

La solution

La responsabilisation au service de la performance

La plateforme pour accompagner vos managers dans la responsabilisation de leurs équipes pour une performance durable

2020



Claire CHESNEAU 

06-68-66-81-83

claire.chesneau@actantiel.com

www.actantiel.com

Coaching – Conseil & Formation
Supervision managériale
Santé au travail (Membre du réseau
RPBO, reconstruction post burnout)

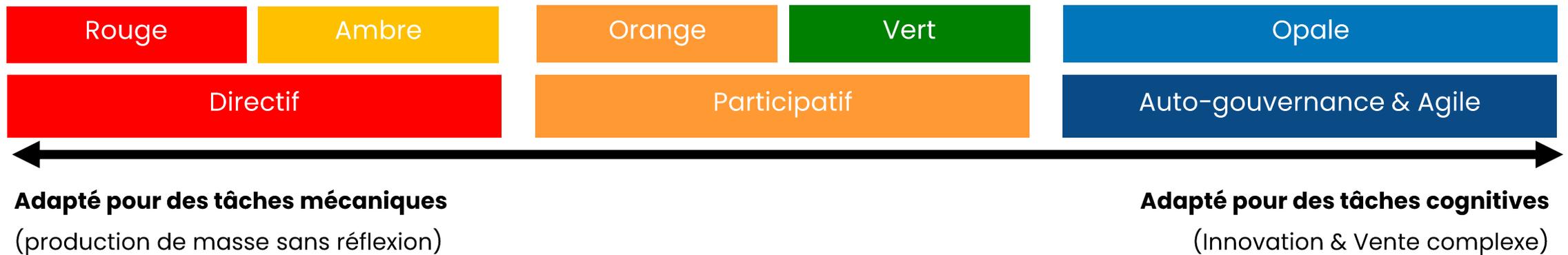
Partenaire de ITG Consultants 

CONTEXTE

La problématique : Transformation managériale des collectifs

Les transformations des organisations, l'émergence de nouveaux modes de travail, et l'expression d'un besoin de participation des salariés appellent aujourd'hui les directions à repenser les modèles managériaux.

Ils font alors face à la question : **Comment accompagner et piloter cette transformation managériale ?**



SOLUTION

La solution

Un outil digital pour accompagner et piloter la transformation du fonctionnement de ses équipes.

L'outil vous aide à déterminer **avec vos/votre équipe(s)** les **processus de travail** les moins frustrants, les plus viables, et les plus efficaces pour réussir ensemble.



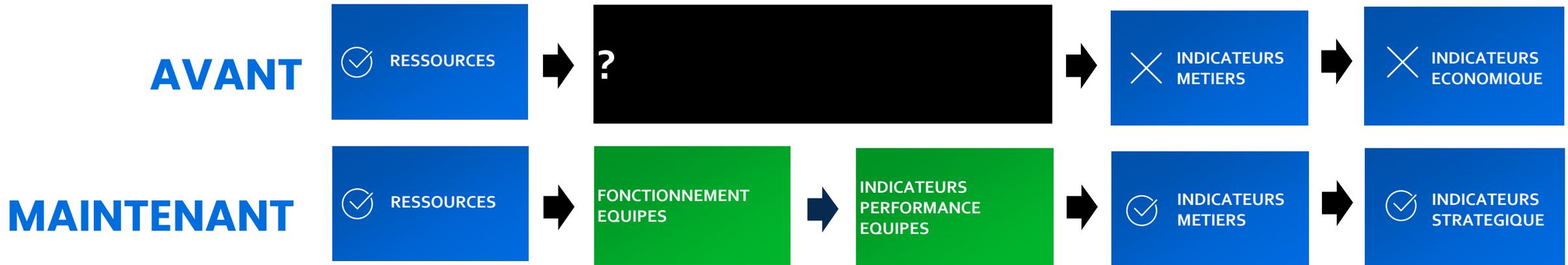
Livrables clés obtenus :

- Photo de la situation actuelle, et de la situation désirée, en terme organisationnel par les équipes
- Débriefing personnalisé des résultats avec un expert par téléphone
- Décisions relatives à un nouveau mode de fonctionnement organisationnel avec un plan d'action détaillé par processus
- Support de présentation automatique pour animer la restitution à l'équipe



