

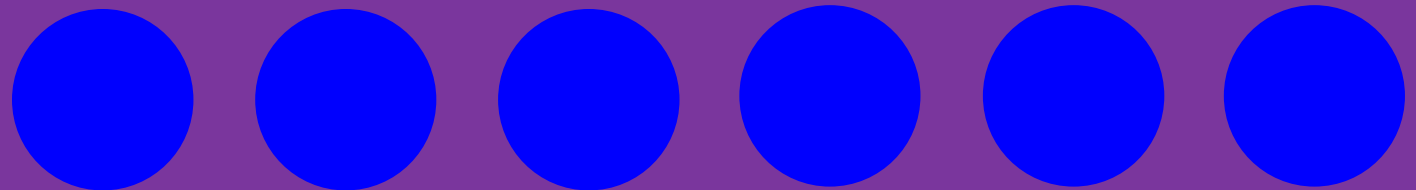


# Gestion de projet



1 heure

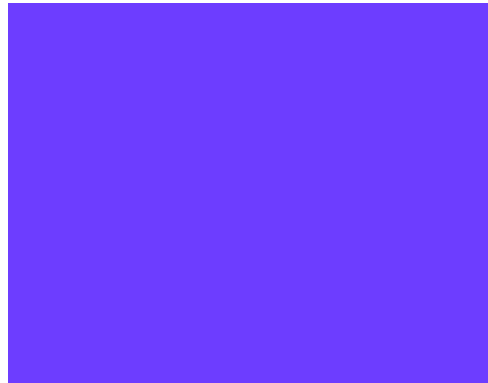
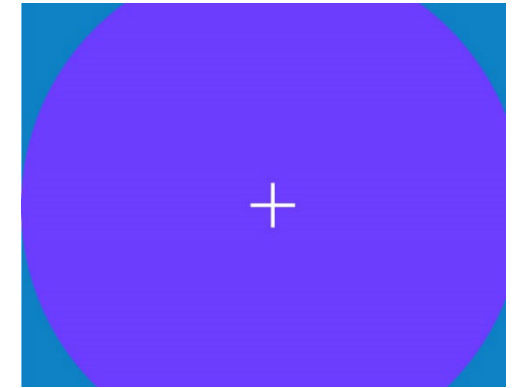
## Nouvelles pratiques de travail : retour d'expérience sur le management participatif



# POUR RÉUSSIR CETTE SÉANCE...

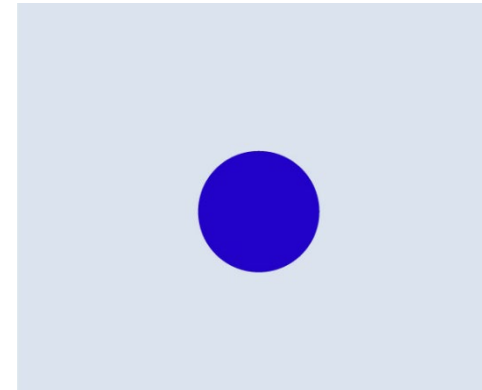


S'OFFRIR UN TEMPS  
DÉDIÉ, SANS  
NOTIFICATIONS DE  
TÉLÉPHONE, MAIL...

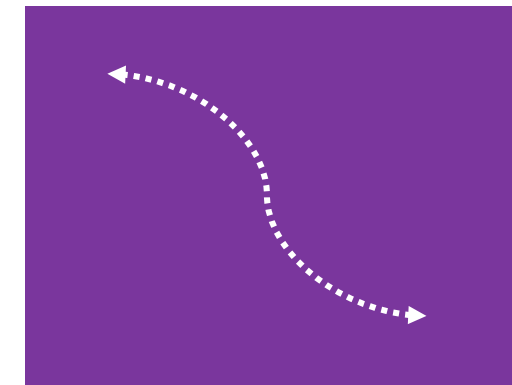
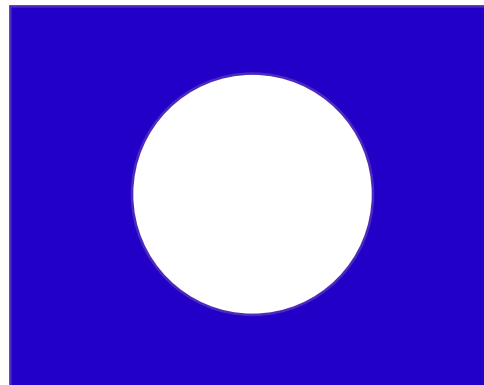


