

Manager en période de confinement

Proposition d'accompagnement

mars-avril 2020

La raison d'être de l'accompagnement par Intégrales Agora dans la situation de crise actuelle

1. les entreprises au sein desquelles le télétravail est déjà mis en place pensent parfois qu'elles disposent des clés requises pour gérer la situation actuelle
2. attention : la situation de travail en confinement prolongé change les règles !
3. le télétravail n'est pas nouveau. Ce qui l'est, c'est :
 - la généralisation de ce mode de travail : ce ne sont plus quelques éléments de l'équipe qui travaillent à distance mais bel et bien l'intégralité des collaborateurs
 - la permanence de la situation « distanciée » : les périodes de télétravail ne sont plus des parenthèses dans une organisation classique, mais un mode de fonctionnement permanent dont est exclu tout point de contact présentiel
 - les conditions de travail souvent défavorables : l'entreprise s'invite chez des collaborateurs qui, pour la plupart, n'ont pas choisi cette situation et y font face dans des conditions difficiles (espace, enfants, conjoint, mauvaise connexion...).
4. les modes habituels de management, de pilotage, d'interaction entre le manager et son équipe et entre collègues sont pour l'essentiel inopérants.

les erreurs à éviter absolument :

- penser que les recettes habituellement appliquées en situation de télétravail fonctionnent en confinement durable
- croire qu'on a traité le sujet dès lors qu'on a mis en place les technologies de travail à distance
- ne pas mesurer que la nature des risques psycho sociaux change radicalement, et que les dispositifs de prévention et de traitement doivent être adaptés
- imaginer que les problèmes vont disparaître à la sortie de la période de confinement

