



Travailler ensemble demain ?

Comment le management et l'environnement de travail se réinventent-ils suite à la crise sanitaire ?

Jean-Yves PAQUIER

Florian CORDEL

Qui sommes nous ?



Le Groupe JLO est expert en conseil RH sur les champs de la Qualité de Vie au Travail, de la Prévention des Risques Physiques et RPS.



Florian CORDEL

Directeur des activités Numériques



Jean-Yves PAQUIER

Directeur Régional

2005

Création par des DRH
opérationnels

13

agences
une forte proximité client

96%

un taux de satisfaction
client élevé

1500

clients

une adaptation aux
spécificités d'organisation

100

collaborateurs

des expertises métiers
complémentaires



Quels enjeux pour demain ?



CONTEXTE

- Crise sanitaire qui n'en fini pas
- Développement et encrage du travail à distance
- L'encrage de nouvelles flexibilités à organiser



ENJEUX

- Préserver la cohésion
- Préserver l'engagement
- Donner une nouvelle vision au travail
- Aller au-delà du management du système



Travailler ensemble demain: COVID-19 plusieurs constats

+4000%

D'augmentation du nombre d'employés
en télétravail

73%

Des employés se sentent isolés lorsqu'ils
travaillent à domicile
(source: Odoxa 2020)

**Mettant en lumière la rigidité et le coût important de
l'immobilier de bureau traditionnel**

40%

Des entreprises souhaitent
mettre fin à leurs baux 3/6/9

50%-70%

Taux d'occupation avant la
crise sanitaire



Travailler ensemble demain: COVID-19, de nouvelles attentes



Quels sont les attentes de salaires post-covid ?





Des modèles d'organisation à inventer

et des défis managériaux...

Le leadership un terrain à reconquérir

Pour un leader, il y a un temps pour communiquer sur ...

LE SENS

Pourquoi et pour quoi nous faisons les choses ?

LE PROCESSUS

Comment nous faisons les choses ou décidons ensemble de les faire ?

LE CONTENU

Ce que nous faisons et ce que nous apportons ?

En tant que leader, c'est vous qui décidez de structurer la tonalité de vos communications / informations vers vos équipes.

