

7 CLÉS POUR DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN DE VOS ÉQUIPES



Derenice CONSEIL

 **demos**
Learning is changing®

QUELQUES MOTS DE PRÉSENTATION...

Berenice CONSEIL

- Cabinet spécialisé en Stratégie, Organisation et Management
- Diagnostic, développement, transformation opérationnelle des entreprises, développement du management
- Redressement d'entreprises, redynamisation d'activités et d'équipes
- Travaux de fond et méthodes spécifiques, pragmatiques, solides et pérennes

Gaël Salomon



+20 ans en développement et redressement d'activités

Fondateur de Berenice Conseil, accompagne les directions et les équipes

Passionné de stratégie « opérationnelle » au service du développement des entreprises et de leurs équipes

Auteur de travaux en stratégie et management (prochain livre au printemps 2022)



COMPRENDRE LES FACTEURS INFLUANT SUR LE RAPPORT AU TRAVAIL ● 1

CRÉER LES CONDITIONS D'UN NOUVEAU MODE COLLABORATIF ● 2

TRANSFORMER LE MANAGEMENT ET LES PRATIQUES MANAGÉRIALES ● 3

DONNER TOUJOURS PLUS DE SENS AU TRAVAIL DE VOS COLLABORATEURS ● 4

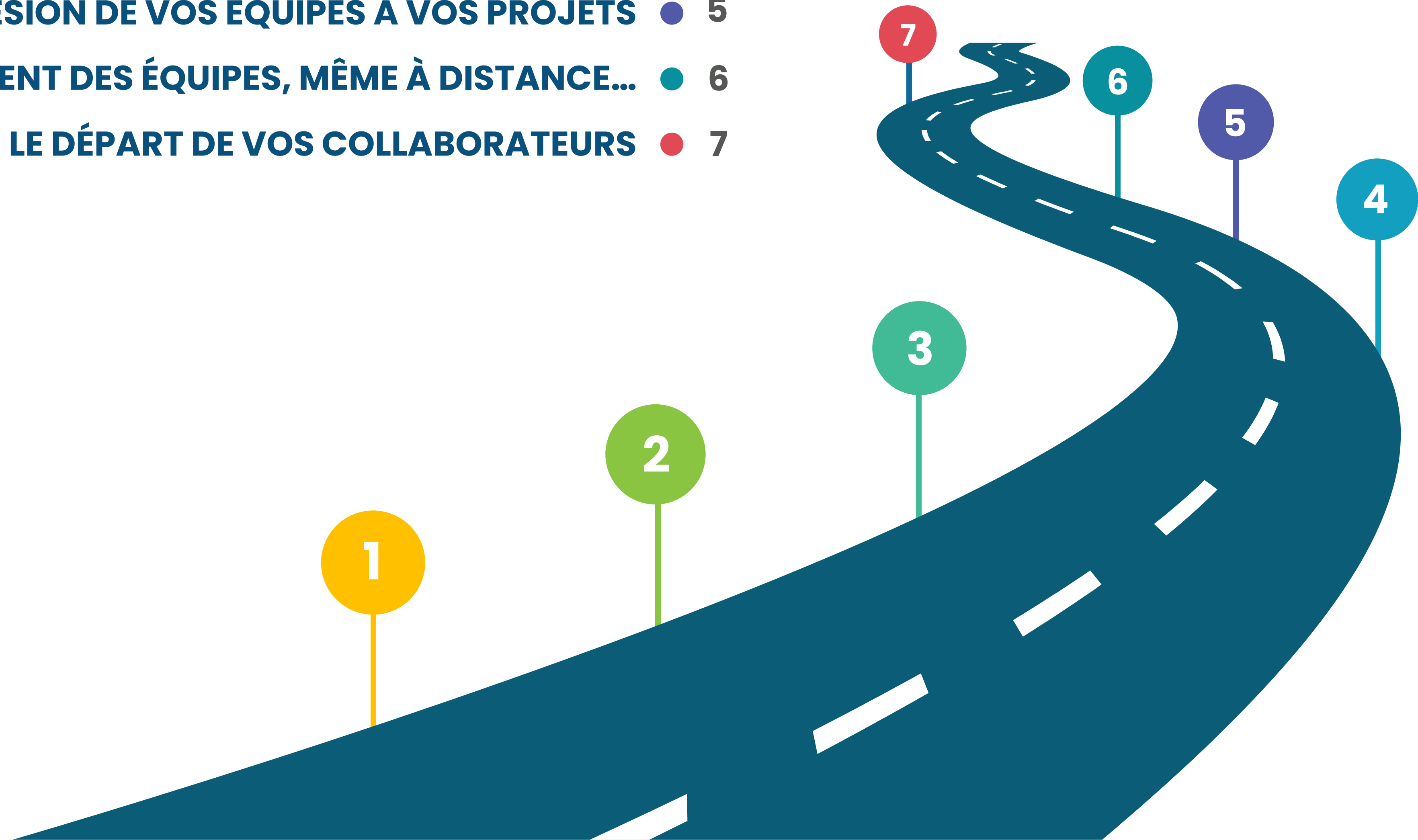
SAVOIR SUSCITER L'ADHÉSION DE VOS ÉQUIPES À VOS PROJETS ● 5

MAINTENIR L'ENGAGEMENT DES ÉQUIPES, MÊME À DISTANCE... ● 6

RÉUSSIR L'INTÉGRATION MAIS AUSSI LE DÉPART DE VOS COLLABORATEURS ● 7



Derenice CONSEIL





1. **COMPRENDRE LES FACTEURS INFLUANT SUR LE RAPPORT AU TRAVAIL**



Derenice CONSEIL

LES CHANGEMENTS INCÉSSANTS

*"Le monde change très vite.
Les gros ne battent plus les
petits.
Ce sont les rapides qui battent
les lents."*

Rupert Murdoch

LA PRESSION DE L'INNOVATION

LES CADRES INSTITUTIONNELS
MOUVANTS

DES REMISES EN CAUSE
PERMANENTES

DES ENTREPRISES QUI
"DISPARAISSENT" PRÉMATURÉMENT



LES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS DIFFICILES

“ Un actif sur dix environ (...) se trouve dans une situation de travail très délétère pour sa santé. ”

Thomas Coutrot



**PERSISTANCE
DES CONTRAINTES PHYSIQUES**



**AUGMENTATION
DES NUISANCES SONORES**



PRESSION ACCRUE SUR LES DÉLAIS



“La plupart des gens qui causent de la souffrance dans le monde sont immunisés contre le risque d’en prendre conscience. ”

David Graeber

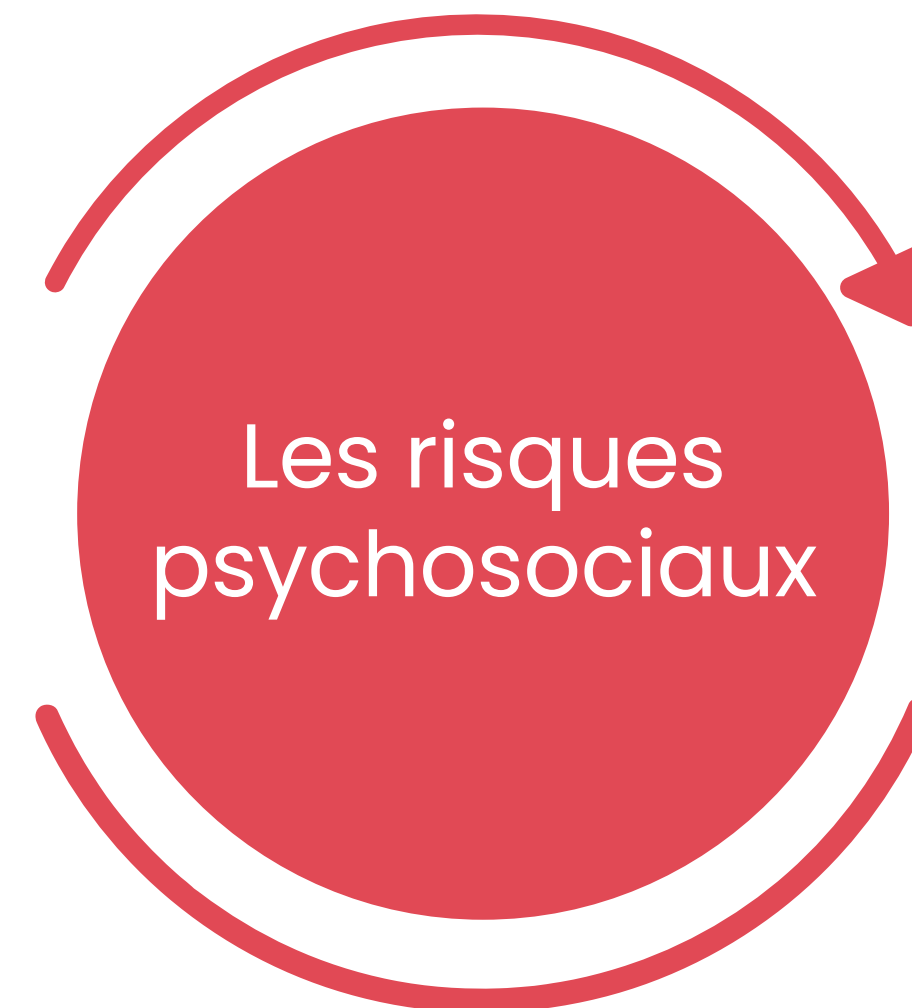
DES QUOTIDIENS « TOXIQUES »



LES PRATIQUES MANAGÉRIALES INADAPTÉES

*“ L'injonction à la réussite
provoque une aliénation
sociale et psychique assez
forte. ”*

Cynthia Fleury

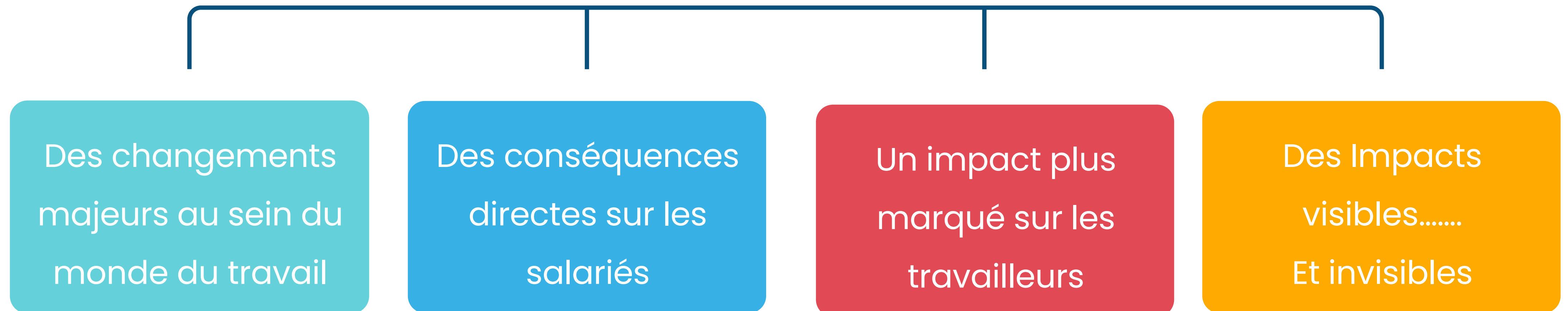


L'IMPACT DU COVID

“La création d’une reprise inclusive, durable et résiliente doit être une priorité absolue des politiques publiques. L’Appel mondial à l’action propose une démarche claire et complète qui permettra aux pays de transformer leur aspiration morale et politique à ne laisser personne de côté en action concrète.”