PARTAGER SES  
EXPÉRIENCES ET SES  
RESSENTIS

LIBÉRER LA PAROLE ET  
S'AUTORISER A  
INTERVENIR

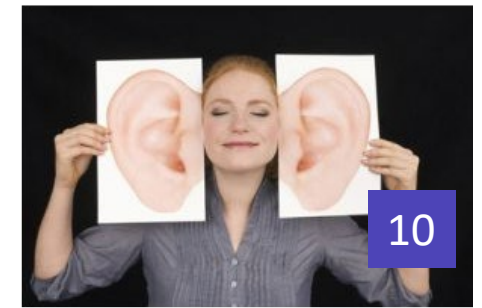
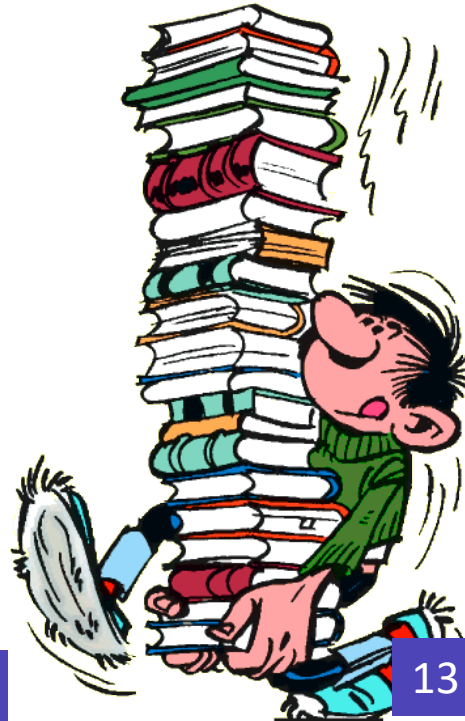


ÉCOUTER  
LES  
AUTRES



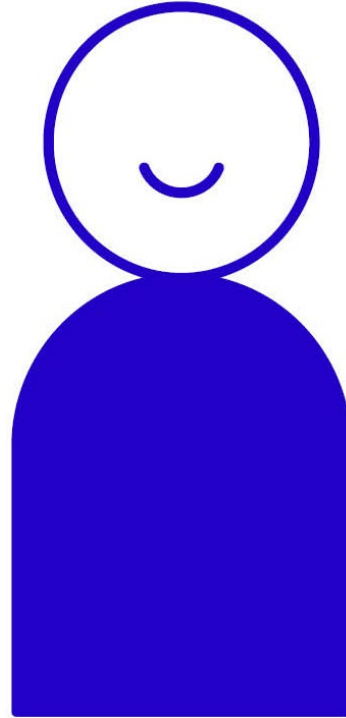
# Management participatif : qu'est-ce que cela évoque ?

Choisir une image et indiquer en un mot ce qu'elle évoque pour vous...



# Management participatif...

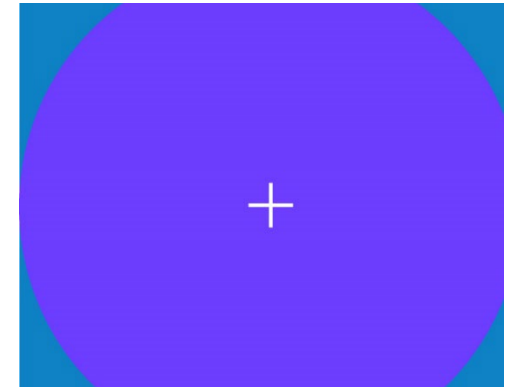
Quels en sont les principes ?



