

Quelles évolutions des pratiques managériales après un an de crise sanitaire



17 mars 2021



Frédéric Guzy, fguzy@entreprise-personnel.com; 06 84 58 51 66
Et Aine O'Donnell – aodonnell@entreprise-personnel.com, 06 73 68 94 56

www.epgroupe.com

Quelques informations techniques



- Les micros sont coupés.
- Merci de poser vos questions en utilisant le « *tchat* ».
- Le webinar sera enregistré.



Entreprise et Personnel



L'association des entreprises dédiée aux RH



Depuis 50 ans, E&P est l'association des entreprises dédiée aux RH, au management et au social. La communauté rassemble des entreprises dans tous les secteurs d'activité.

**Bénéficiez de la puissance
d'un réseau d'entreprises**



**Ayez toujours un temps
d'avance**

E&P c'est une vision prospective unique des enjeux RH, alimentée par les collaborations des experts E&P avec les entreprises

**Approfondissez vos
connaissances**

E&P entretient des liens étroits avec le monde de la recherche et publie des études et analyses sur les enjeux RH et managériaux d'aujourd'hui et de

Un an après : qu'en est-il des pratiques managériales ?



- En quoi cette période a-t-elle challengé et fait évoluer les pratiques managériales ?
- Quels pourraient être les effets durables ?
- Comment les entreprises ont-elles accompagnés les managers dans ces transitions ?
- Comment aider les managers à se projeter sereinement sur la suite ?

La crise sanitaire : des situations managériales diverses



Lieux et conditions de travail des équipes

- Continuité du travail sur site avec protocole sanitaire ;
- Continuité du travail sur site avec l'introduction d'un peu de télétravail ;
- Bascule en 100% télétravail avec une habitude du travail à distance ;
- Bascule en 100% télétravail avec peu ou pas du tout l'habitude du travail à distance ;
- Mode hybride articulant travail sur site et à distance.

Charge de travail

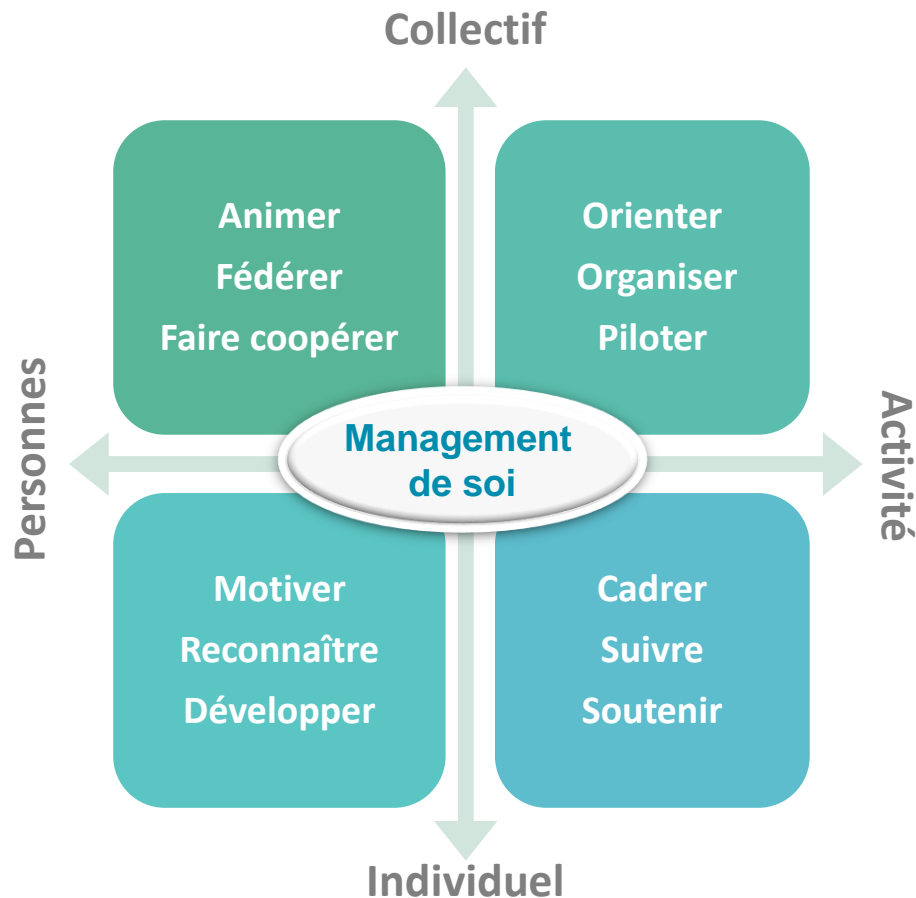
- Continuité vs la charge habituelle ;
- Arrêt total ou partiel de l'activité associé à du chômage partiel ;
- Equipes sur-sollicitées tout au long de la crise ;