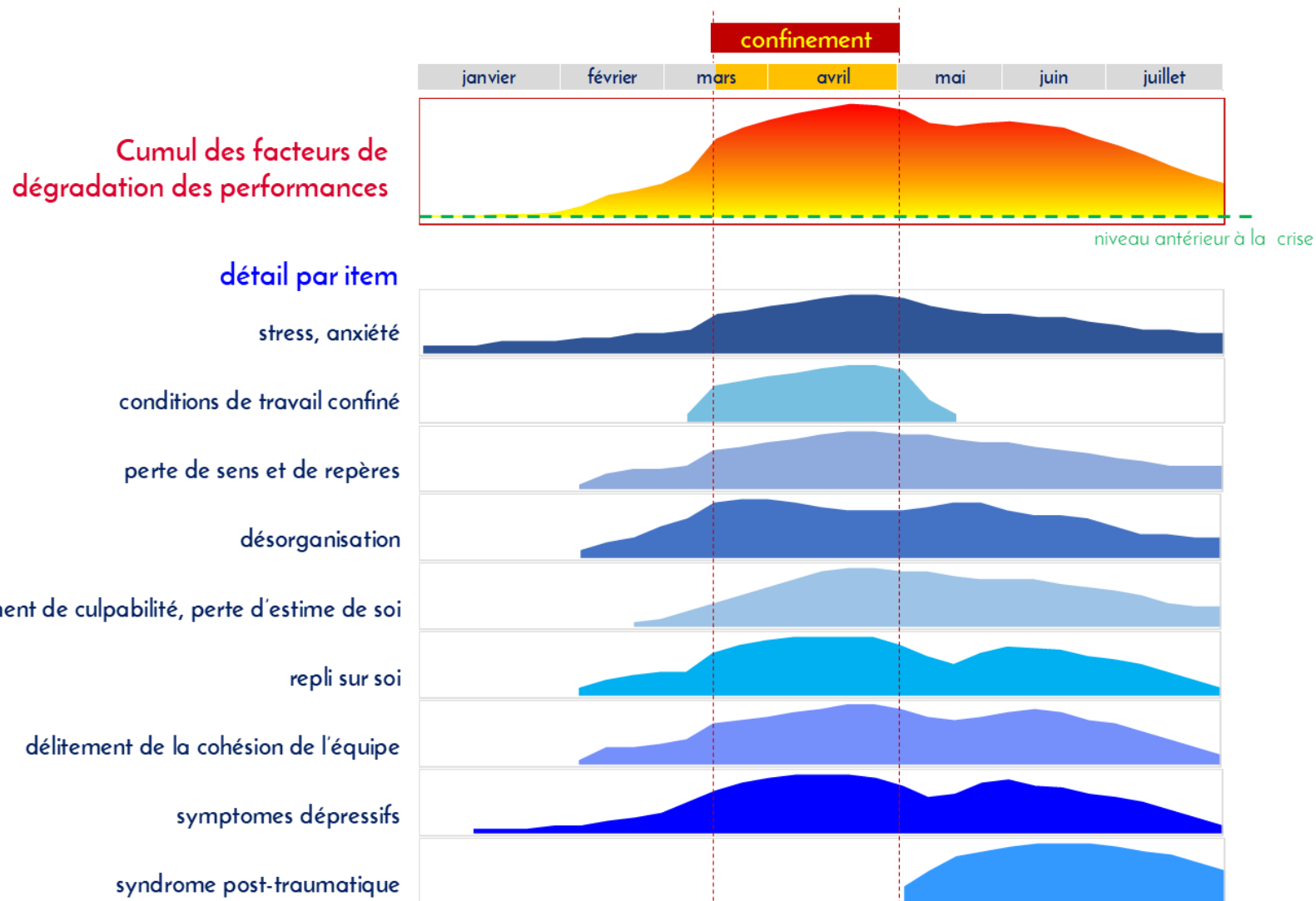
Le télétravail



Le travail en confinement



Faute d'action correctrice appropriée, les facteurs de dégradation de la performance s'accumulent et persistent au-delà de la sortie du confinement



De nombreuses études cliniques ont pu être menées depuis la quarantaine liée au SARS de Toronto en 2003 jusqu'aux analyses plus récentes liées au Covid-19.

La majeure partie des analyses auxquelles nous nous référons convergent sur la nature, la période d'apparition et parfois le degré d'occurrence des troubles anxieux les plus communs générés par un confinement.

Au-delà d'une période supérieure à 10 jours de confinement, les états mentaux se présentent en moyenne de la façon suivante : confusion (23 %), anxiété (20%), nervosité (18 %), tristesse et déprime (18 %), culpabilité (10 %), colère et agressivité (7 %). Seuls 4 % démontrent un état positif de soulagement ou de repos).

Lorsque la sortie de la quarantaine est signifiée, passée l'excitation temporaire de la sortie de crise et la phase de soulagement inhérente, un nombre important de personnes manifestent des troubles du comportement, de la personnalité ou des désordres mentaux répertoriés sous la catégorie de syndrome (ou trouble) de stress post traumatiques (article PTSD du DSM 5) voire, dans les cas graves, de trouble de stress aigu. Dans les cas les plus sévères, une prise en charge psychologique ou psychiatrique est absolument nécessaire.

Dans la majorité des cas, les symptômes par lesquels s'exprime ce syndrome sont heureusement plus bénins. Ils nécessitent cependant toute l'attention des Responsables dans les Entreprises où ces personnes sont employées.

Notre démarche s'appuie sur un grand nombre de sources qu'il serait fastidieux de citer dans ce cadre restreint. Parmi nos sources principales, nous pouvons cependant mentionner :

- *The psychological impact of quarantine and how to reduce it*, Samantha K. Brooks, Rebecca K. Webster, Louise E. Smith, Lisa Woodland, Simon Wessely, Neil Greenberg, Gideon James Rubin, The Lancet, 2020 - 995/20, 26 février 2020.
- *The mechanism that associate community social capital with post disaster mental health : a multilevel model*, Tim R. Wind, Ivan H. Comproe, Social Science and Medicine, 2014 (64)
- *A nationwide survey of psychological distress among chinese people in the Covid-19 epidemic : implications and policy recommendations*, Jianyin Qiu, Bin Shen, Min Zhao, Zhen Wang, Bin Xie, Yifeng Xu, General Psychiatry, mars 2020.