Guy Ryder

Directeur général de l’Organisation Internationale du Travail





2. **CRÉER LES CONDITIONS D'UN NOUVEAU MODE COLLABORATIF**



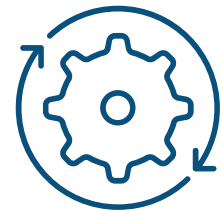
VERS UN NOUVEAU MODE COLLABORATIF



1. La caractéristique n° 1 des équipes performantes

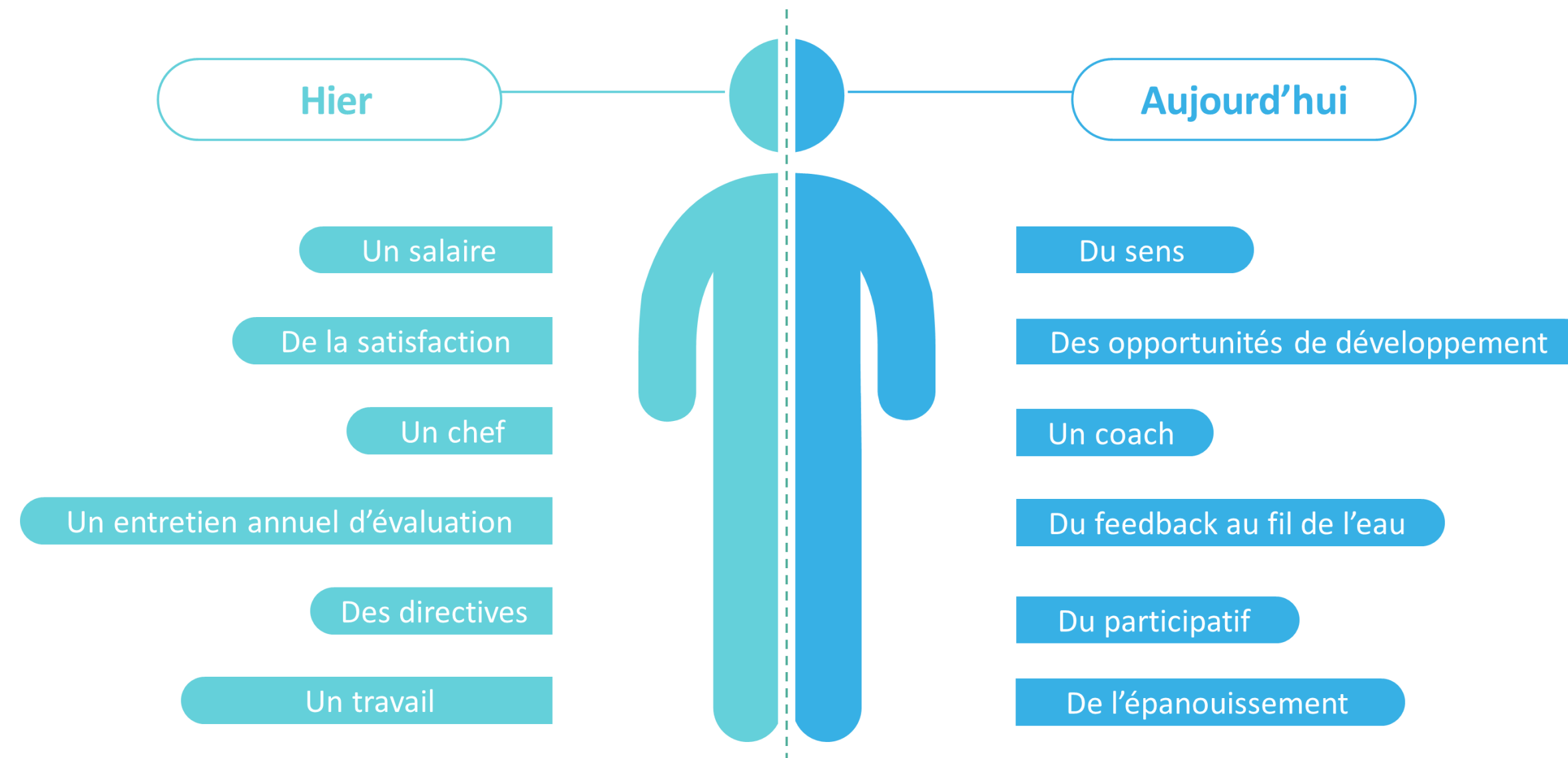


2. Vers une intelligence collective



3. Renouveler l'approche managériale

EVOLUTION DES ATTENTES
DES COLLABORATEURS



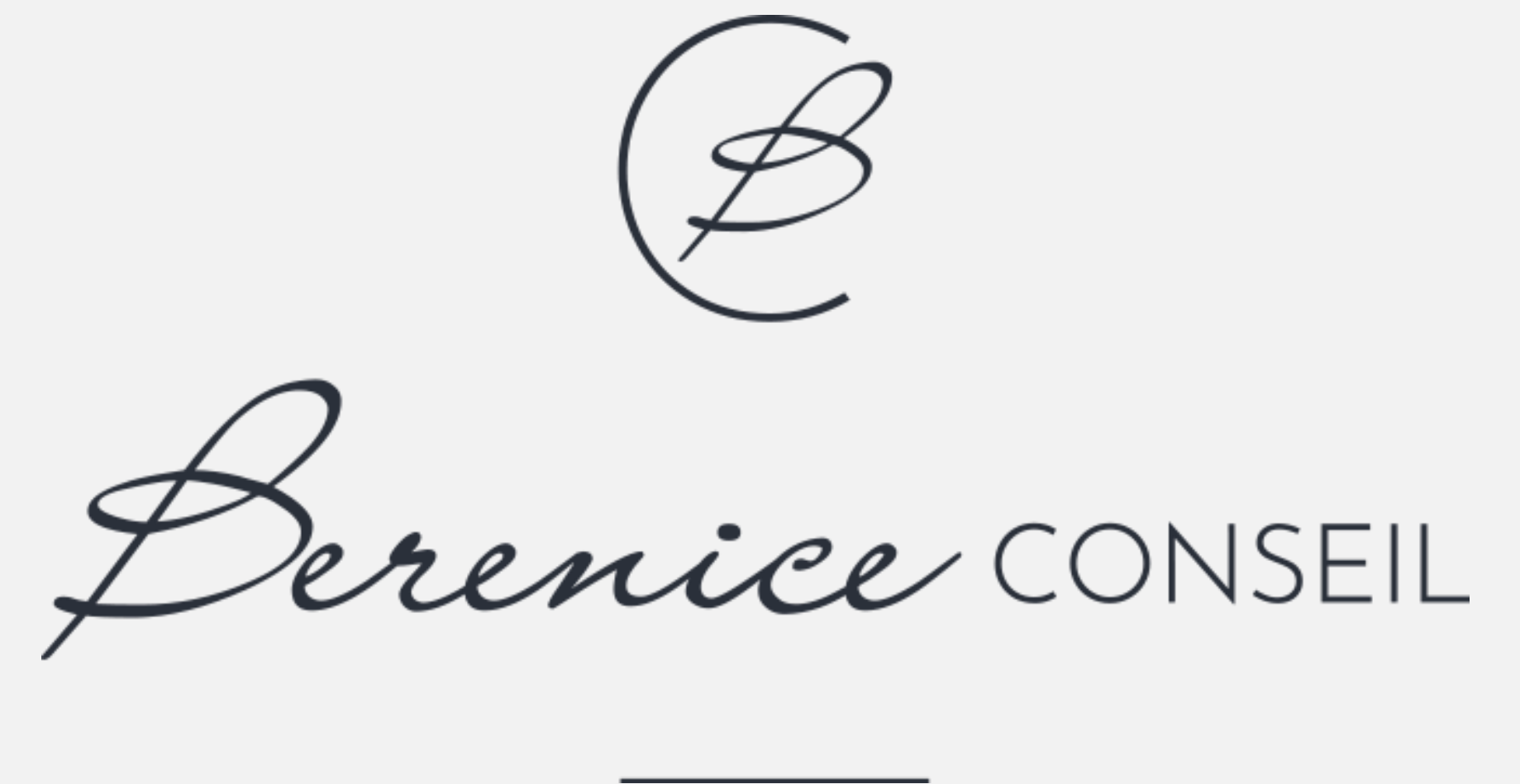
"Pour coopérer, les gens doivent non seulement se faire confiance mutuellement, mais ils doivent aussi se coordonner sur la base de normes sociales que tout le monde comprend. "