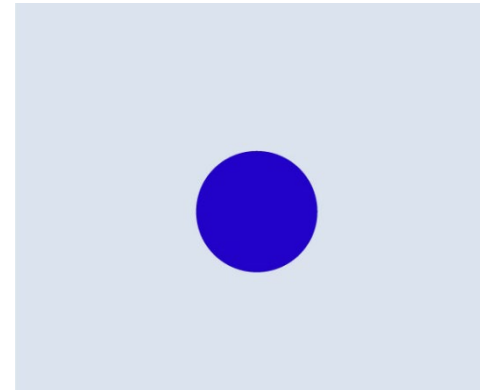
# MANAGEMENT PARTICIPATIF : Les grands principes



Encourager l'implication  
des collaborateurs dans  
le processus de décision

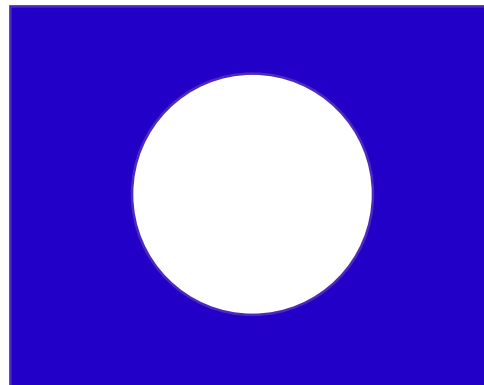


Développer la  
communication et  
mettre en place des  
conditions de travail  
favorables



Confier la résolution des  
problèmes aux équipes  
concernées

Déléguer du pouvoir ;  
chaque collaborateur  
doit pouvoir avoir un  
niveau de responsabilité



Mettre en place des  
dispositifs de régulation







---

# Retour d'expérience de l'Université Savoie Mont Blanc

Management participatif à la direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue





# Contexte actuel...

Mars 2020, activités transformées brutalement.

Confinements successifs, travail à distance massif et subit

Avec un post-confinement tout aussi compliqué :

Prendre en compte la différence des situations entre ceux qui revenaient au bureau et ceux qui restaient en télétravail, majoritaires, et donc reconstituer les collectifs de travail.

Renforcer les liens

Vécus individuels et collectifs différents selon individus

Gérer la crise, la post-crise et la (re)crise et les évolutions de charge de travail

Prendre plus de temps pour analyser le vécu des équipes et désamorcer les risques de tensions



# Préoccupations

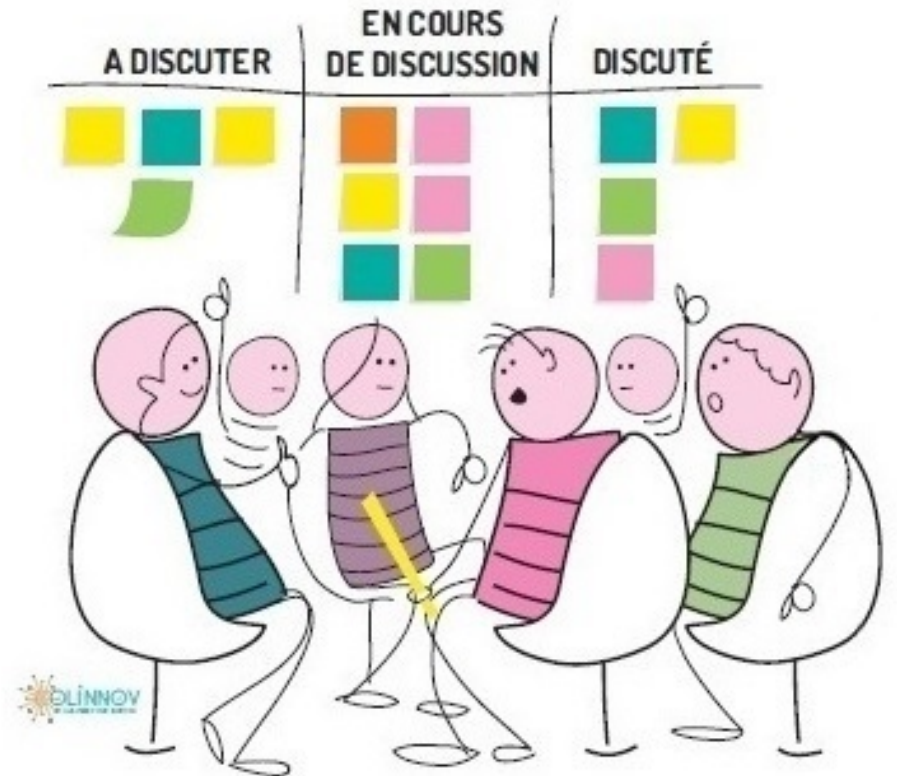
- Télétravail : faciliter l'activité à distance, améliorer les pratiques
- Compétences : a-t-on toutes les compétences nécessaires dans ce contexte, d'autres compétences sont-elles à mobiliser ? Reconnaître l'acquis
- Santé au travail : exposition aux risques professionnels, effet sur les indicateurs de santé au travail
- Relations sociales : échanges réguliers, cohésion
- Contenu du travail : rôles, procédures, cadre, charge (ré)évaluée ? Moyens humains adéquats ? Outils numériques à développer ?
- Équilibre vie professionnelle / vie personnelle : horaires adaptés, aménagés ?