Enjeux - accompagnement proposé par Intégrales Agora

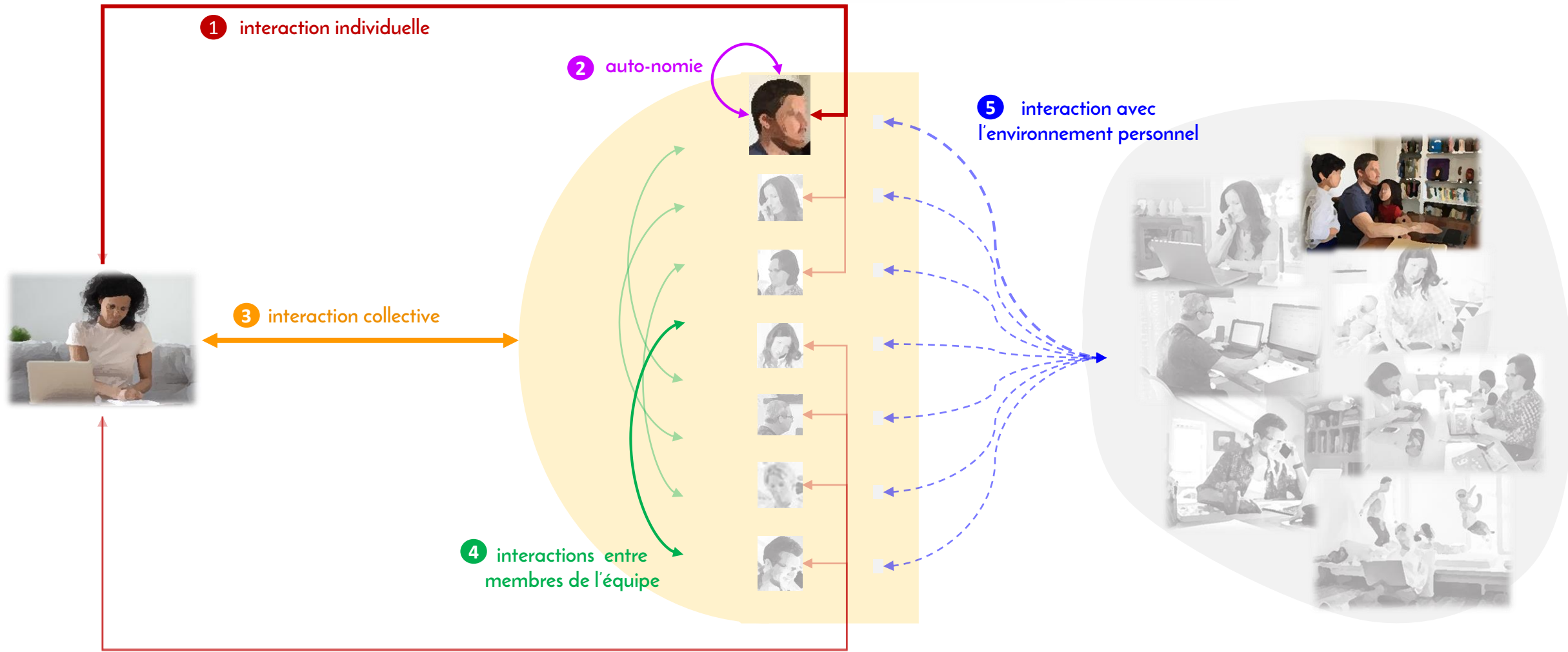
Enjeux

1. **maintenir un niveau d'efficacité individuelle et collective** propre à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise pendant la période de confinement
2. assurer **un niveau de bien-être « au travail »** (i.e. en confinement) conforme aux standards de l'entreprise
3. prévenir, identifier précocement et traiter **les situations de Risques Psycho Sociaux**
4. proposer **un support d'urgence aux situations de détresse psychologique avérées**
5. **anticiper la sortie du confinement** et les problèmes qui apparaîtront à ce moment
6. tirer de la période certains **modes de travail et d'organisation qui mériteront d'être pérennisés**