Partha Dasgupta

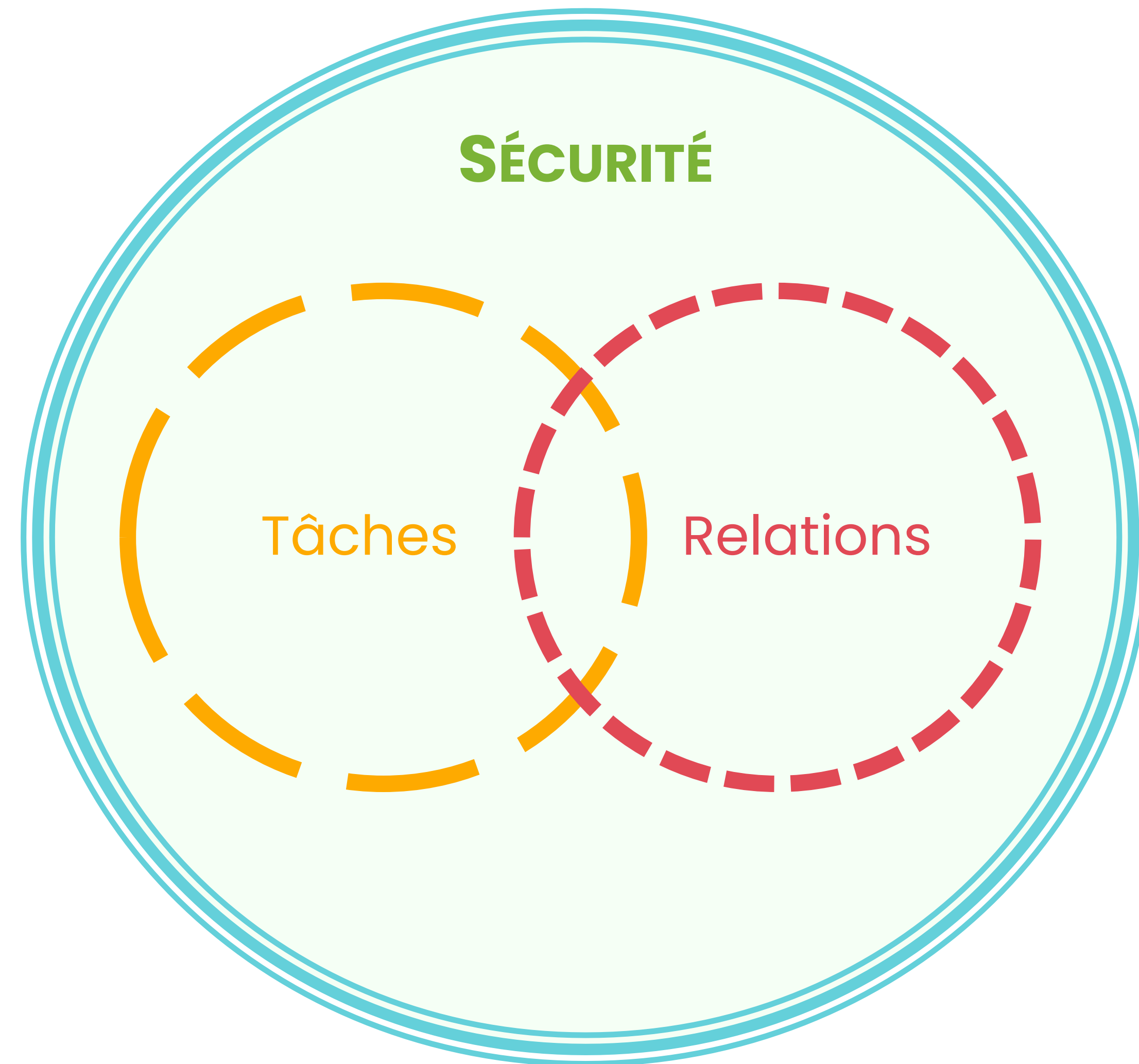




3. TRANSFORMER LE MANAGEMENT ET LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

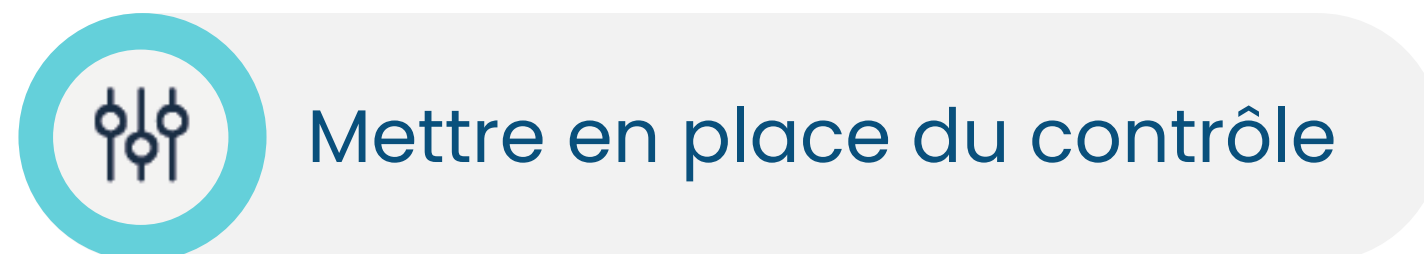
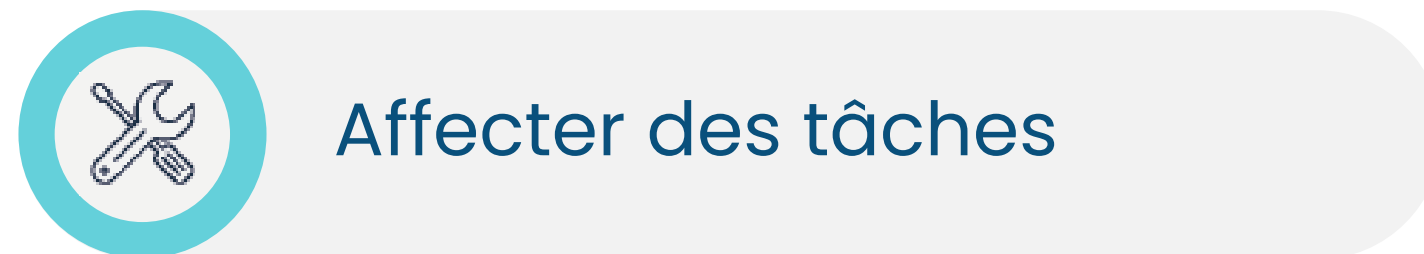


COMPRENDRE LE LIEN ENTRE TÂCHES ET RELATIONS

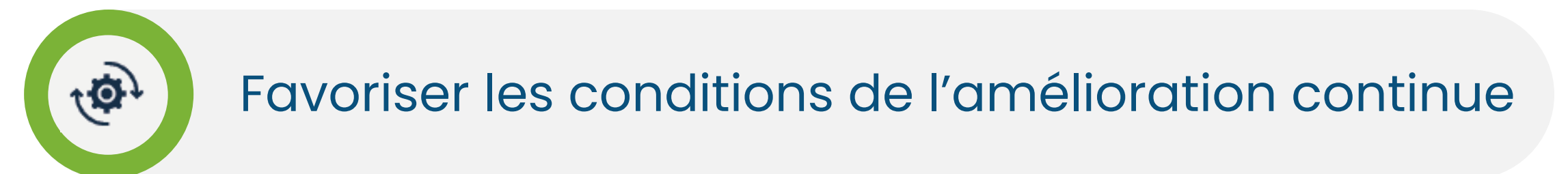


VERS UN MANAGEMENT SOURCE D'EFFICIENCE

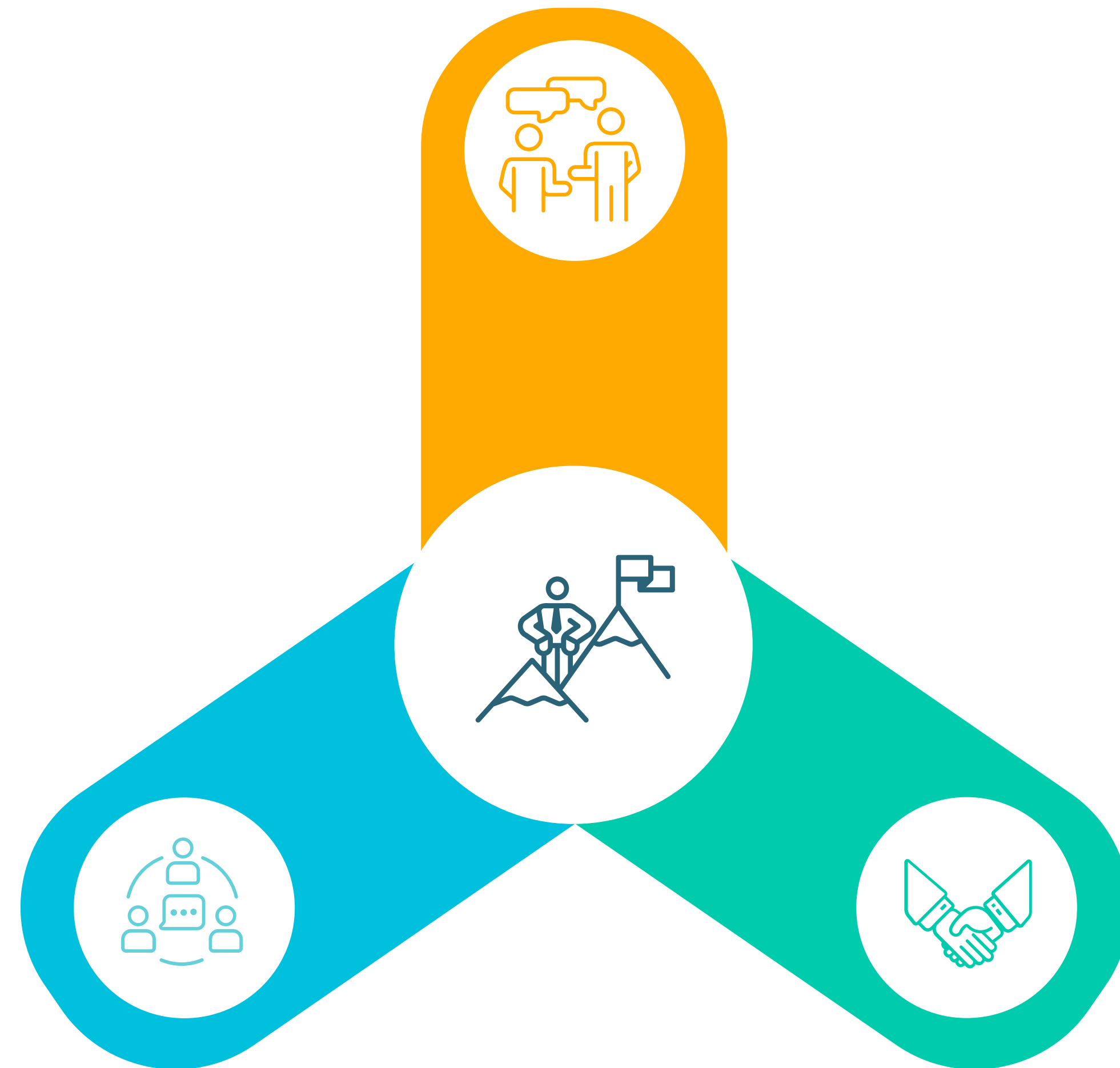
MANAGEMENT TRADITIONNEL



MANAGEMENT EFFICIENT



SE FORMER ET EXPÉRIMENTER UN NOUVEAU MODE MANAGERIAL BASÉ SUR 3 AXES CLÉS



01

COMMUNIQUER AVEC FLUIDITE : LES BONS MOTS AUX BONS MOMENTS

En situation interpersonnelle : du manager au coach
En situation d'équipe : vers une coopération efficiente

02

REPÉRER ET EXPÉRIMENTER UN MANAGEMENT RESPECTUEUX ET RESPONSABLE

Orienter l'action collective
Accompagner les changements

03

PRÉVENIR LES TENSIONS ET BOOSTER LA MOTIVATION D'ÉQUIPE

Faire des conflits les moteurs d'une meilleure collaboration
Adopter la juste posture managériale
Susciter l'engagement de ses collaborateurs



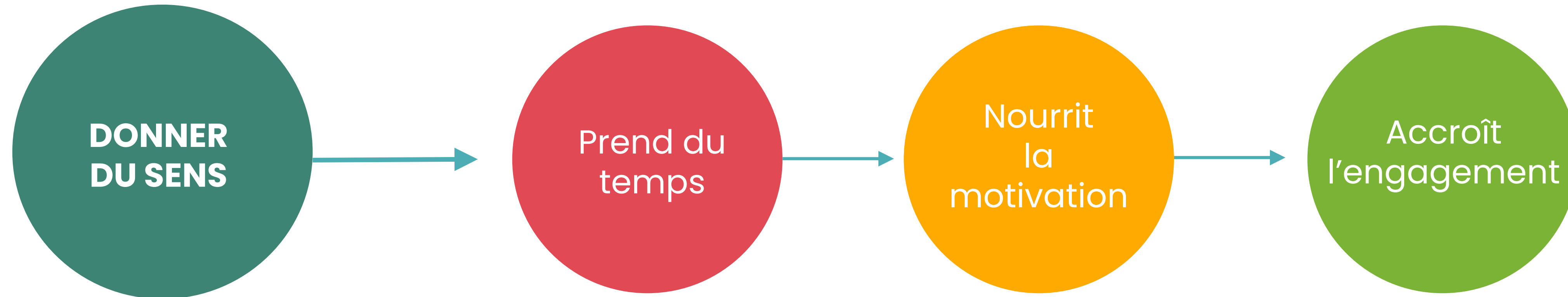
**4.
DONNER
TOUJOURS PLUS
DE SENS AU
TRAVAIL DE VOS
COLLABORATEURS**



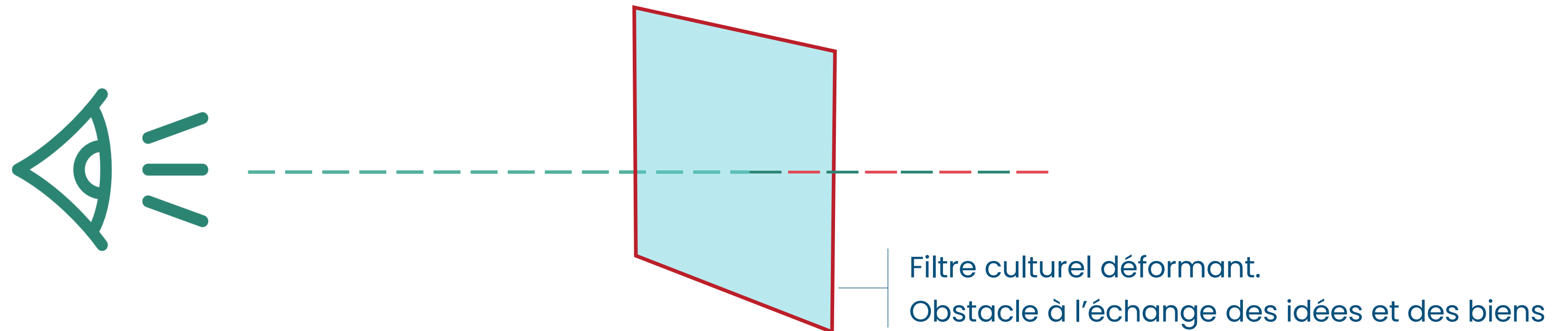
Derenice CONSEIL

L'IMPORTANCE DU SENS

QUELS BÉNÉFICES EN RETIRER ?



QUEL EST LE RISQUE À NE PAS EN DONNER (OU PAS ASSEZ) ?



QUE FAIRE POUR DONNER PLUS DE SENS ?