Sur une base de pratiques managériales déjà hétérogènes



Les rôles du manager

(modèle générique)



Les facteurs de différenciation

(dans la pratique)

- Métier
- Profils de l'équipe
- Taille de l'équipe
- Rituels (imposés ou libres)
- Culture et postures managériales valorisées
- % de l'activité du manager

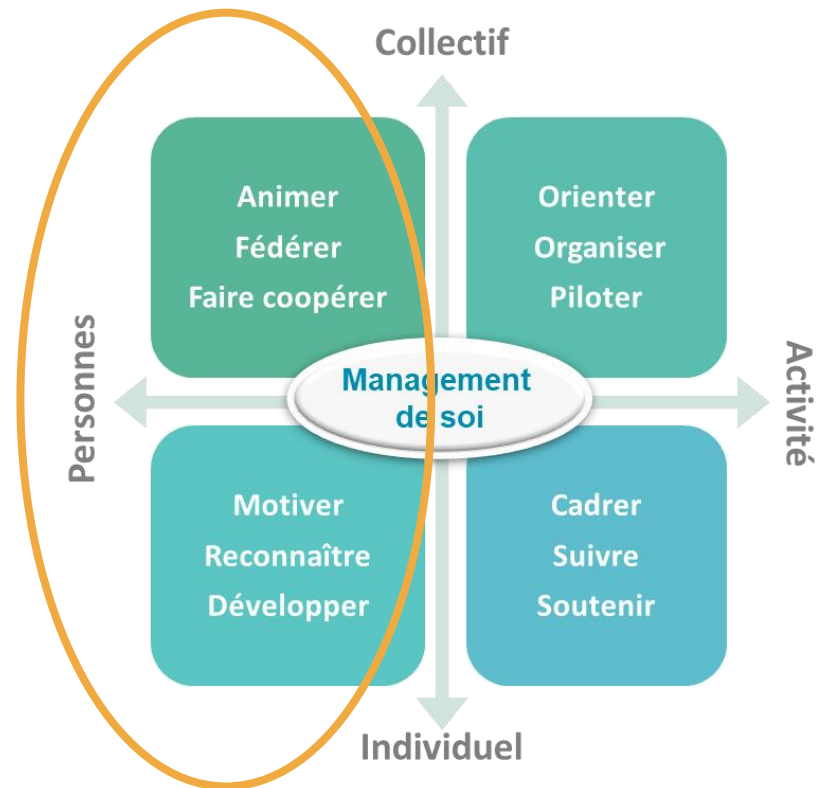
Des compétences critiques mises en lumière