Accompagnement d'Intégrales Agora

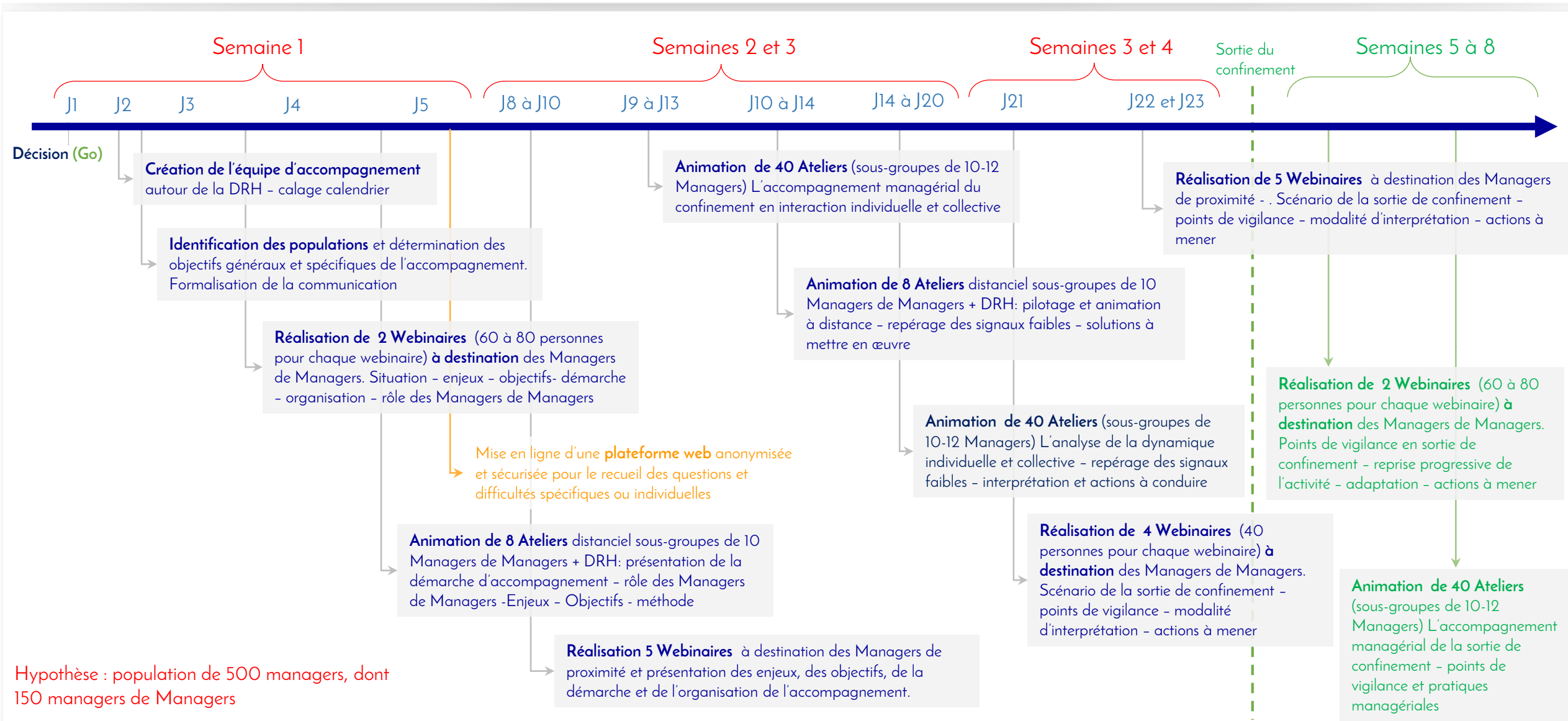
- ✓ guide des bonnes pratiques de management individuel et collectif en situation de confinement prolongé
- ✓ guide des bonnes pratiques du collaborateur en situation de confinement prolongé
- ✓ formation et accompagnement individuel des managers : webinars, visio coaching
- ✓ ajustement des dispositifs de prévention et de traitement des RPS déjà en place
- ✓ accompagnement psychologique individuel à distance
- ✓ protocole de sortie de crise
- ✓ évaluation et sélection des nouvelles pratiques, mise en place de pilotes, processus de déploiement