SOLUTION

Avant / Après OpenDecide



Ce qu'OpenDecide vous permet de faire :

- Identifier les fonctionnements **actuels** et **souhaités** par vos équipes en 12 minutes.
- Mesurer sur **des bases scientifiques éprouvées la performance d'équipe générée par les fonctionnements actuels.**
- **Utiliser une stratégie TEST & LEARN sur le fonctionnement collectif avec son équipe sur des temps courts (3 mois - 6 mois).**
- **Mesurer le ROI sur les formations / coaching / plan de transformation.**
- **Identifier et partager les meilleures pratiques** internes avec ses équipes.



SOLUTION

Comment cela marche t-il ?

Étape 1 : Compiler en 12 minutes les avis sur le fonctionnement de l'équipe

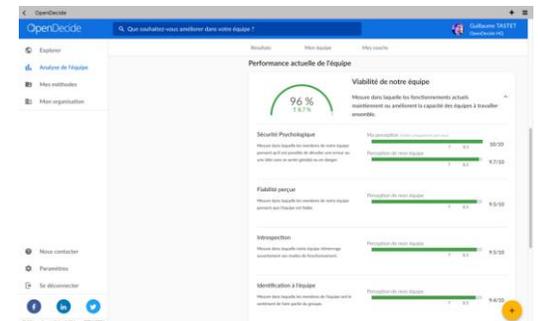
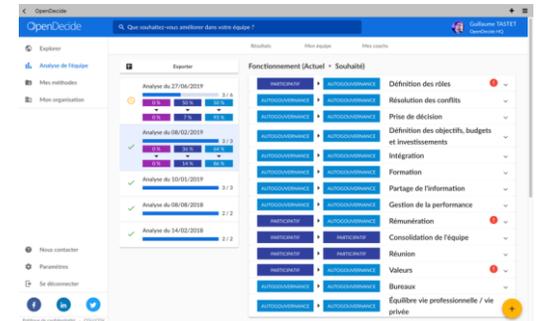
- Chaque membre de l'équipe répond à un questionnaire de 12 minutes sur le fonctionnement actuel et souhaité par le groupe de travail.

Étape 2 : Identifier l'écart entre le fonctionnement actuel et souhaité par l'équipe

- À partir des avis, l'intelligence Artificielle analyse la performance du fonctionnement actuel de l'équipe sur des bases scientifiques éprouvées, et affiche le fonctionnement idéal souhaité par l'équipe.

Étape 3 : Mettre en place le fonctionnement souhaité avec l'équipe

- L'Intelligence Artificielle fait une recommandation sur-mesure de nouveaux processus de travail en fonction des attentes de l'équipe. Le manager génère automatiquement un support de présentation Powerpoint pour faire le débriefing des résultats à son équipe et co-construire les nouveaux processus.



SOLUTION

Etape 1/3 : Compiler en 12 minutes les attentes de votre équipe

QUESTIONNAIRE ANONYME POUR AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE ÉQUIPE

Prend moins de 12 minutes.

Répondez honnêtement, même si vous n'aimez pas la réponse.

Vous êtes protégé(e)! Vos données sont anonymisées

* = Réponse obligatoire

Si un membre de l'équipe "OpenDecide" commet une erreur, elle n'est pas retenue contre lui.*

D'ACCORD PAS D'ACCORD

Les membres de l'équipe "OpenDecide" sont capables de soulever des problèmes et des questions difficiles.*

D'ACCORD PAS D'ACCORD

Les membres de l'équipe "OpenDecide" ne rejettent pas les autres parce qu'ils sont différents.*

D'ACCORD PAS D'ACCORD

Dans l'équipe "OpenDecide", un membre de l'équipe peut prendre des risques sans se sentir en danger.*

- **INCLUSIF** Le questionnaire porte sur le fonctionnement de l'équipe, et non sur les personnalités ou relations interpersonnelles. Aucune stigmatisation possible.
- **RAPIDE** Chaque membre d'équipe reçoit un email pour répondre au questionnaire. Inutile de s'inscrire. Il suffit de cliquer et d'y répondre en 12 minutes.
- **ANONYME** Les réponses sont anonymes et compilées à l'échelle de l'équipe afin qu'aucune personne ne se sente en insécurité. Taux de réponse moyen : 85%