Mobiliser et impliquer

Favoriser le développement des compétences

Déléguer et responsabiliser y compris  
pour la résolution de problème

Mettre en place des dispositifs de régulation



# Quelle place pour le manager ?

## Coordinateur et facilitateur

Mobilise autour d'un sens commun

Fédère autour d'une identité partagée

Co-construit les rituels et pratiques collaboratives

Facilite l'intégration et l'expression

Révèle les potentiels et valorise la diversité

Suit l'activité et s'adapte aux aléas tout en contribuant au développement personnel de chacun

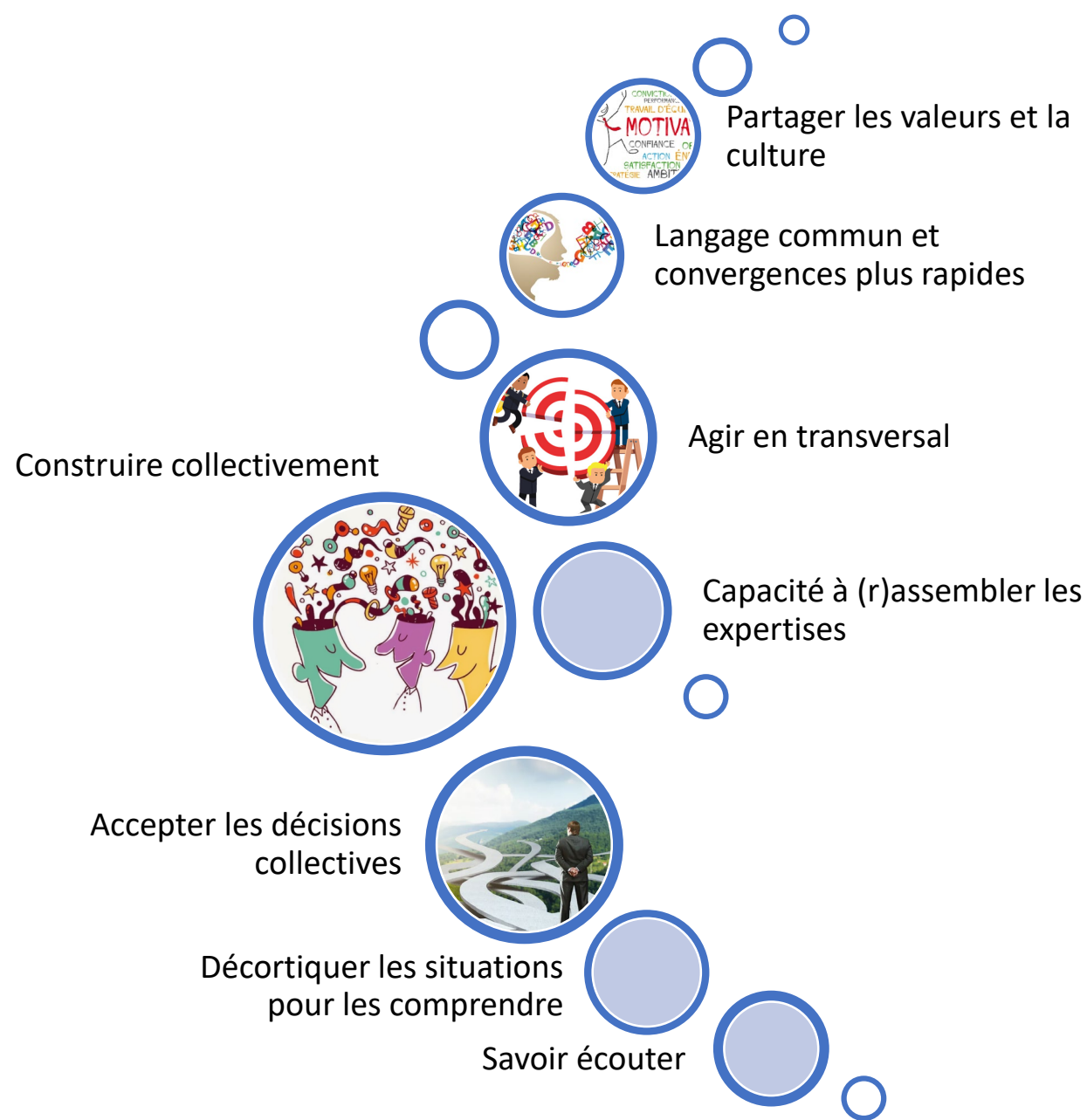
Met en relation, stimule et mobilise l'intelligence collective