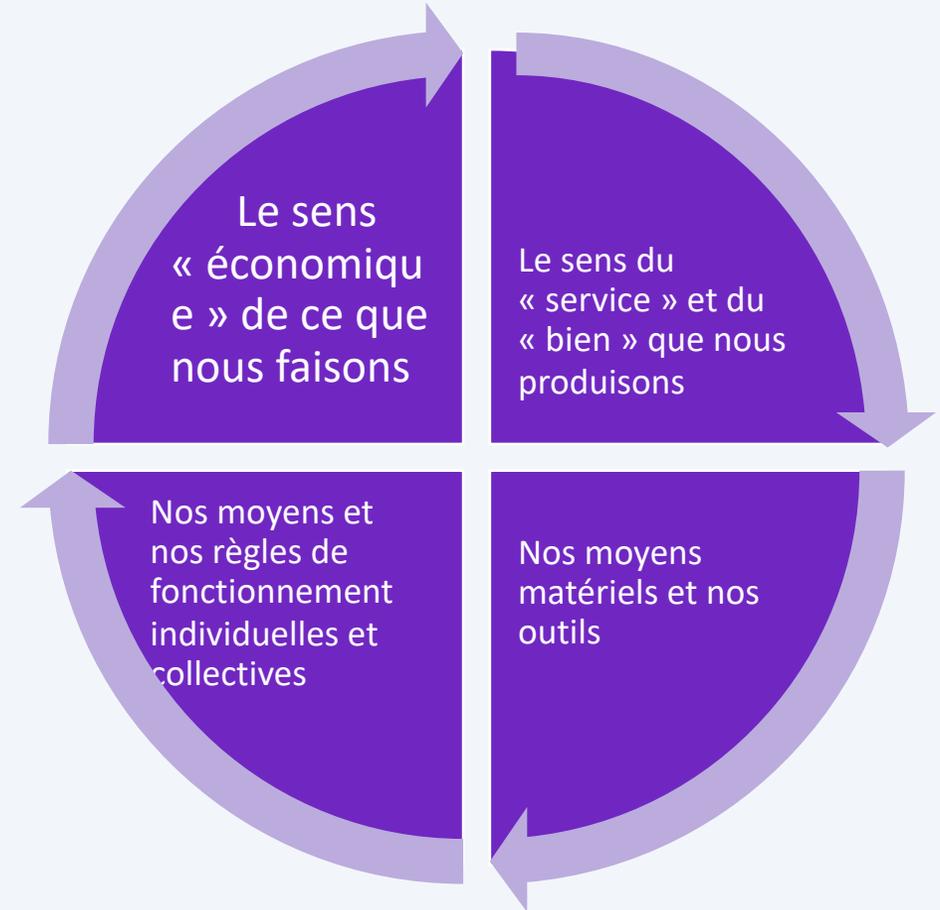
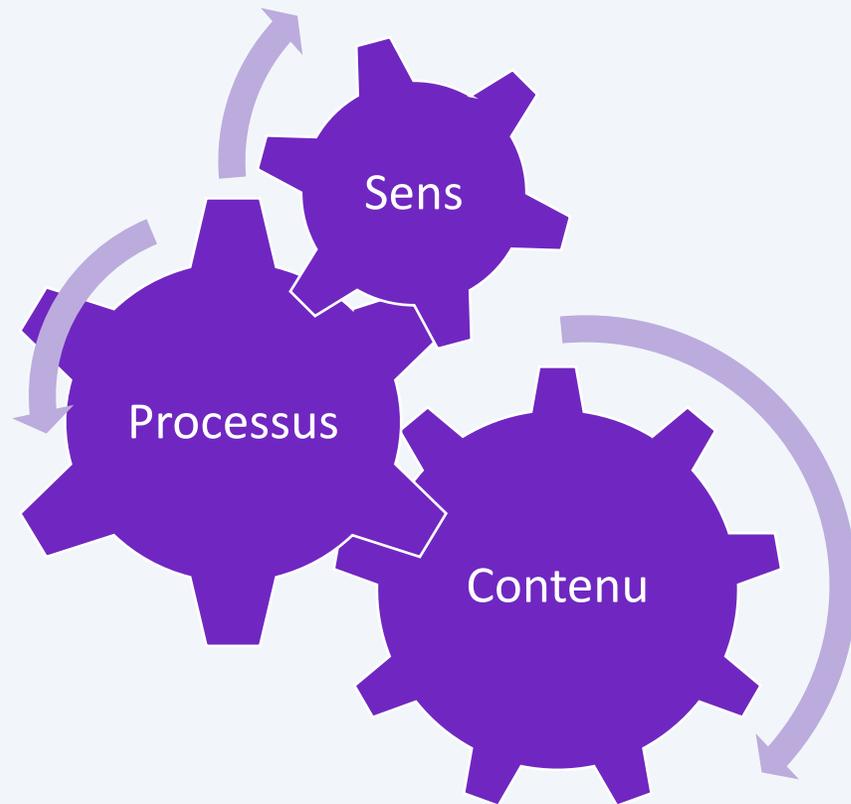
La relation à distance impose un rééquilibrage des messages

S P C



Le leadership un terrain à reconquérir

Un leader dans une relation à distance a besoin de réinterroger et d'aligner en permanence le carré d'atouts du fonctionnement de son équipe pour renforcer son leadership



Le leadership un terrain à reconquérir

La confiance est au cœur du leadership dans une relation individuelle et collective à distance.

A quelles conditions une organisation fait -elle reposer son système de leadership sur la confiance ?