**Insister sur
l'utilité du
travail**

**Augmenter la
transparence**

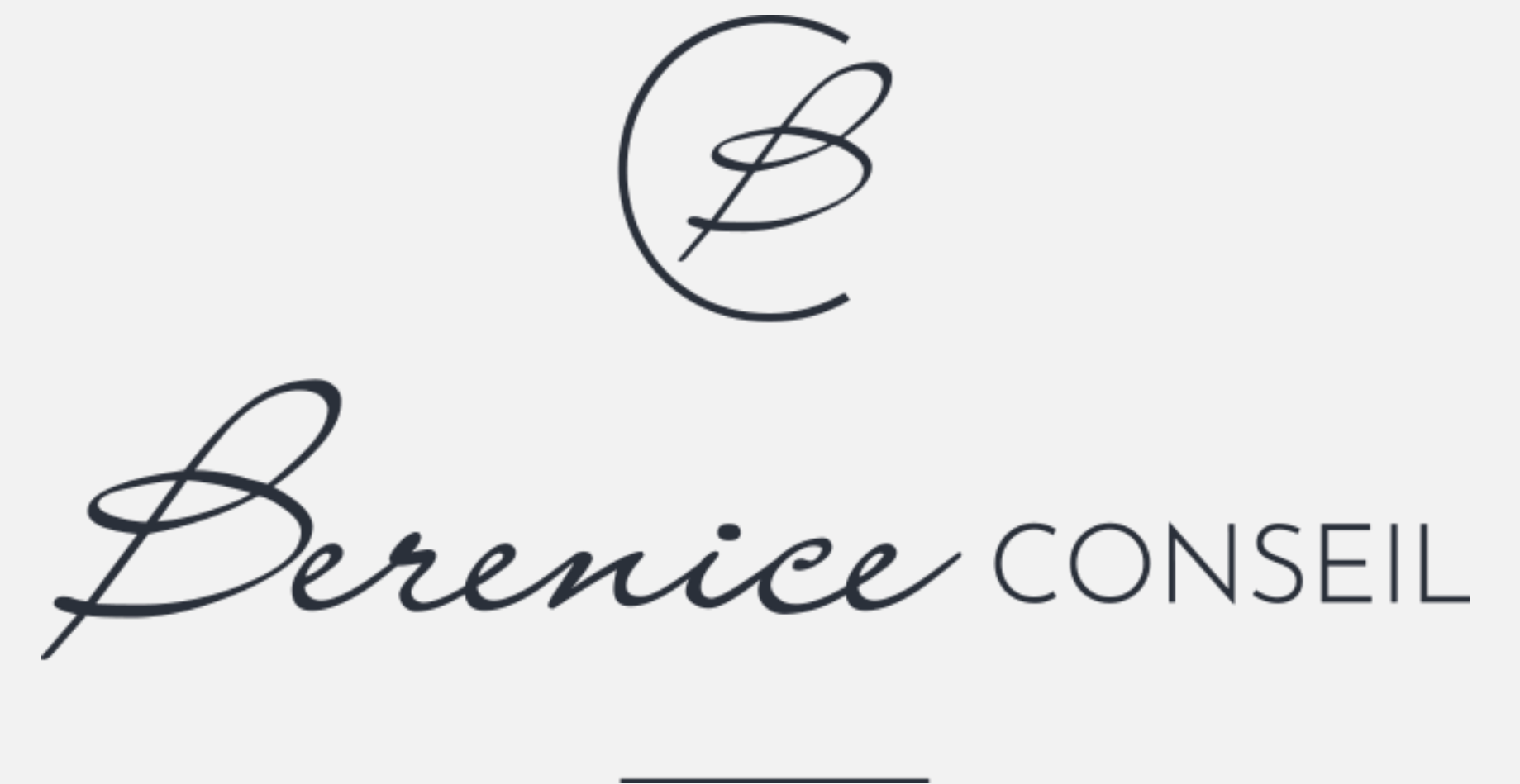
**Accorder de
l'autonomie**

**Favoriser le
développement
des
compétences**

**Prônez des
relations de
qualité**



**5.
SAVOIR SUSCITER
L'ADHÉSION
DE VOS ÉQUIPES
À VOS PROJETS**

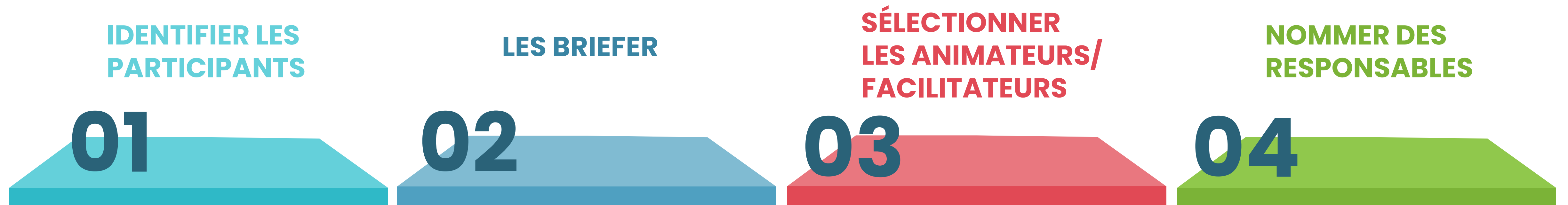


L'ADHESION COMMENCE DÈS LA PHASE DE CONCEPTION DE VOTRE PLAN

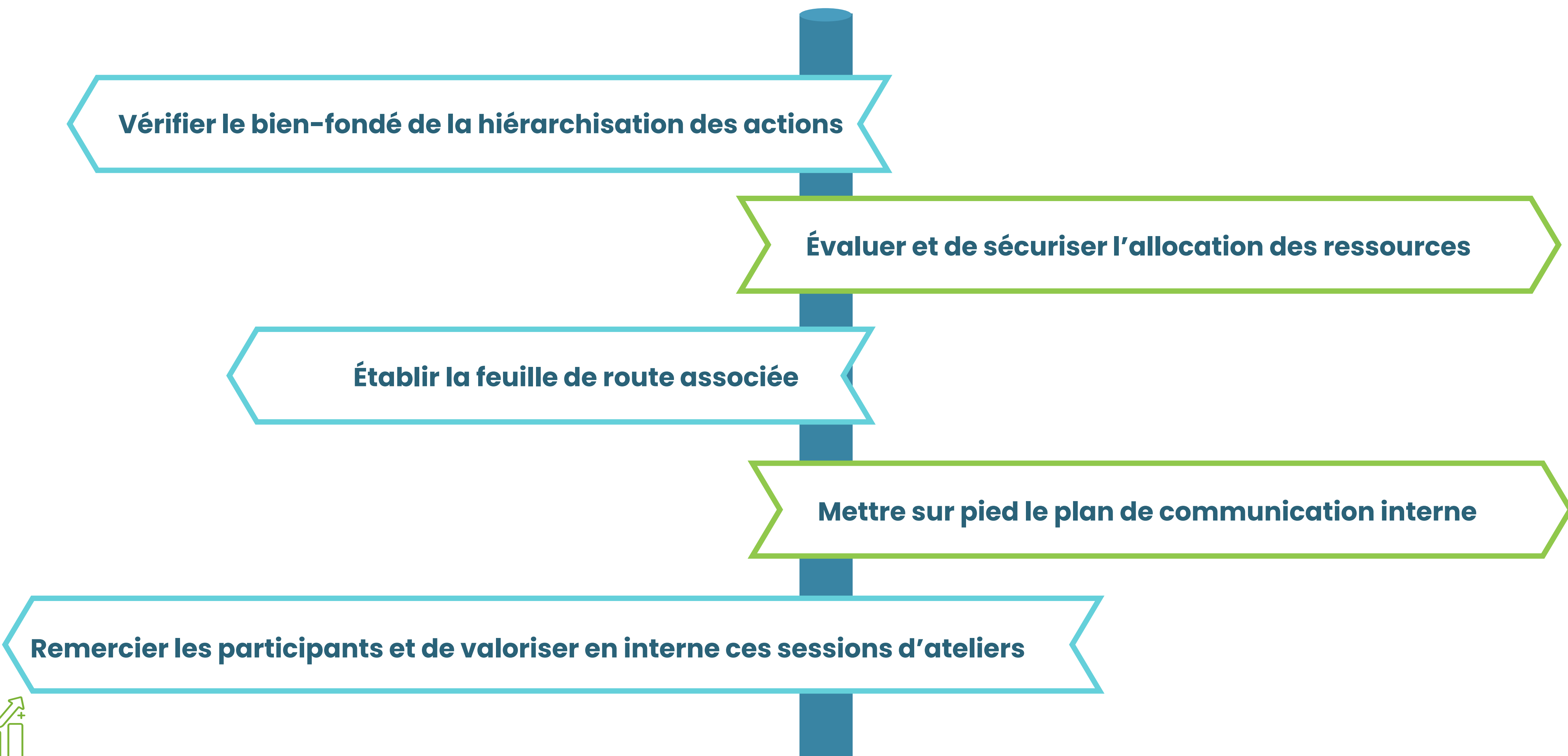
COMMENT ORGANISER LA CONCEPTION DE VOTRE PLAN ?



QUI IMPLIQUER DANS CES ATELIERS ?



QUEL EST L'APPORT DE LA DIRECTION



Vérifier le bien-fondé de la hiérarchisation des actions

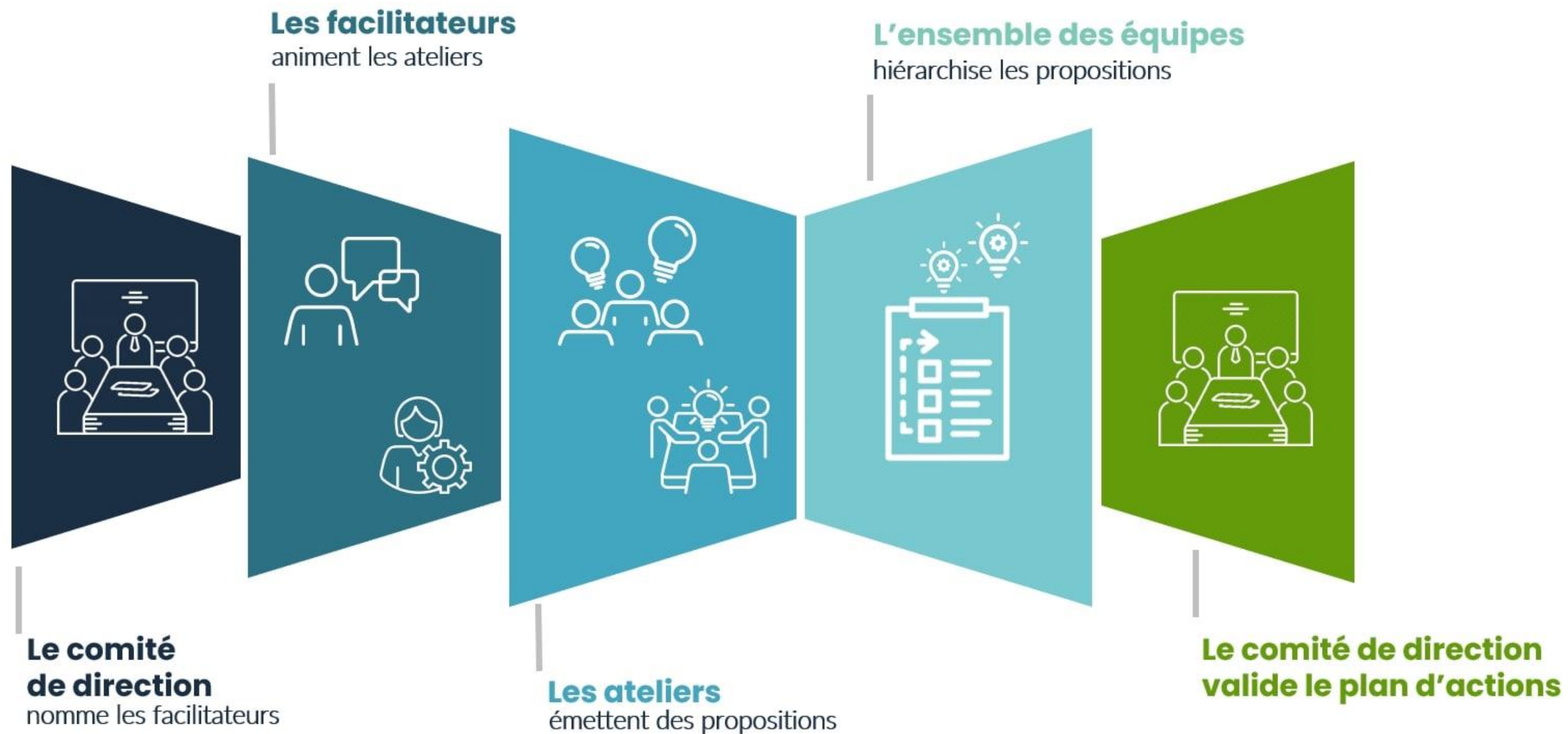
Évaluer et de sécuriser l'allocation des ressources

Établir la feuille de route associée

Mettre sur pied le plan de communication interne

Remercier les participants et de valoriser en interne ces sessions d'ateliers





PROCESSUS D'ORGANISATION DE LA CONCEPTION DU PLAN D'ACTIONS



**6.
MAINTENIR
L'ENGAGEMENT
DES ÉQUIPES,
MÊME À DISTANCE...**



CE QUI CHANGE AVEC LE TÉLÉTRAVAIL

LES CHANGEMENTS SONT...