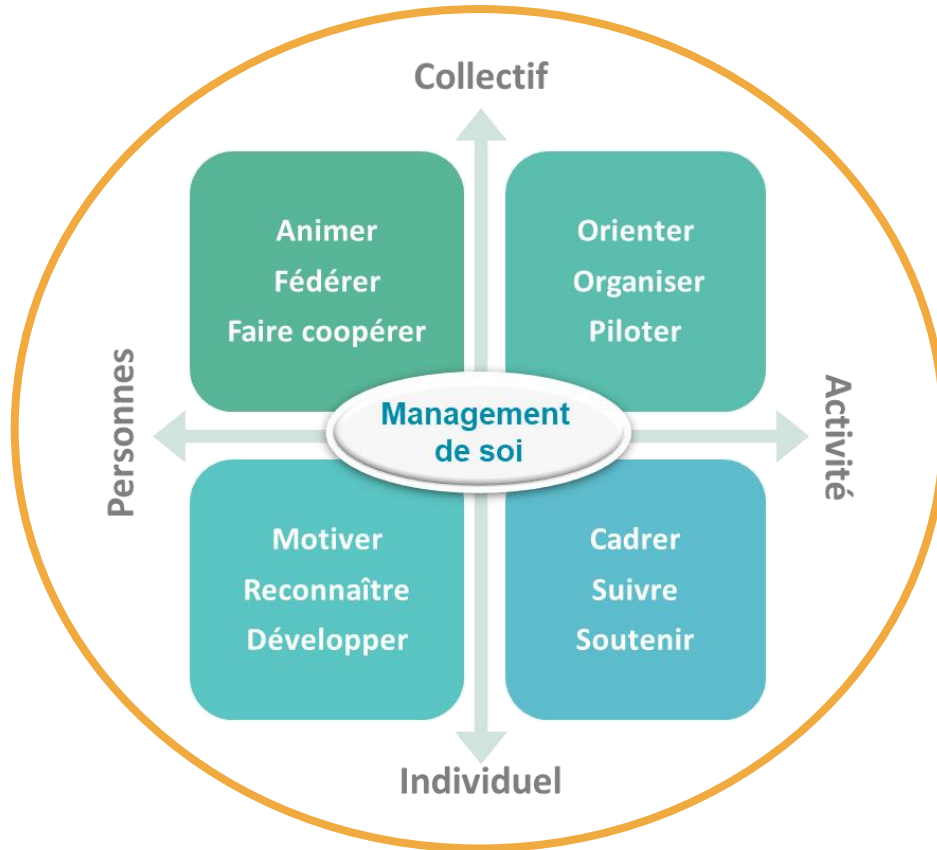


Proximité avec les collaborateurs



- Entretenir le lien (individuel, collectif)
- Faire preuve d'écoute, d'empathie
- Prévenir les RPS