Les 5 clés du management en période de confinement



	enjeux	facteurs clés de réussite	principaux risques
<p>1 interaction individuelle</p> <p>entre le manager et le collaborateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> stimulation de la personne production des livrables individuels atteindre ses objectifs et honorer le « contrat d'efficacité » passé avec le manager maintien d'un bon niveau de motivation concrétisation du lien social avec l'Entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> contrat de management à distance centration sur la personne et son organisation spécification et pilotage des livrables points d'échange, rituels se conformer aux règles du travail en confinement 	<ul style="list-style-type: none"> manque de visibilité sur l'action et l'activité du collaborateur micro management ou surcontrôle affaiblissement du lien manager - collaborateur difficulté à intégrer les contraintes du collaborateur dans le management oublier certains collaborateurs (loin des yeux)
<p>2 auto-nomie</p> <p>façon dont le collaborateur s'auto organise</p> <p>(de « Nomos », « loi » en grec)</p>	<ul style="list-style-type: none"> permettre à la personne de conserver ses repères professionnels renforcer sa résilience personnelle en introduisant des « moments pour soi », structurés et positifs maintenir son estime de soi, adopter des comportements sains et stimulants 	<ul style="list-style-type: none"> mettre en place des conditions de travail acceptables (home office) programmer ses plages de travail prendre la mesure de ses contraintes personnelles découper les étapes en tâches pour parvenir aux livrables 	<ul style="list-style-type: none"> perte de sens et de motivation, anxiété difficulté ou incapacité à gérer les contraintes personnelles accès limité à certains outils, voire problèmes de connexion développement de troubles du comportement ou de la personnalité
<p>3 interaction collective</p> <p>entre le manager et l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> maintien de la cohésion de l'équipe et du sentiment d'appartenance préparation de la sortie du confinement renforcement de l'efficacité collective dans le travail 	<ul style="list-style-type: none"> rituels (9h, 14h, 17h) outils de partage quotidien pour une animation sociale : #mavieconfinée facilitation des interactions dans l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> perte d'une vision et d'une action d'ensemble perte de cohérence dans l'action de l'équipe dislocation de l'équipe et du sens collectif
<p>4 interactions entre membres de l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> maintien et efficacité du lien opérationnel continuité des livrables solidarité et partage des enthousiasmes et des difficultés 	<ul style="list-style-type: none"> plages communes de disponibilité obligatoire trombinoscope avec coordonnées et moments de disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> raréfaction des échanges ralentissement des workflows sentiment d'isolement
<p>5 interaction avec l'environnement personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> pour le manager : comprendre et intégrer les contraintes personnelles du collaborateur pour le collaborateur : tirer le meilleur parti possible de son référentiel de contraintes 	<ul style="list-style-type: none"> partager clairement ses conditions de travail avec le manager établir des règles claires avec ses proches se conformer aux règles du travail en confinement 	<ul style="list-style-type: none"> être débordé par ses contraintes personnelles (enfants, espace de travail) cache ses difficultés au manager confusion des sphères privée / professionnelle

Un déploiement rapide et compact afin de maximiser l'impact sur les performances individuelles et collectives



Collège pour 100 managers

20 Managers de Managers et 80 Managers de projets

nous consulter pour l'établissement d'un budget personnalisé

Description	Quantité	Unité	Montant
100 Managers de Managers	100	€	100000
80 Managers de projets	80	€	80000
...
TOTAL GENERAL			180000

Les ressources que nous mettons à votre disposition

- un protocole d'intervention et des outils de travail à distance immédiatement opérationnels mis en œuvre le lendemain de votre décision : il faut agir vite et avec efficacité.
- un reporting quotidien auprès des commanditaires de l'action permettant une adaptation permanente du dispositif au regard de l'évolution de la situation.
- un consultant « chef de mission », psychologue, spécialisé dans la problématiques managériales. Cette personne est en permanence en relation avec la Direction des Ressources Humaines.
- une équipe de 8 consultants seniors, spécialistes de l'accompagnement managérial, rompus à l'animation d'ateliers en distanciel.et formés aux situations de crise.
- une équipe de statisticiens accompagnant les consultants et le groupe pilote constitué autour de la DRH afin d'affiner les aspects prévisions et les décisions afférentes.
- une équipe de psychologues cliniciens et thérapeutes professionnels dans l'accompagnement des cas spécifiques (écoute compassionnelle, traitement des éléments de trauma, reconstruction, ...).