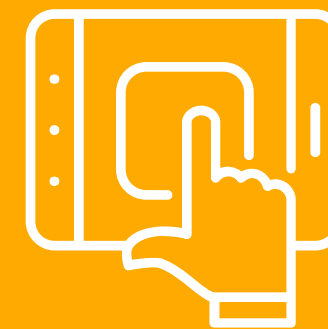
SOCIAUX



ENVIRONNEMENTAUX



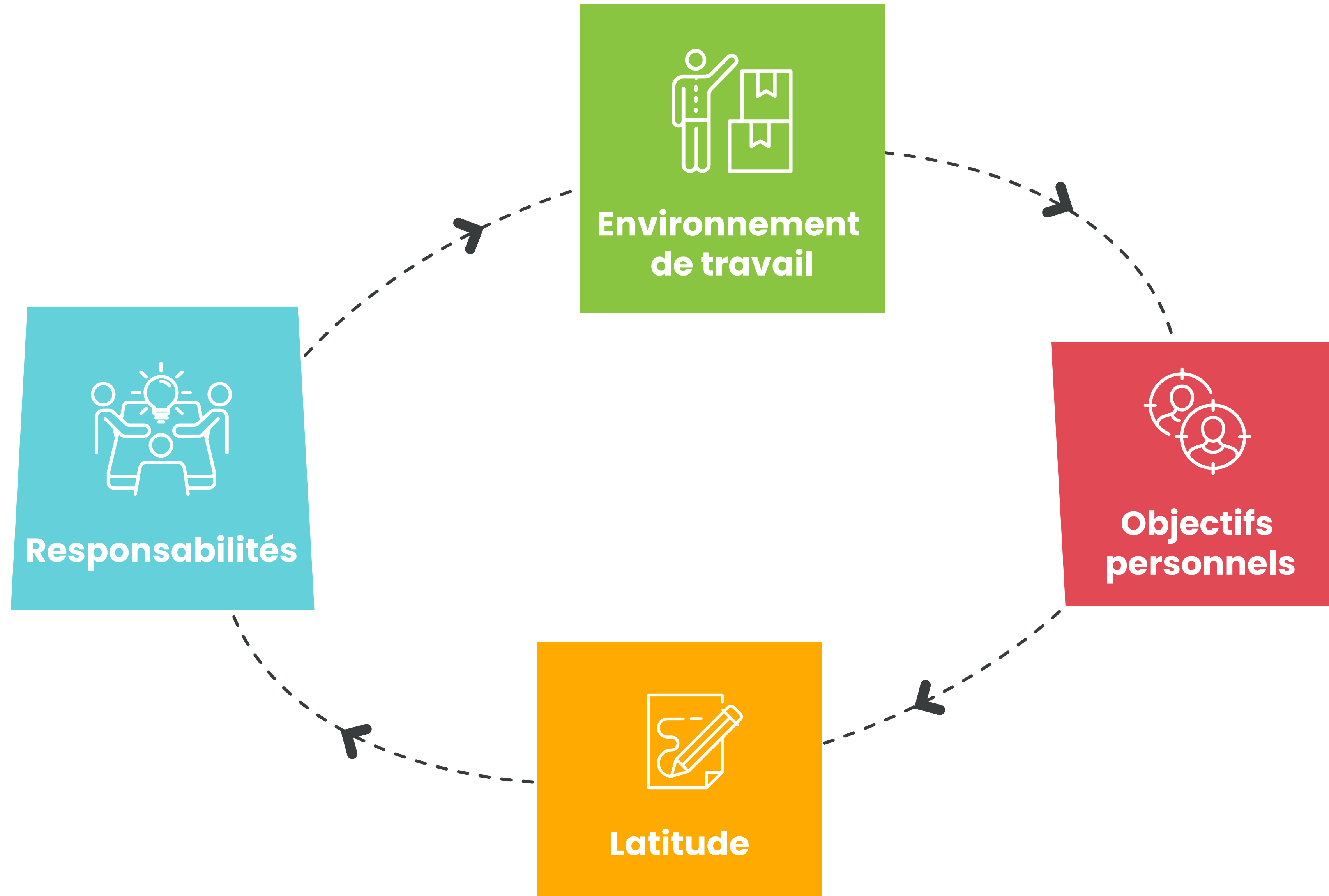
PSYCHOLOGIQUES



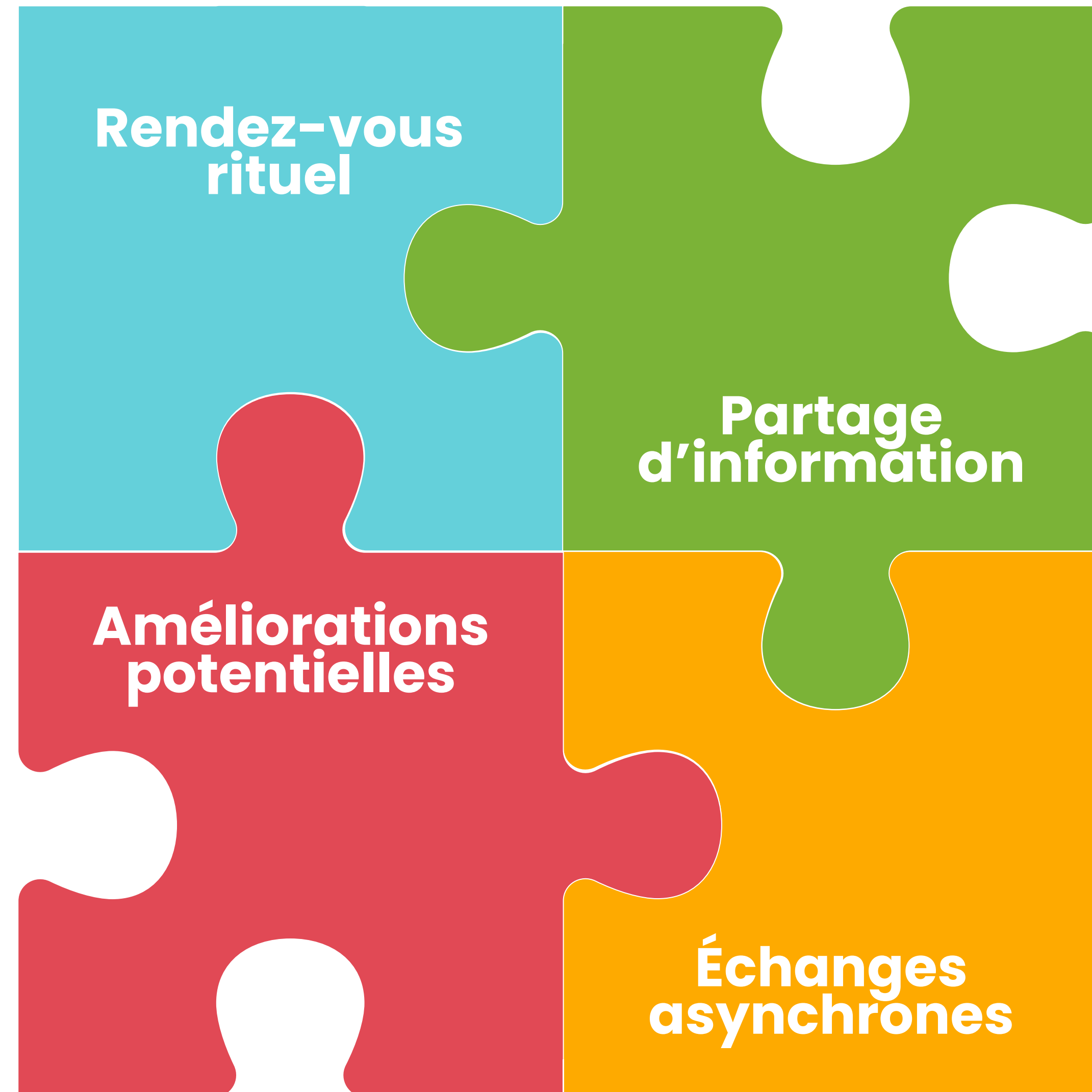
**TECHNIQUES &
LOGISTIQUES**



UN NOUVEAU CADRE COLLABORATIF A DÉFINIR



UNE BONNE « HYGIÈNE » DE TRAVAIL

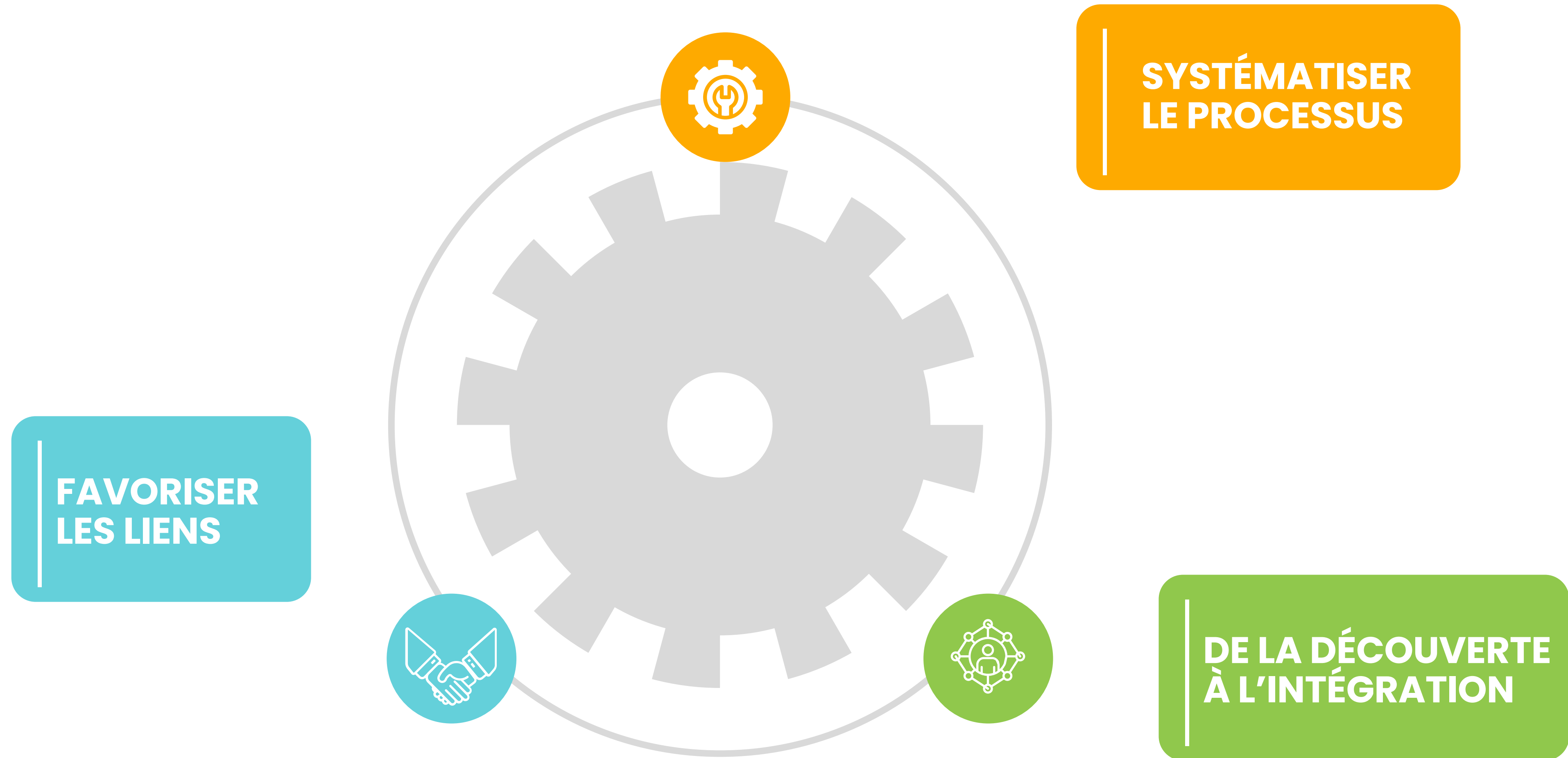




7. RÉUSSIR L'INTÉGRATION MAIS AUSSI LE DÉPART DE VOS COLLABORATEURS



RÉUSSIR L'INTÉGRATION...