Une vision partagée
du sens et des
valeurs pour créer la
cohésion et se
rassurer sur les
comportements

Des équipes
responsabilisées et
conscientes des
conséquences de
ses actes dans une
relation réseau

Un mode de
fonctionnement
partagé ritualisé et
synchronisé

Des attentes
clairement exposées
et clairement
exprimées par tous
dans la verticalité et
l'horizontalité

LES ACTIONS DU LEADER MANAGER :

Donner le cap

Influencer

Rassembler

Créer l'émotion et le plaisir



Les renoncements du manager dans une organisation flexibilisée

Je ne sais pas tout,
de ce que fait et
comment s'organise
mon collaborateur

Je ne peux plus traiter les
problèmes que par le
raisonnement, je dois intégrer la
réalité humaine complexe et
l'émotionnel

Ce n'est pas parce que
j'ai le statut que je serai
reconnu,

l'omniprésence

l'omnipotence

la rationalité
absolue

le consensus

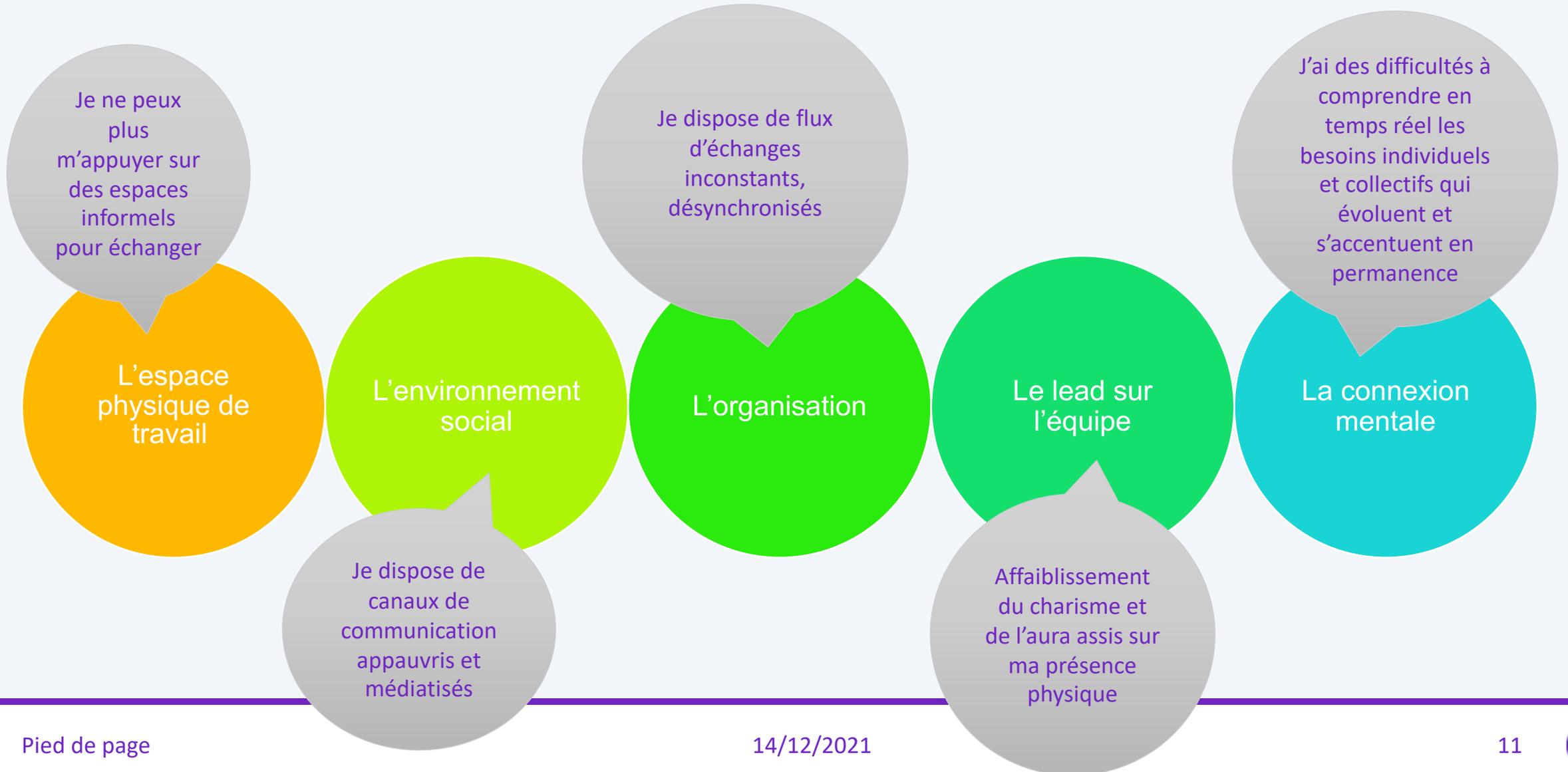
l'autorité

Je ne peux plus
tout contrôler, je
dois instaurer de
la confiance

Je ne peux plus faire l'économie
de me mettre en scène, et
d'influencer au-delà des règles
institutionnelles