Ce questionnaire est conçu en partenariat avec les chercheurs du CNRS

Pour plus d'informations, voir diapo 9



SOLUTION

Etape 2/3 : Écart entre le fonctionnement actuel et souhaité

Écart entre le fonctionnement actuel et celui souhaité par l'équipe

À partir des retours de l'équipe, la solution affiche le fonctionnement actuel, et souhaité par l'équipe, et souligne si l'actuel est différent du souhaité.

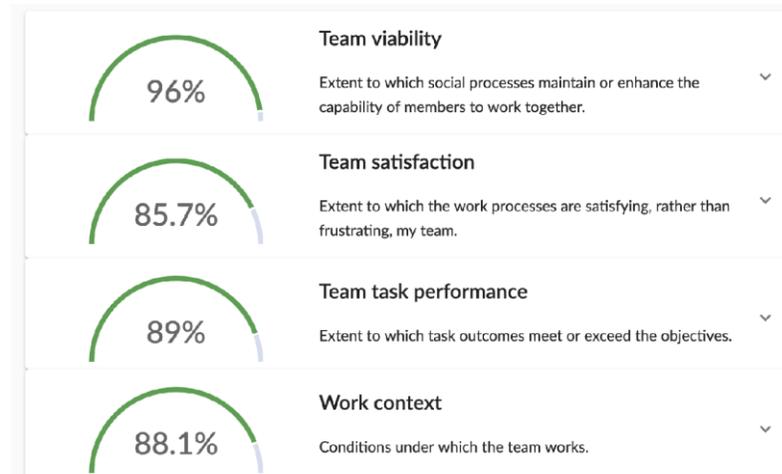
SELF-GOVERNANCE	DIRECTIVE	Role allocation	!
DIRECTIVE	SELF-GOVERNANCE	Conflict solving	!
DIRECTIVE	SELF-GOVERNANCE	Decision making	!
PARTICIPATIVE	DIRECTIVE	Objectives, budgets and investments allocation	!
DIRECTIVE	PARTICIPATIVE	Onboarding	!
DIRECTIVE	PARTICIPATIVE	Skills development	!
PARTICIPATIVE	SELF-GOVERNANCE	Information sharing	!
PARTICIPATIVE	SELF-GOVERNANCE	Performance management	!
SELF-GOVERNANCE	DIRECTIVE	Compensation	!
SELF-GOVERNANCE	SELF-GOVERNANCE	Team building	
SELF-GOVERNANCE	SELF-GOVERNANCE	Meeting	

PRODUIT



Performance d'équipe générée par le fonctionnement actuel

Co-construit en partenariat avec les chercheurs du CNRS, la mesure de la performance vous permet de comprendre les effets produits par les modes de fonctionnement (frustration à cause des processus, niveau de sécurité psychologique, etc.)



SOLUTION

Etape 3/3 : Mise en place du nouveau fonctionnement d'équipe

The interface is titled 'Role allocation' and has two tabs: 'PARTICIPATIVE' and 'SELF-GOVERNANCE'. The 'SELF-GOVERNANCE' tab is active.

The team is currently: PARTICIPATIVE
The position and roles held vary, are defined by the authority, and accepted by the members.

The team wants to be: SELF-GOVERNANCE
Roles are defined with co-workers, the distribution being approved by them.

Recommendations:

Logo	Description	Steps
	Defining roles: Batman/Robin technique	5 steps
	Define and improve role definitions	2 steps
	Trade roles across teams	3 steps
	Continuously define and adapt roles	6 steps

L'outil recommande à chaque manager des exemples de processus de travail pour réduire l'écart entre le fonctionnement actuel et souhaité par son équipe.

Ces processus sont extraits d'une bibliothèque open-source de pratiques, ou de « best practices » internes à votre société.

En 1 clic, le **manager peut exporter un support de présentation Powerpoint** pour décider/prioriser la mise en place des actions lors du débriefing de son équipe.