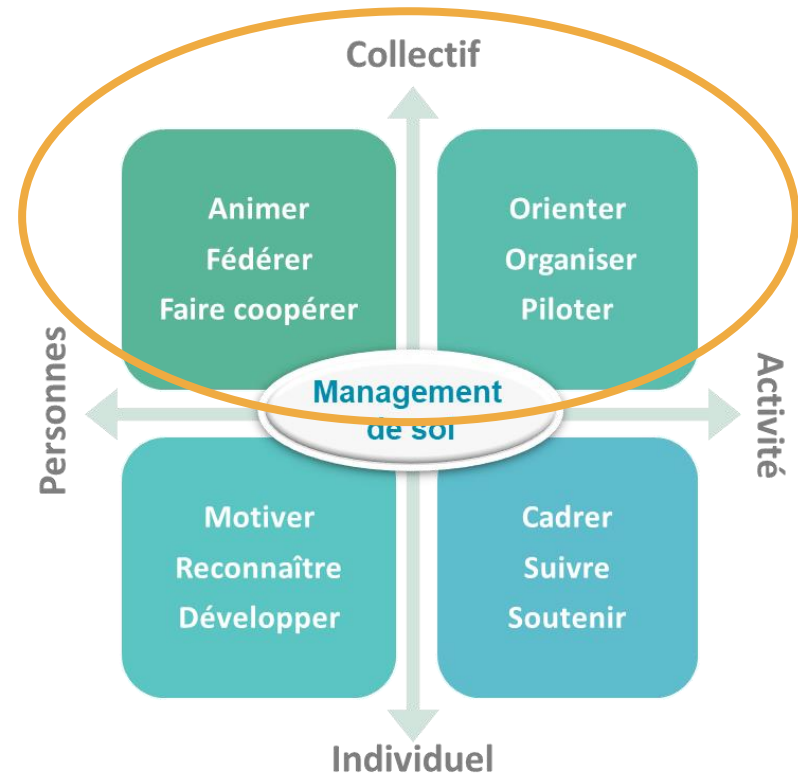


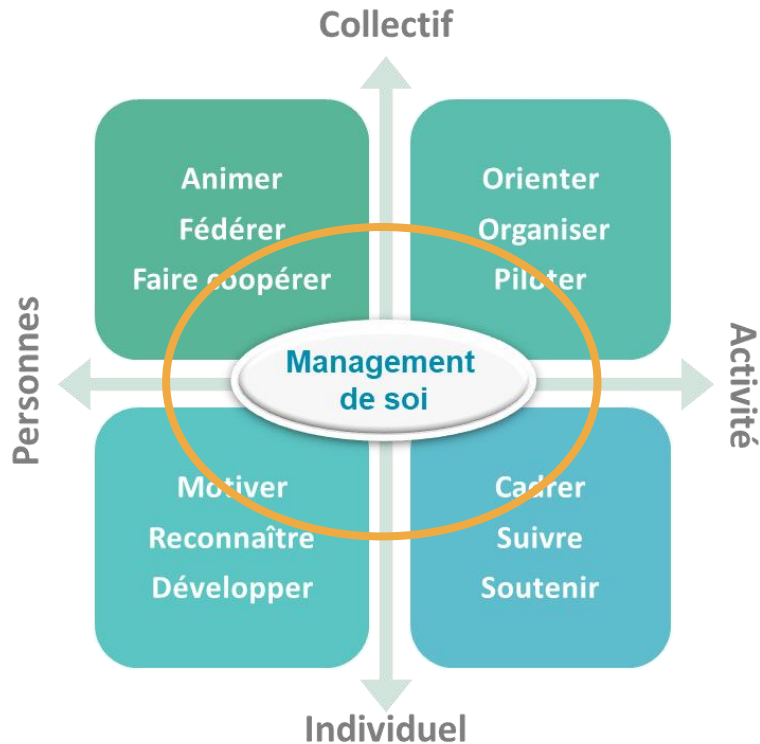
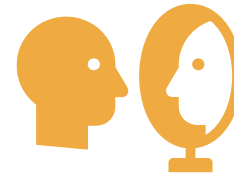
- ❖ Prévenir les forces centrifuges de l'éloignement en :
 - Pratiquant la confiance
 - Structurant la communication
 - Ritualisant les échanges : équipe et manager-managé
 - Adaptant son animation à distance
- ❖ S'approprier les outils collaboratifs