...ET RÉUSSIR LE DÉPART

CONTEXTE INDIVIDUEL

RECHERCHER DU FEEDBACK

MAINTENIR L'ENGAGEMENT
DES ÉQUIPES EN PLACE

SOUDER LES ÉQUIPES
EN PLACE

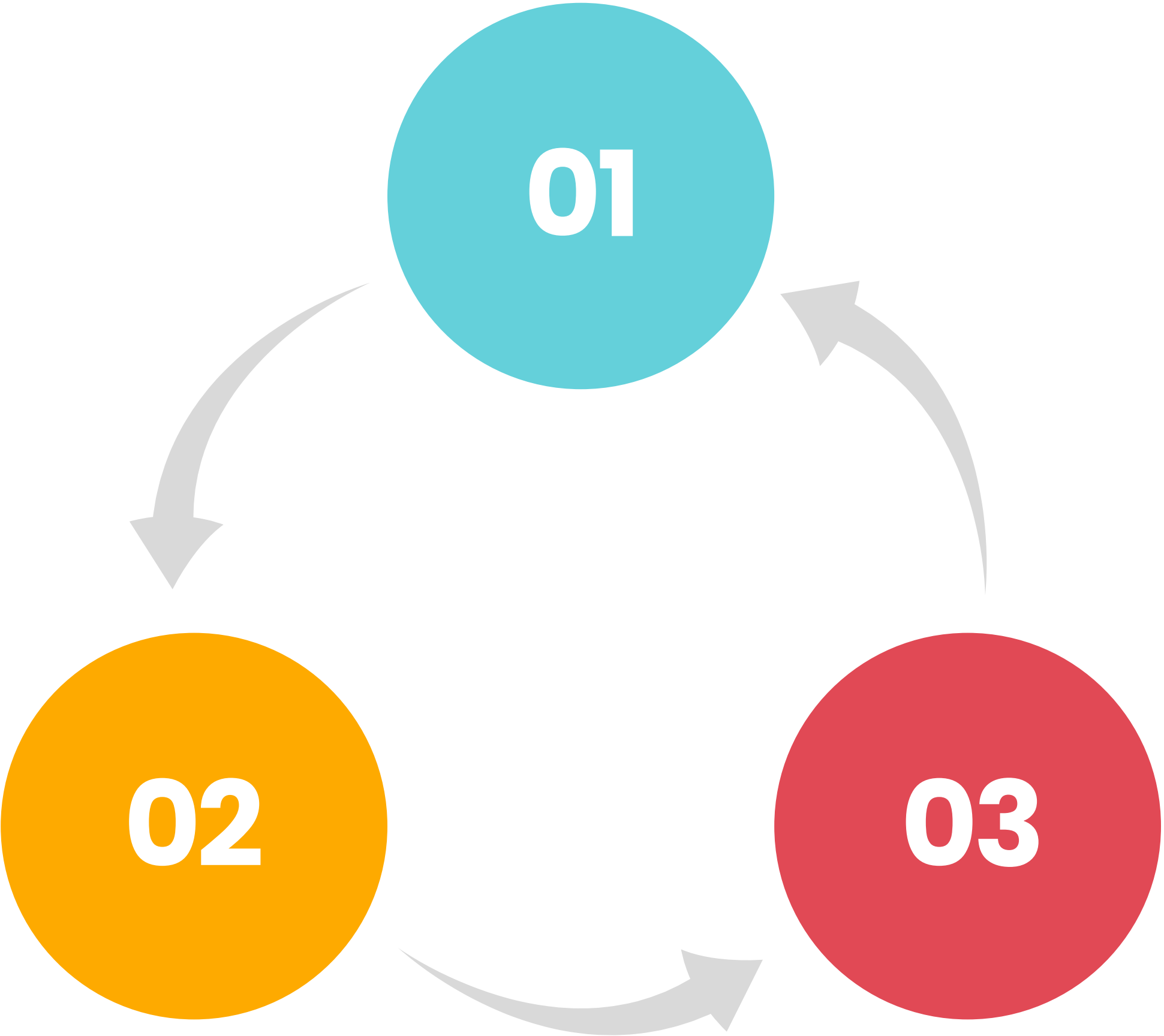
PLAN COLLECTIF

ACCROÎTRE LA COMMUNICATION

EXPLIQUER LE CONTEXTE

CLARIFIER

ÉCHANGER





Questions Réponses

POUR EN SAVOIR PLUS



Berenice CONSEIL

BERENICE CONSEIL

STRATÉGIE • ORGANISATION • MANAGEMENT

Gaël Salomon
Fondateur, Associé

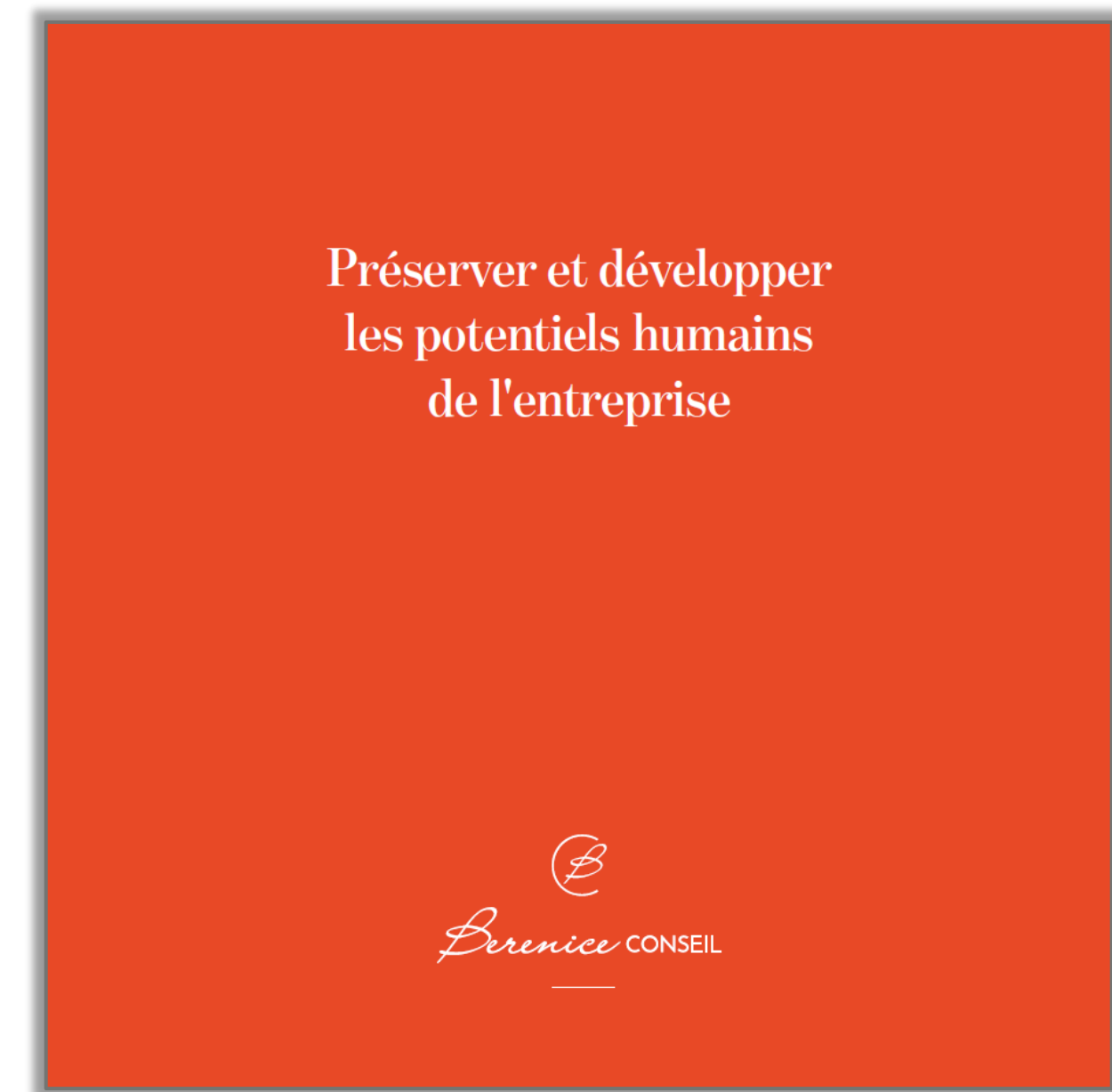
+33 (0)6 07 88 45 15
gael.salomon@berenice-conseil.com

117, avenue Victor Hugo, 92100 Boulogne-Billancourt

www.berenice-conseil.com
(nouveau site en janvier 2022)

En corrélation avec notre sujet d'aujourd'hui retrouvez notre Livre Blanc

“Préserver et développer
les potentiels humains
de l'entreprise”



24 pages d'analyses et de prospectives sur la transformation des entreprises, les pratiques managériales, le quotidien des équipes...

Des analyses situationnelles, des cas d'entreprises, des retours expériences, des solutions opérationnelles, des méthodes

A télécharger sur berenice-conseil.com





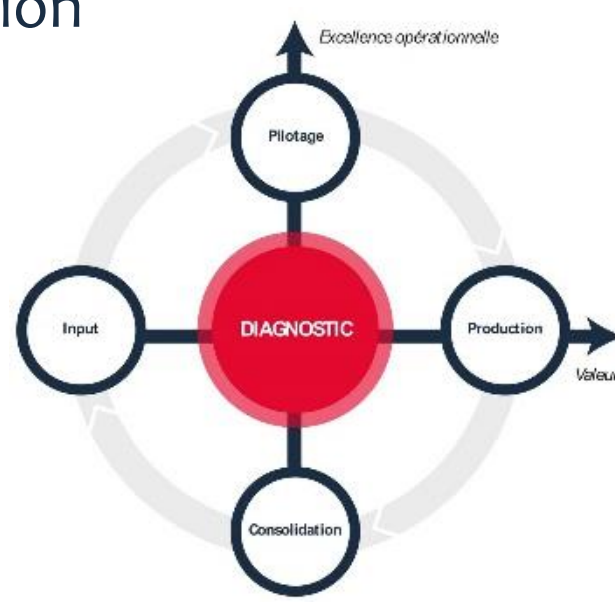
LA MÉTHODE ARGOS[©]