Moins de temps
sur l'ordinateur
Plus de temps
avec l'équipe



Cliquez
Téléchargez
Présentez



SOLUTION

Un modèle scientifique éprouvé pour une performance durable



En collaboration avec les chercheurs du CNRS, l'Intelligence Artificielle compile les dernières découvertes scientifiques sur la performance d'équipe et ses composantes (Hackman, Edmondson, Vand en Broeck, etc.) afin que chaque équipe puisse utiliser des modèles testés et éprouvés par les entreprises et la communauté scientifique.



Docteur Marion FORTIN

Maître de conférences en Sciences de gestion, spécialité Management des Ressources Humaines à Toulouse School of Management.
TSM Research UMR 5303 CNRS



Docteur Tessa MELKONIAN

Professeur et Chercheuse en Management et Comportement Organisationnel à EMLYON Business



Un partenariat gagnant-gagnant Laboratoire <-> Startup

Les données que nous collectons sont anonymisées, puis utilisées par les scientifiques pour améliorer leurs modèles. En contrepartie, les chercheurs permettent d'analyser, et d'intégrer les dernières découvertes dans l'Intelligence Artificielle.





Ethique, déontologie et engagements en tant que certifiée de la solution OPENDECIDE

Nos engagements en terme d'éthique et de déontologie professionnelle :

- Respecter la **confidentialité** pour ce qui concerne le Coaché ou le bénéficiaire d'un accompagnement. Respecter sa personne, ses choix, en s'interdisant d'exercer tout abus d'influence.
- Respecter la **finalité** de l'accompagnement, qui consiste pour le Coach à prendre tous les moyens permettant, dans le cadre de la demande du Coaché, le développement professionnel et personnel du Coaché.
- Réaliser une **supervision** de pratique régulière et perfectionner sa propre pratique de l'accompagnement avec la solution OPENDECIDE.
- Remettre les **résultats** des inventaires de développement professionnel ou d'autres outils de développement, exclusivement au bénéficiaire de ses questionnaires.
- Respecter les conditions **d'éthique** et de **déontologie** d'utilisation des outils et approches développementales utilisées en coaching et en formation.

Notre identité
Notre sens *au et*
du travail avec et
pour vous

1. Notre vocation : Accompagner la transformation managériale pour faire émerger un Leadership inspirant, porteur de sens et créateur de liens.

2. Nos valeurs :

- ✓ **Sens et engagement** : clarifier et partager la vision et la portée de ce que nous réalisons, assumer nos responsabilités, savoir nous remettre en question, continuer d'apprendre et progresser ensemble.
- ✓ **Humilité et sincérité** : placer notre attention à l'autre dans une relation vraiment disponible et en vérité.
- ✓ **Exigence et bienveillance** : rassembler la volonté de réussir avec l'empathie nécessaire pour y parvenir.
- ✓ **Humour et plaisir** : c'est notre devise au travail, réaliser notre travail sérieusement sans se prendre au sérieux.

3. Notre vision de l'accompagnement :

-  **Une approche humaniste et intégrative** : placer la relation au cœur du travail, inviter l'autre à s'engager en confiance.
-  **Un travail de transformation** : ouvrir un espace de co-élaboration et de prise de conscience pour faire émerger la créativité, les talents et les potentialités.
-  **Un regard systémique** : ouvrir et décentrer son regard, oser, pour réussir des changements durables & écologiques pour soi, en relation aux autres.



Nos 3 axes pour accélérer votre réussite

1. Déployer une gouvernance d'entreprise cohérente : lorsque le management des personnes est « vraiment » aligné à la stratégie d'entreprise et au management des projets



- Agir sur la **vision, le sens et la mission**.
- Travailler sur **la culture, les valeurs et les pratiques managériales** pour remettre du sens et de la cohérence.

2. Révéler et développer les Talents pour pérenniser les succès de demain



- Définir, évaluer et **modéliser ce qu'est un talent** dans votre entreprise.
- **Identifier et proposer une offre d'évaluation et de développement des talents avec des parcours de développement** au service de la fidélisation de vos ressources clés.