Présentation rapide d'Intégrales Agora



www.integraales.fr

Au cœur du management de la performance

Intégrales Agora est née en 2003 de notre volonté de sortir de l'entreprise pour mieux agir sur ses performances.

Nourries de la culture du résultat et portées par des rêves élégants, nos méthodes bousculent les conventions et s'ancrent dans les réalités multiples et complexes de l'entreprise. Nous accompagnons les équipes dirigeantes dans les domaines suivants :

Élaboration de la stratégie de l'entreprise

Intégrales Agora prend en charge tout ou partie des travaux conduisant à la mise au point, à la formalisation, à la présentation et au déploiement de la stratégie d'entreprise.

Organisation

Comment articuler votre organisation pour la rendre efficace ? Intégrales Agora vous aide à déterminer l'organisation qui servira au mieux les objectifs stratégiques et opérationnels de l'entreprise : macro processus, distribution des rôles et responsabilités, gouvernance et comitologie, politique de délégation

Performance commerciale

Intégrales Agora procède à un diagnostic des éléments contribuant à la performance commerciale (organisation, méthodes de vente, pratiques managériales, reporting et pilotage, systèmes de rémunération, outils, systèmes d'information commerciale, produits) et vous accompagne dans leur transformation pour agir sur la performance commerciale.

Conception de SI et AMOA

Intégrales Agora vous accompagne pour aligner les SI sur la stratégie de l'entreprise : finalités des SI, contribution au schéma directeur (urbanisation des SI, choix des technologies, périmètre fonctionnel, AMOA, accompagnement du changement

Management de proximité et de gouvernance

Le manager de proximité est le premier facteur de réussite de l'entreprise : porteur du changement et de la performance, il doit disposer des savoir-faire et des savoir-être clés.

Intégrales Agora propose des cycles de professionnalisation de la population de managers de proximité et de gouvernance, ainsi que des outils puissants et inédits pour accompagner le manager : l'Arbre de métier, le MAM (Monitoring de l'Action Managériale).

Transformation de l'entreprise

Comment conduire le changement ? Comment embarquer le maximum de collaborateurs dans la transformation de l'entreprise ? Intégrales Agora déploie des méthodes propriétaires inspirées de la méthode Six-Sigma et des nombreux travaux conduits dans ce domaine.

Innovation et Digital

Fortement imprégnée de la culture d'innovation et fondatrice de la fintech inCube, Intégrales Agora accompagne ses clients dans la mise en place et le déploiement de l'innovation.

Ils nous ont accordé leur confiance, cela nous rend fiers



Des méthodes, prestations et produits nourris par l'expérience et marqués par l'innovation

Quelques produits phares d'Intégrales Agora

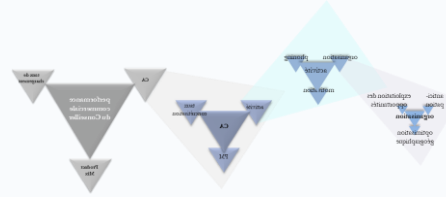
Conception du contenu du CMO (Cycle de Management Opérationnel)

- émanation du Limra, le CMO propose à des managers de proximité de Compagnies d'assurances des cycles d'approfondissement managérial
- au terme d'un appel d'offres, Intégrales Agora a été choisie pour rénover dans son intégralité le contenu du Cycle
- l'ensemble des supports pédagogiques est géré et déployé sur IPad, via Apple University



L'Arbre de métier

- une méthode propriétaire d'analyse, de partage et d'amélioration de la performance commerciale du conseiller



Les Instantanés Pédagogiques

- découper les contenus de formation en éléments courts et souvent ludiques acheminés via Internet pour instaurer une « hygiène de la formation », avec évaluation permanente des acquis et intégration native au processus de management de proximité

Le MAM (Monitoring de l'Action Managériale)