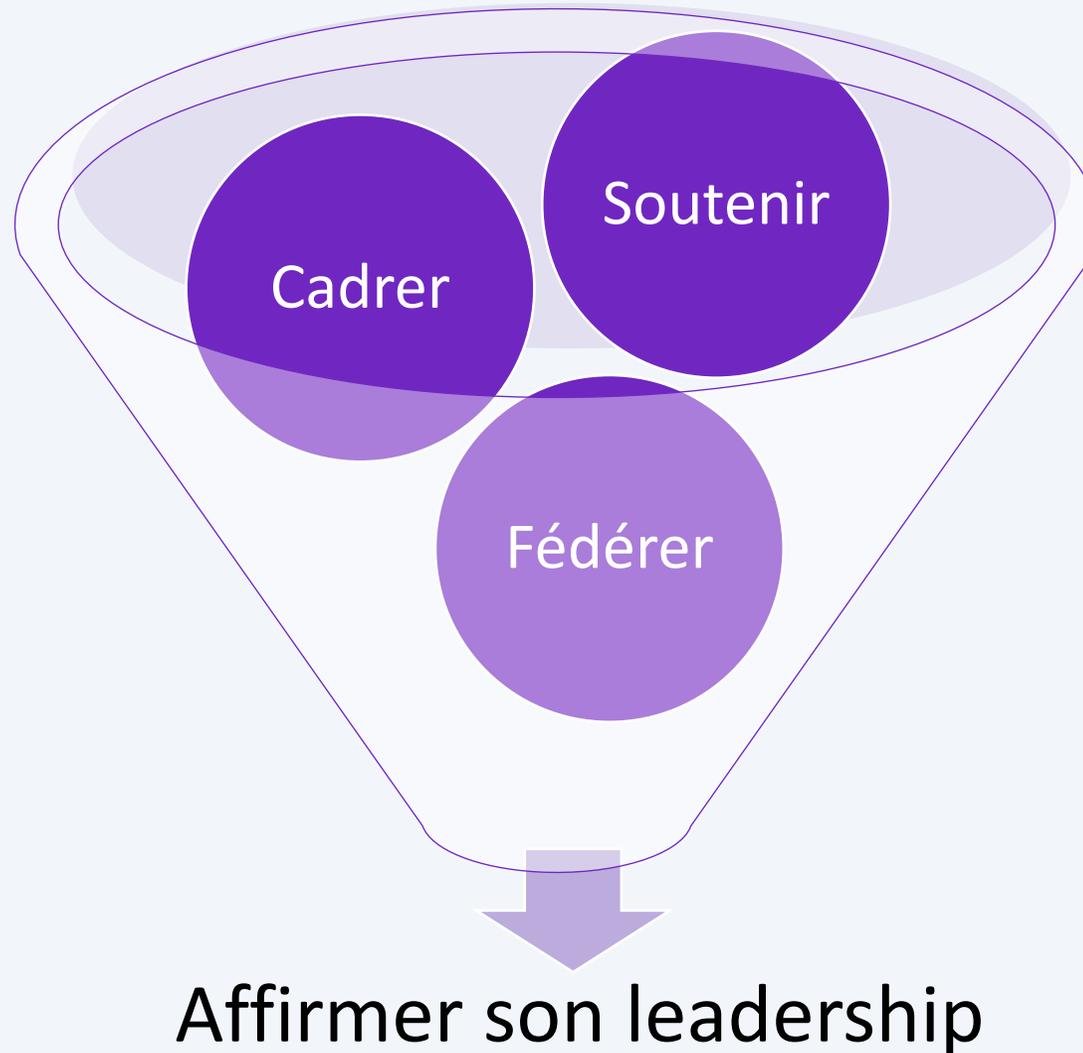


L'affaiblissement des leviers du leadership

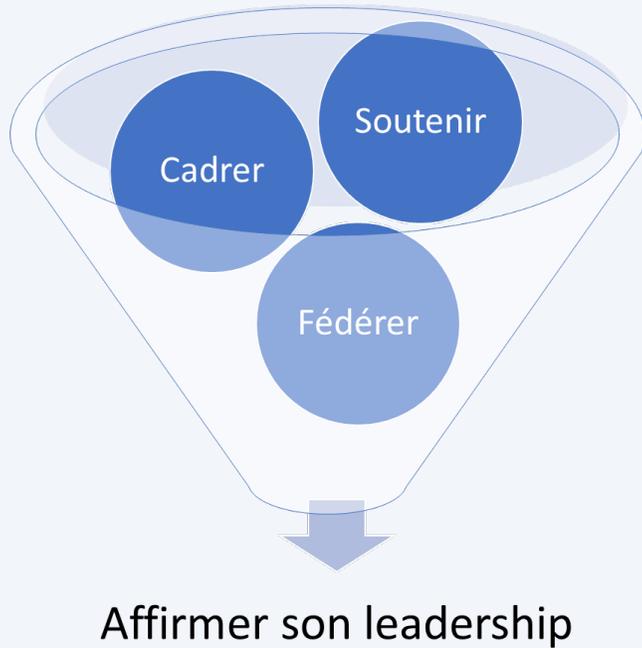


L'évolution des besoins de leadership des individus et du collectif

A distance, une équipe sera d'autant plus performante et engagée qu'elle bénéficiera des conditions de **sécurité psychologique**
Une articulation autour de 3 mots clés



L'évolution des besoins de leadership des individus et du collectif



Les 4 défis du leadership pour demain

Poser les modalités et les processus au même rang que la finalité

- Penser le sens et les finalités comme parties du processus et des modalités de travail
- **Renforcer le lien entre le sens et les processus**