3. Agir et s'engager ensemble pour la qualité du travail et la qualité de vie au travail



- **Prévenir les risques d'épuisement au travail** et particulièrement sur les populations managériales et dirigeantes.
- **Faciliter le fonctionnement des équipes**, redécouvrir/se réapproprier « le travail qui développe l'humain » pour soi, en équipe et en relation à l'autre. Agir pour favoriser un travail de qualité et la qualité de vie au travail.

Nos engagements éthiques, déontologiques et associatifs

Nos engagements éthiques et déontologiques :

- ✓ Respecter la **confidentialité** pour ce qui concerne le client, respecter sa personne, ses choix, en s'interdisant d'exercer tout abus d'influence.
- ✓ Consacrer le **temps et les moyens** nécessaires à notre formation et à notre **perfectionnement professionnel** chaque année par des choix appropriés et porteurs de sens.
- ✓ Disposer d'un lieu de **supervision** pour interroger notre pratique et notre posture en qualité de coach. Supervision de pratique régulière, entre 30 et 50 heures par an, en individuel et en collectif.
- ✓ Respecter la **finalité de l'accompagnement**, qui consiste, en tant que Coach à prendre tous les moyens permettant, dans le cadre de la demande du Coaché, son développement professionnel et personnel.
- ✓ Respecter la **charte d'accompagnement** des fédérations de coaching (SYNTEC, AICC-HEC)

Nos engagements associatifs auprès des Dirigeants et des managers :



Membre depuis 2019



Membre depuis 2019



Reconstruction Post Burn-Out

www.rpbo.fr

Membre depuis 2015

Claire CHESNEAU

Fondatrice de ACTANTIEL, Coach, Consultante et Formatrice en management et performance durable

Son parcours :

En créant ACTANTIEL en 2015, elle a choisi de s'engager dans une voie entrepreneuriale afin de proposer à ses clients, des solutions spécifiques pour donner sens à leurs trajectoires professionnelles et développer durablement leurs potentialités.

Parmi ses principales missions : Leader coaching, conception et animation de thématiques de formation au Leadership, évaluation de compétences managériales et conseils en management des ressources humaines.

Ce qui l'oriente dans son engagement professionnel :
Les situations où elle peut exprimer les diverses facettes de sa signature :

- **Architecte** pour aider à la construction du sens et des projets,
- **Entraîneur** pour favoriser l'expression et le développement de compétences nouvelles,
- **Guide** pour veiller à proposer à l'occasion du parcours entrepris, les protections et les permissions nécessaires pour que la personne se révèle à elle-même et exprime le potentiel et les ressources dont elle est porteur.

Son portrait :

- Claire discerne avec finesse les talents potentiels et les « chemins possibles », pour favoriser la croissance harmonieuse des personnes et des équipes.
- Intuitive et pragmatique, enthousiaste et inspirante, elle agit avec une bienveillance reconnue et une dose d'humour appréciée. Elle accompagne les personnes et les organisations vers davantage de sens et de prospérité partagée.
- **Là où elle aime agir dans son travail :** « faciliter le discernement et l'agir des personnes en quête de sens et de développement ».
- **Son talent singulier :** « fertiliser le champ de la relation à l'autre, en co-crédant avec l'autre, un espace d'intégration de soi, source d'évolution et d'épanouissement personnel ».
- **Sa citation favorite :** « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible » Antoine de Saint Exupéry.

Bureau : 181 Route de Clisson - 44230 SAINT SEBASTIEN SUR LOIRE

www.actantiel.com 06-68-66-81-83 claire.chesneau@actantiel.com

Profil & compétences :

- Coach Professionnel individuel & équipe
- Consultant en Management
- Consultant en Ressources Humaines
- Membre du réseau RPBO (Reconstruction Post Burnout) et santé au travail



ACTANTIEL
ARTISAN DU SENS AU TRAVAIL

Notre mission est d'accompagner la **transformation managériale** pour faire émerger un **Leadership inspirant**, porteur de **sens** et créateur de **liens**.

www.actantiel.com



Echangeons sur votre projet

Claire CHESNEAU 

06-68-66-81-83

claire.chesneau@actantiel.com

www.actantiel.com

Coaching – Conseil & Formation
Supervision managériale
Santé au travail (Membre du réseau
RPBO, reconstruction post burnout)