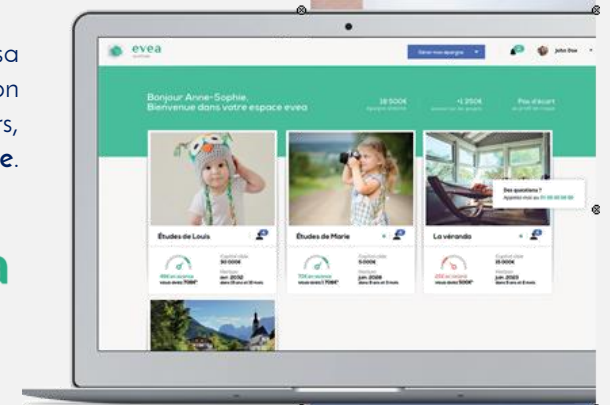
- un outil complet mis à disposition des managers de proximité pour automatiser l'analyse des tableaux de bord, identifier des alertes managériales, accompagner l'analyse de la performance commerciale, mettre en place et monitorer les plans de progrès du vendeur, tracer et évaluer l'action du manager

Portée par une forte culture d'innovation, Intégrales Agora est actionnaire fondateur de la Fintech



Née au sein d'Intégrales Agora et labellisée par le Pôle Finance Innovation, inCube a été distinguée par de nombreux prix de l'innovation, et notamment par l'Argus d'Or de l'Innovation en 2016 et par un Trophée de l'assurance en 2018.

En septembre 2019, inCube a lancé sa solution dédiée aux Conseils en Gestion de Patrimoine et aux Courtiers, **evea by inCube.**



evea by inCube positionne les Projets de vie du Client au cœur de son contrat d'assurance vie.

<https://evea-by-incube.fr/>



Une équipe dirigeante de personnalités expérimentées, complémentaires et soudées, qui se connaissent et travaillent ensemble depuis plus de 30 ans



Philippe Lepeuple

Président Fondateur d'Intégrales Agora (2002) et d'inCube (2013)



- coaching - formation
- stratégie, distribution, organisation, conduite du changement, processus et méthodes de management, techniques de vente, gouvernance, grands partenariats, Lean - six sigma
- animation de formations (management, méthode de vente)
- systèmes d'information

- ✓ Managing Director Retail France, JP Morgan Fleming AM
- ✓ Directeur Général Adjoint de La Hénin Vie (aujourd'hui La Mondiale Partenaires)
- ✓ Directeur du Courtage Vie d'Allianz France et Directeur Général de Gaipare Diffusion
- ✓ Directeur du Développement de GE Capital Finance (Europe)
- ✓ Fondateur de Pouvoir, Compagnie de Suez (audit, stratégie, M&A)
- ✓ Responsable du Département Grands comptes et établissements financiers, Guardian Vie
- ✓ Responsable de l'informatique commerciale et du programme d'intelligence artificielle, Cardif

Ensaë



Jérôme Lucereau

Directeur Associé d'Intégrales Agora et Associé d'inCube



- audit et transformation des organisations, conduite opérationnelle du changement, coaching, Management, formation, marketing
- conception de programmes de formations centrés sur la transformation des personnes et des Entreprises
- accompagnement de nombreuses organisations commerciales dans le secteur de la banque, de l'assurance, des mutuelles et des IP

- ✓ Directeur de la Gestion Privée de la Caisse d'Epargne Île de France Ouest
- ✓ Directeur Associé et consultant senior du Cabinet Cardinal Conseil
- ✓ Publication de divers articles sur la rémunération, le management, la gestion de patrimoine
- ✓ Publication de plusieurs ouvrages (le dernier : « Les écritures de la faim », Éditions L'Harmattan, 2018)

- Doctorat de Philosophie
- Doctorat de Littérature Générale et Comparée
- Maîtrise de Psychologie sociale



Bruno Sanson

Directeur Associé d'Intégrales Agora et Associé d'inCube



- formation des Managers opérationnels et accompagnement individuel
- planification stratégique, processus et pilotage de la distribution, management.
- conduite de projets complexes, Systèmes d'Information, marketing, web technologies, Lean - six sigma

- ✓ Responsable de l'Informatique commerciale d'Abeille Vie
- ✓ Responsable de la fonction planification et contrôle de gestion chez UCB-Credicasa (Milan).
- ✓ Chef de Projets systèmes experts au Groupe Méthodes de la Compagnie Bancaire
- ✓ Consultant senior du Cabinet Nextstage

- Ensaë
- Cicom