Synchroniser et organiser l'interdépendance

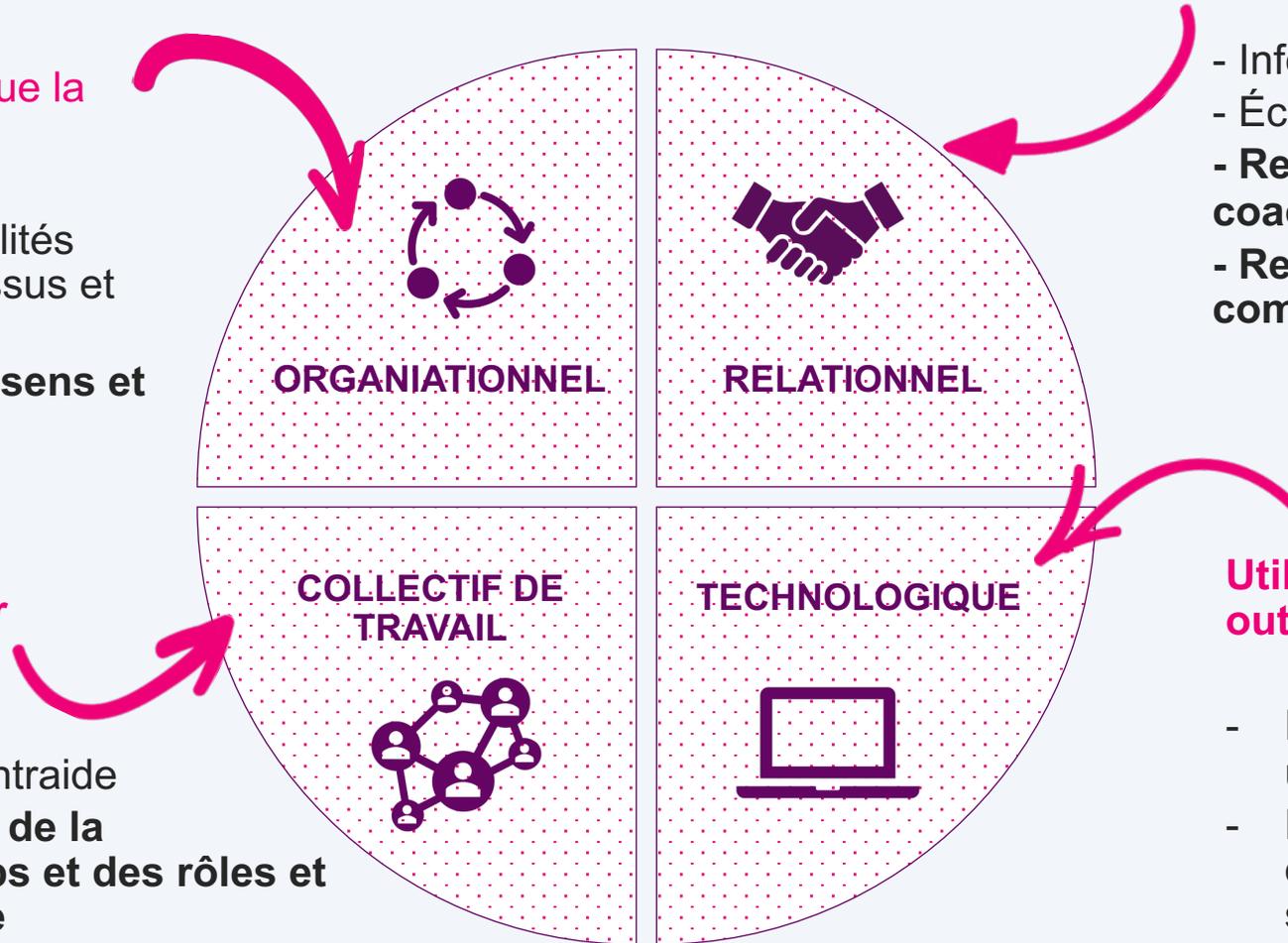
- Collaboration soutien et entraide
- **Poser un cadre renforcé de la synchronisation des temps et des rôles et renforcer l'esprit d'équipe**

Rester connecté

- Informer
- Écouter, questionner
- **Renforcer le feedback et le coaching**
- **Renforcer son acuité et sa compréhension des besoins**

Utiliser efficacement les outils collaboratifs

- Le bon outil pour le bon usage et le bon impact
- **Renforcer la fluidité des échanges et l'alignement sur les outils**



De nouveaux champs organisationnels et relationnels à investiguer

Un besoin de renforcer
l'appréhension de l'Homme et
du collectif dans sa globalité



La capacité d'un leader à synchroniser le fonctionnement des individus et à préserver la notion d'équipe.



La capacité à maintenir la notion de défis collectifs



La capacité à modéliser un fonctionnement donnant accès à une variété d'actions essentielle dans une situation d'isolement



La capacité à générer de l'autonomie et de la confiance



Une feuille de route prévisionnelle pour la gouvernance

1

Décliner les nouveaux objectifs stratégiques et opérationnels

2

Renforcer le dialogue social sur l'organisation du travail

3

Repenser des aménagements organisationnels et structurels

4

Renforcer l'accompagnement et le soutien des collaborateurs

5

Structurer le futur dans une dynamique d'amélioration et d'adaptation permanentent