Mobiliser l'intelligence collective



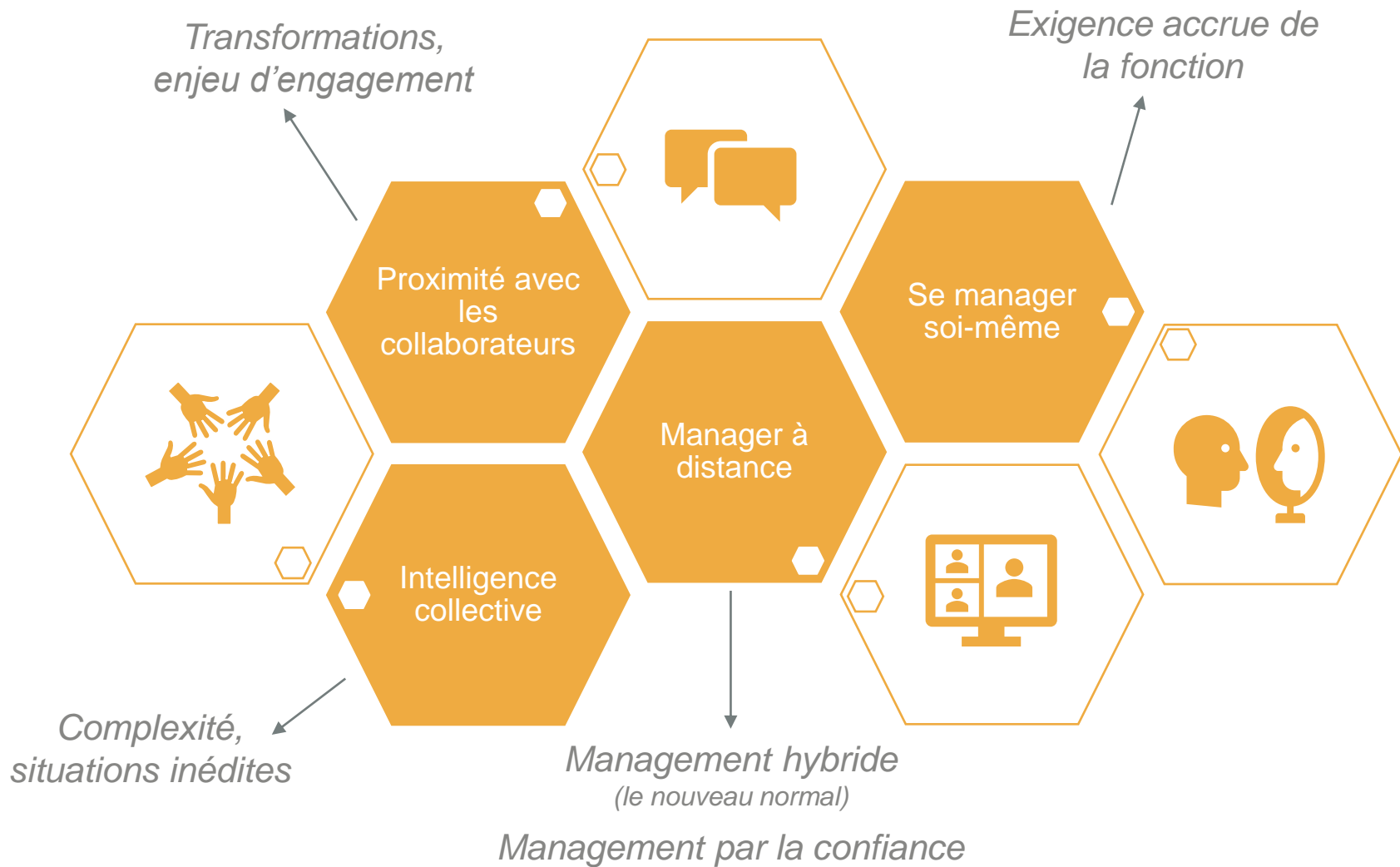
- Face à des situations complexes, inédites
- Faire travailler le collectif pour définir ensemble des réponses
- Appliquer une logique de « test & learn »





- Gestion de son temps et de ses priorités
- Gestion de ses émotions et de son stress
- Conscience de soi

Des compétences à pérenniser



Quel accompagnement des managers ?

Des ressources en « libre service » ont été généralement proposées aux managers

- ❑ **Fiches pratiques, webinars, e-learning...**
- ❑ Le manager **choisira** la ressource qui correspond à son besoin
- ❑ Le manager doit **faire l'effort** de se renseigner, se documenter, trouver inspiration

NOUS PRECONISONS PLUS PARTICULIEREMENT DES ACCOMPAGNEMENTS COLLECTIFS & PERSONNALISES

- Groupes d'écoute
- CoDev
- Ateliers à distance

- Coaching
- *Flash* coaching à distance





Des questions ?



Frédéric Guzy, fguzy@entreprise-personnel.com, 06 84 58 51 66

Aine O'Donnell, aodonnell@entreprise-personnel.com, 06 73 68 94 56