Développez le potentiel humain de votre entreprise

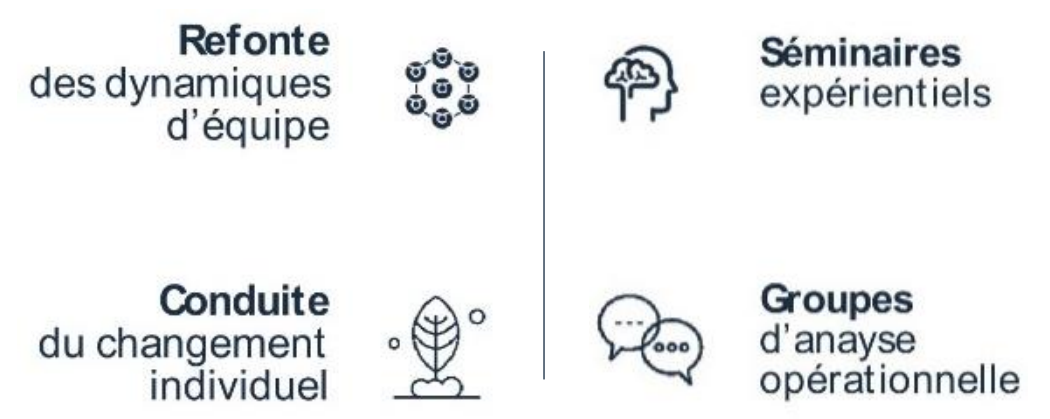


Au travers d'entretiens avec le management et les équipes ainsi que d'observations terrain, la méthode Argos[©] effectue un diagnostic à 360° et s'attache à un examen minutieux des couples essentiels du fonctionnement de l'entreprise :

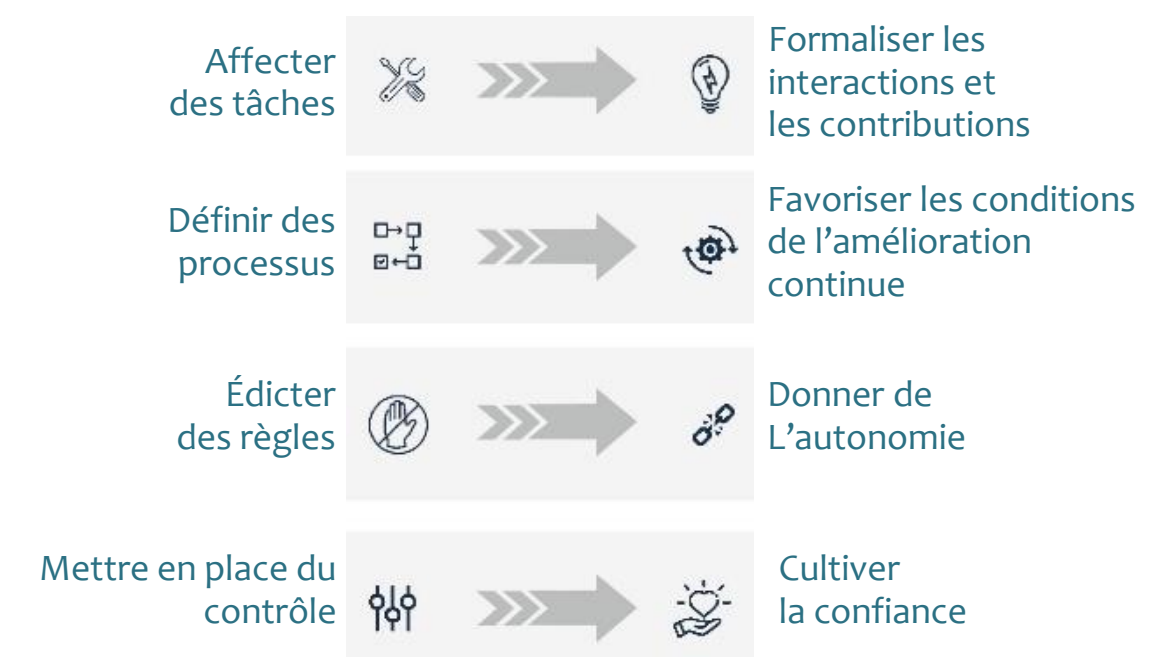
Tâche/relation
Objectif/moyen
Stabilité/mutation
...



Modelées en fonction de chaque contexte et de chaque objectif, nos solutions visent à ancrer au sein d'une équipe les notions d'écoute, de confiance, de reconnaissance, de responsabilité et de sens qui sont indispensables, non seulement à des interactions satisfaisantes, mais aussi à un travail de haute performance.



Les pratiques métier qui découlent des solutions déployées par Berenice Conseil sont uniques, 100% adaptées à votre contexte et conçues pour des effets pérennes.



Sur la base du diagnostic initial, vous identifiez avec nos consultants les indicateurs clés, déterminez les solutions préconisées et mettez en place les nouvelles pratiques qui vont contribuer à piloter et faire progresser :

- Le niveau de turn-over
- L'absentéisme
- L'accidentologie, TMS ,TPS
- Le taux de rebut en fabrication
- Les délais de mise sur le marché
- L'évolution des ventes
- La marge d'exploitation
- ...

RÉFÉRENCES

- **Artus Patrick, Virard Marie-Paul**, *La France sans ses usines*, Fayard

- **Dares** *Les dispositifs publics d’accompagnement des restructurations*

- **Memmi Sarah**, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?

- Premiers résultats de l’enquête Sumer 2017 », *Dares Analyses* n°41

- **De Lestapis Henri**, « Cynthia Fleury s'exprime sur la notion de réussite professionnelle et son évolution au cours des dernières décennies », *Les Échos*

- **Anact** - *Risques psychosociaux : les enjeux*

- **Bencheikh Abdel, Dufour Nicolas** , « Les risques RH, un problème sous-estimé », *Harvard Business Review*

- **Lechaptois Christian** *Les risques psychosociaux et la responsabilité du chef d’entreprise*, Centre de ressources en économie gestion

- **Trontin C. et al.** *Le coût du stress professionnel en France en 2007*, INRS

- **Malakoff Médéric** (2015), *Étude absentéisme*

- **Bèque Marilyne** , « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle – Quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares analyses* n°45

- **Direction générale du Travail, Anact, INRS**, *Le syndrome d’épuisement professionnel ou burnout - Mieux comprendre pour mieux agir*

- **Lumineau Léonor** « Bore-out : voyage au bout de l’ennui », *Le Monde*

- **Graeber David** « *Bullshit jobs* », éditions Les liens qui libèrent

- **Le Défenseur des droits**, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, Etudes & résultats*

- **Woolley Anita W. et al.** , « Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups », *Science* n°330, 686

- **Wigert Ben, Harter Jim** , *Re-engineering Performance Management*, Gallup

- **Goleman Daniel, Nevarez Michelle**, « Boost Your Emotional Intelligence with These 3 Questions », *Harvard Business Review*

- **Senge Peter** , *La cinquième discipline – Levier des organisations apprenantes*, 2e édition, Éditions Eyrolles

- **Observatoire des trajectoires professionnelles**, *Les actifs face à la transformation du travail*

- **Habart Laurent**, *S’orienter aujourd’hui – Décryptage, dynamiques et enjeux*, Lab’Ho

Berenice Conseil - Article janv. 21 - Maintenez l’engagement de vos équipes, même à distance...

<https://knowyourteam.com/blog/2020/11/17/5-communication-best-practices-for-remote-teams/>

<https://hbr.org/2020/07/microsoft-analyzed-data-on-its-newly-remote-workforce>

<https://www.atlassian.com/blog/teamwork/new-research-covid-19-remote-work-impact>

Berenice Conseil - Article fév. 21 - Donnez toujours plus de sens a vos collaborateurs

https://www.ted.com/talks/dan_pink_the_puzzle_of_motivation

http://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/42924_1.pdf

<https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100500/n/donner-un-sens-au-travail-promouvoir-le-bien-etre-psychologique-r-624>

<https://pdfs.semanticscholar.org/cbb3/887590de9e5dc702b5d2655fbe804669fea0.pdf>

Berenice Conseil - Article mars 21 - Réussissez le départ de vos collaborateurs

<https://sloanreview.mit.edu/article/the-simple-way-to-make-giving-feedback-easier/>

<https://www.chefdentreprise.com/Thematique/juridique-1055/Breves/Licenciement-economique-ecueils-eviter-353283.html>

Berenice Conseil - Article mai 21 - Gagnez en objectivité lors de vos recrutements

https://www.xerficanal.com/economie/emission/Marie-Anne-Valfort-Le-cout-des-discriminations-sur-le-marche-du-travail_3744570.html

<https://betterhumans.pub/cognitive-bias-cheat-sheet-55a472476b18>

Kahneman Daniel (2012), *Système 1, système 2 – Les deux vitesses de la pensée*, Champs Flammarion

Berenice Conseil - Article juin 21 - Parcours d’intégration ou parcours du combattant

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/onboarding/2016/3-things-linkedin-does-during-onboarding-to-turn-new-hires-into-engaged-employees>

<https://corporate-rebels.com/research-5-kinds-of-social-networks/>

<https://www.bamboohr.com/blog/onboarding-infographic/>

Berenice Conseil - Article Sept 21 - Pour des collaborateurs plus engagés, plus concernés, plus impliqués

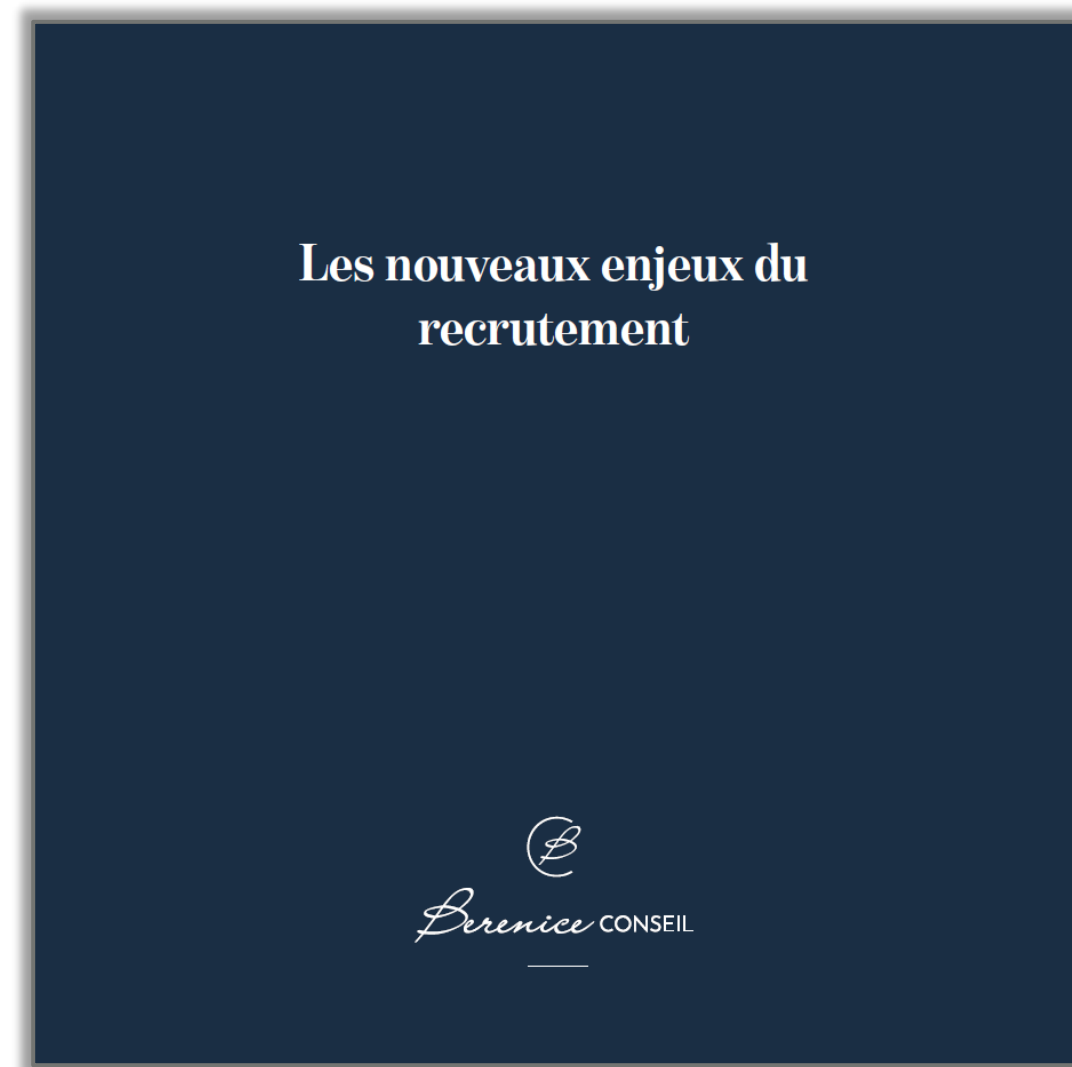
- B. L. Rich, J. A. LePine, E. R. Crawford (2010), « Job engagement: Antecedents and effects on job performance », *The Academy of Management Journal*, vol. 53, n° 3.