Des actions tout au long de la chaîne de gouvernance

Un comité de direction aligné et univoque

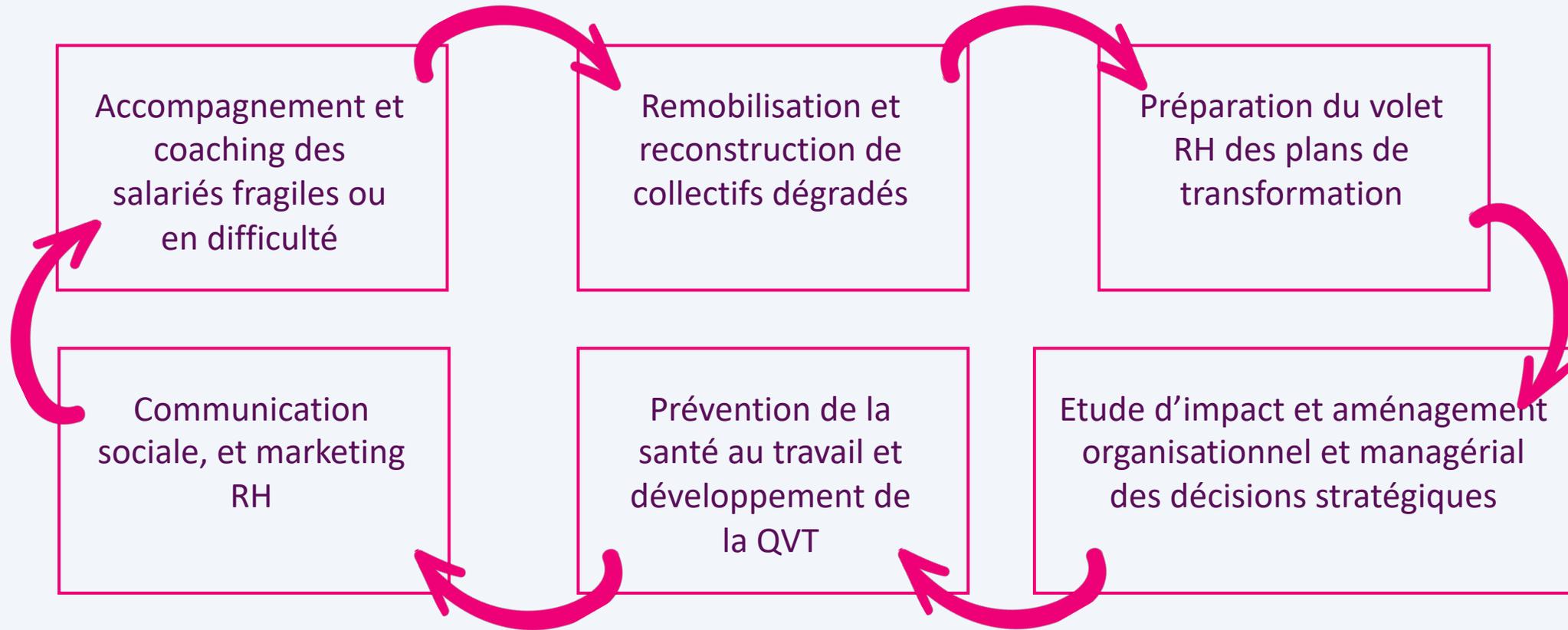
- Une analyse partagée des risques en phase de retour des équipes et de redémarrage.
- Une définition partagée des plans d'action et des perspectives

Familles de risques potentiels
Risques sociaux et éventuellement juridiques
Risques au sein du corps social Burn out, centralité du travail, absences, décompensation
Protection des personnes Santé et sécurité au travail
Management Organisation
Business & Finance
Dialogue social

Développer une culture de "Risk assessment" et gagner en flexibilité



Les expertises du Groupe JLO en matière de développement RH



Diagnostic

Accompagnement et
Conseil

Formations et sensibilisation :
Dirigeant, RH, Managers...

Accompagnement et
soutien individuel



Travailler ensemble demain: espaces de travail, pilier de la stratégie RH



**Comment augmenter
et tenir l'engagement
des collaborateurs?**



**Comment faire revenir
Des collaborateurs
au bureau ?**



MERCI DE VOTRE ATTENTION