Encourage l'expression d'idées et facilite les initiatives

Aide les équipes à résoudre les désaccords (internes comme externes)

Apprend des vécus

Se met au service des équipes et les aide



SEUL ON VA PLUS VITE

ENSEMBLE  
ON VA PLUS LOIN



*Écoute, attention, intention, bienveillance, confiance, respect du cadre*

## AVANTAGES / INTÉRÊTS

- (re) donner du sens
- Motiver
- Responsabiliser
- Favorise l'esprit d'équipe
- Renforcer l'autonomie
- Fédérer
- Émergence d'idées
- Créativité
- Innovation
- Valorisation dans le travail
- Accroître la performance
- Améliorer la QVT
- Amoindrir les tensions hiérarchiques
- Engagement au travail plus important
- Favorise la marque employeur, l'appartenance
- Cohésion préservée malgré la distance
- Charge mentale maîtrisée
- Diminution des tensions hiérarchiques
- Satisfaction personnelle plus forte
- Production plus qualitative
- Développement d'une culture d'amélioration continue

## INCONVÉNIENTS / LIMITES

- Gestion du temps parfois délicate
- Consensus de tout le monde chronophage
- Bouscule les codes hiérarchiques
- Chacun assume les erreurs éventuelles / caractère anxigène possible
- Système pouvant être coûteux dans sa mise en place au détriment du « cœur de métier »
- Difficultés supplémentaires qui peuvent apparaître en contexte de gestion de crise
- Résistance au changement à appréhender

