de travailler. Que faites-vous ?

Quel type de manager à distance êtes-vous ?



D'après vous, les principes du management à distance sont-ils vraiment différents de ceux du management de proximité ?



Un responsable de show-room accepte votre invitation à une visioconférence... mais il ne se connecte pas. A votre avis, pourquoi ?



Considérez-vous que le temps gagné sur les trajets domicile-travail peut être utilisé pour travailler ?



Selon vous, pour la majorité des managers, quel est le principal inconvénient de ne pas être à proximité de votre équipe ?



Loin des yeux, loin du cœur : nos collaborateurs préfèrent travailler à distance. Vrai ou faux ?




# ZOOM SUR... LE PROGRAMME ET LES CONTENUS


Le programme « Manager à distance » / durée : 7 heures


## Objectifs

- Adopter la posture adaptée au management à distance
- S'organiser pour intégrer efficacement les rituels et imprévus
- Utiliser des méthodes mnémotechniques simples pour soi et pour les collaborateurs
- Savoir animer en équipe et accompagner individuellement à distance
- Appréhender les outils de communication et choisir les bons

## Pédagogie

  
Animation interactive avec Klaxoon notamment empathie map collaborateur.

  
Séquence training avec débriefing augmenté via VYFE.

  
Rédaction en fil rouge de mon Plan d'Engagement Personnel et de Suivi (PEPS).

## Introduction

- Prise de conscience : Empathie map via Klaxoon Collaborateur en management à distance en premier puis même exercice en management de proximité.

## Se positionner

Adopter la bonne posture

- Comprendre les biais et réalité des sources de difficulté :
- Le siège vs le terrain : quelle est ma valeur en tant que manager à distance?
- Faire du lien avec le DISC
- Les rituels
- Les rituels en place
- Segmentation présentiel / distanciel
- Appliquer le management situationnel aux rituels à distance (rappel théorique du Man. Situa.)

## S'organiser

Intégrer les rituels dans son quotidien

- Positionner les plages inconditionnelles
- Ordre du jour tronc commun pour 80% des sujets récurrents
- Les rôles clés à distribuer (rapporteur, maître du temps, ...)

Intégrer les points informels

Savoir utiliser l'appel gratuit

Bien gérer les délais de retours oraux ou écrits

Savoir manager ses canaux pour ne pas engendrer un stress inutile

## Accompagner individuellement

Etude de cas = Mails Erika & Jean  
Détecter et traiter les signaux faibles

- Les impacts des signaux faibles
- Savoir les nommer et les détecter
- Les techniques de questionnement
- Prévenir l'isolement d'un collaborateur

La fenêtre de Johari

- Mes contraintes vs celles de l'autre
- Eclairer les zones d'ombres et les angles morts en clarifiant les règles, les attentes les objectifs
- Faire du lien avec les enjeux de l'entreprise

## Accompagner collectivement

Comprendre et piloter la dynamique collective

- L'axe énergie (+/-) et l'axe posture (+/-)
- Savoir gérer les 4 positions actuelles
- Les erreurs à ne pas commettre
- Les bons outils de communication en fonction de la position
- Faire évoluer son équipe vers la position idéale.

Les entretiens collectifs

La méthode pour mener ses entretiens

Savoir réguler les excès

Les moments d'échanges entre pairs

Eviter les « coups d'épée dans l'eau »