- William A. Kahn (1990), *Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*, *The Academy on Management Journal* vol. 33 n° 4.

- Machteld van den Heuvel et al. (2020), *How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement*, *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 23, n° 56.

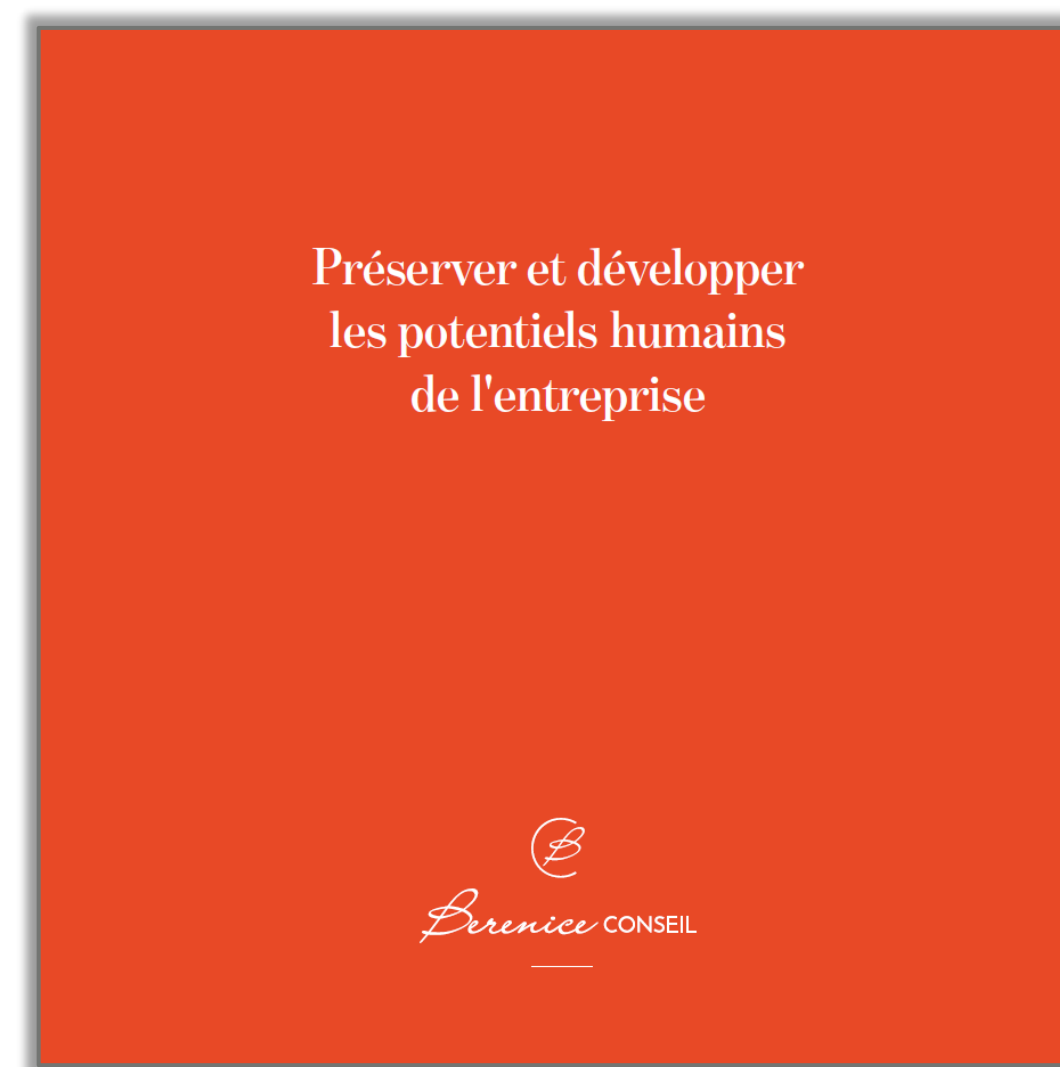
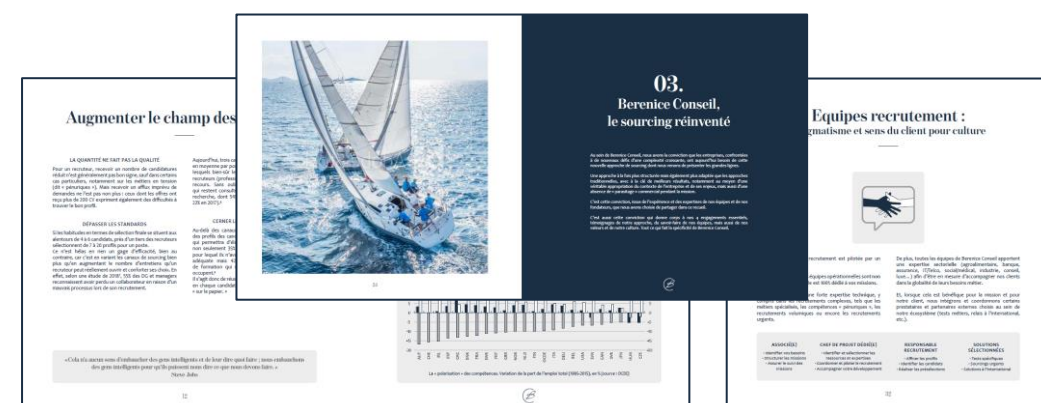
Nos travaux et publications

A télécharger sur berenice-conseil.com



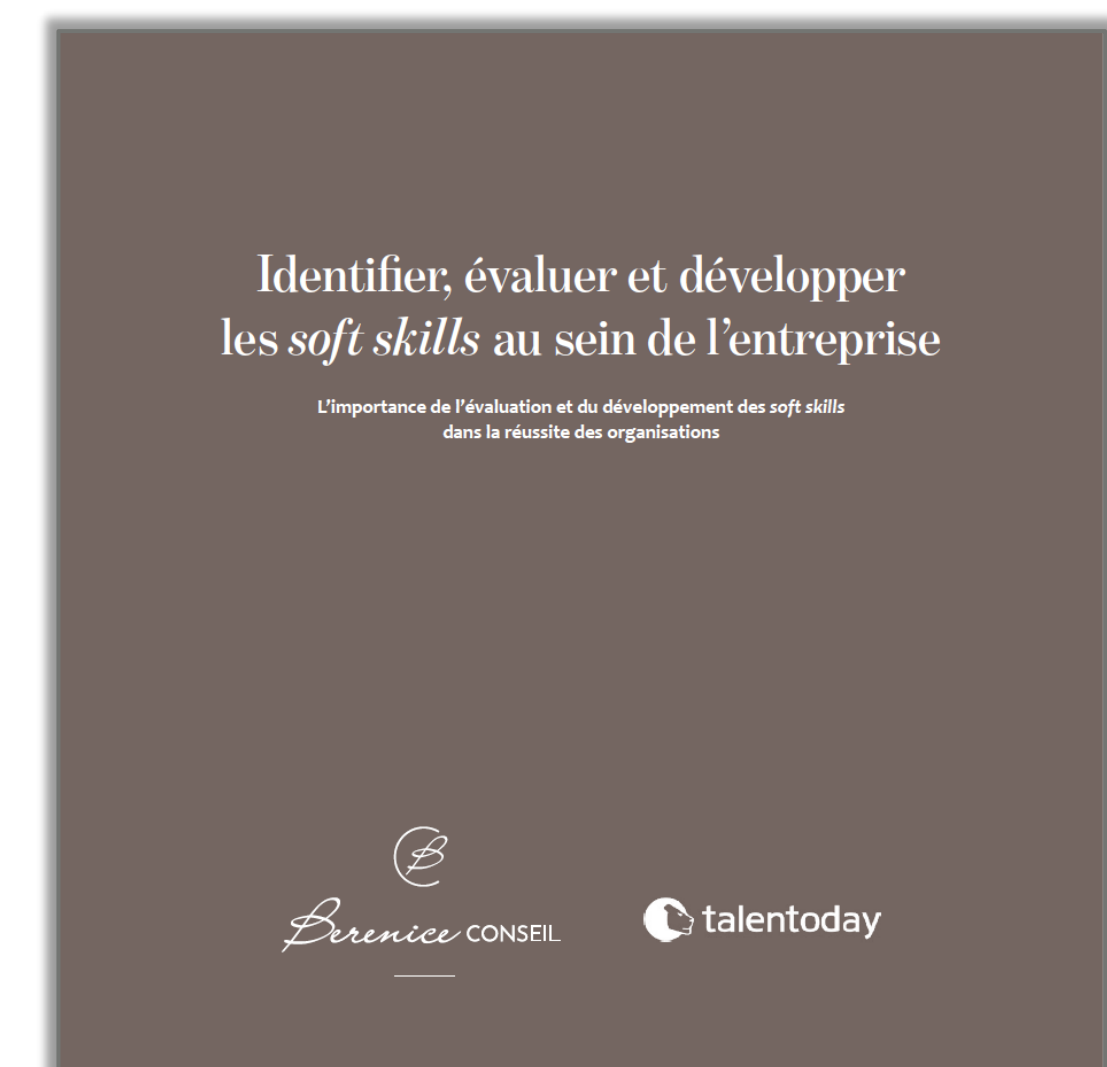
28 pages d'analyses et de prospective sur les nouveaux besoins des entreprises et les attentes des candidats

Des propositions concrètes, des solutions, des expériences...



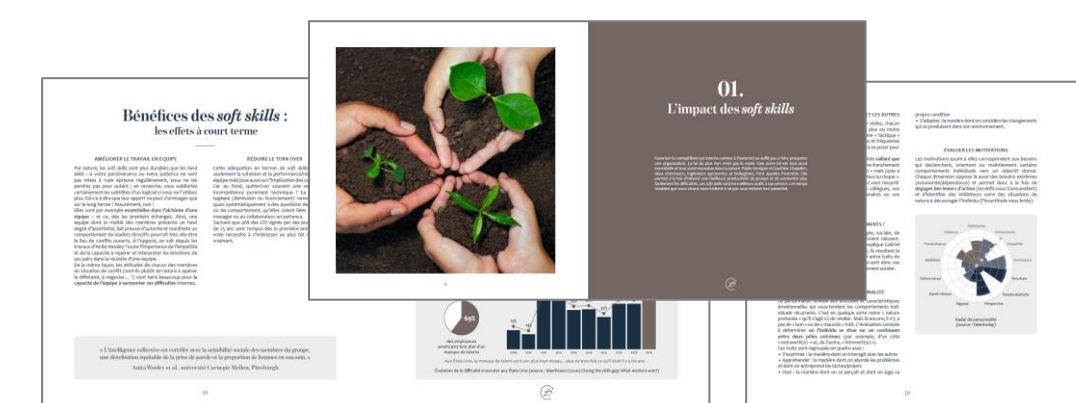
24 pages d'analyses et de prospectives sur la transformation des entreprises, les pratiques managériales, le quotidien des équipes...

Des analyses situationnelles, des cas d'entreprises, des retours expériences, des solutions opérationnelles, des méthodes



36 pages d'analyse et de conseil sur l'importance, l'évaluation et le développement des soft skills dans les organisations

Des exemples concrets, des analyses, des solutions opérationnelles, des approches éprouvées...



Nos travaux et publications

A télécharger sur berenice-conseil.com



- Gestion de crise
- Développement du potentiel humain
- Développement du Management
- ...

Merci



www.demos.fr
www.berenice-conseil.com



Berenice CONSEIL

 **demos**
Learning is changing®