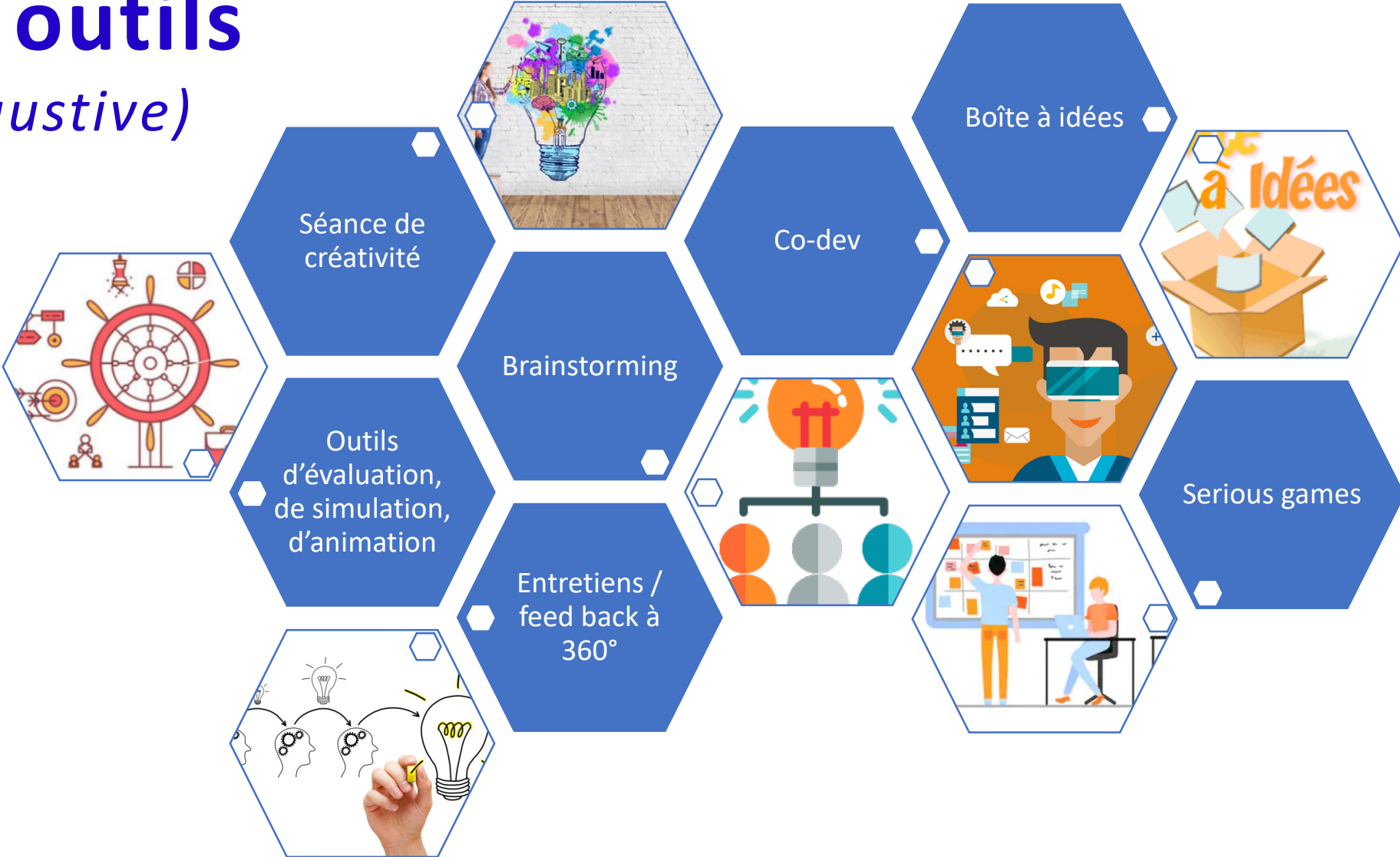


**Management participatif :**

**Doit-on conserver un cadre ? Et si oui, quel exemple pourrait-on citer ?**

# Quelques outils

*(liste non exhaustive)*



# Illustration

Un grand orchestre sans chef d'orchestre, cela fonctionne ?



Daniel Barenboim, chef d'orchestre, ne lève pas sa baguette ici une seule fois.

Chaque musicien, chaque instrument, chaque élément de l'orchestre fonctionnent pourtant en parfaite harmonie

Œuvre partagée par chacun avec une émotion palpable

CE QU'IL S'EST APPLIQUÉ :  
Être au service des autres  
Être présent à l'entraînement  
Rester en retrait lors de l'événement.

# *Quelques citations inspirantes*

« Les meilleures choses qui arrivent dans le monde de l'entreprise ne sont pas le résultat d'un seul homme, c'est le travail de toute une équipe. »

Steve Jobs

« Lorsque deux forces sont jointes, l'efficacité est double. »

Isaac Newton

« La pierre n'a point d'espoir que d'être autre chose que pierre, mais de collaborer, elle s'assemble et devient temple. »

Antoine de Saint-Exupéry

« Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous, ensemble. »

Euripide



**Merci**  
*de votre attention*



# Prochain café managers

18 mai de 14 à 15h  
introduction au design  
thinking



**amue.fr**

Nos réseaux : @amue\_com