

Obea

Accompagnement vers le

Télétravail

et l'organisation

hybride





Préambule



La crise sanitaire du Covid-19 a profondément bouleversé **l'organisation du travail**. Nombre de ces basculements vont s'avérer durables, parfois définitifs. Pour les RH, c'est une véritable accélération temporelle.

Après une progression lente les années précédentes, le développement du télétravail a connu une accélération entre 2019 et 2020 : 29% des français le pratiquaient ponctuellement début 2020, soient 700 000 de plus en un an (IFOP). Avec la crise Covid-19, ce sont **70% des français qui sont passés au télétravail**.

La contrainte du confinement a agi comme un incroyable amplificateur. Il ne suffit pas de fournir un ordinateur et un accès Internet pour garantir un télétravail réussi.



Mobiliser le management, lui donner des outils de **pilotage à distance**, maintenir du lien social entre collaborateurs, conseiller chacun dans son **organisation personnelle** (dédier chez soi un endroit au seul travail, se fixer des horaires)... La DRH a plus que jamais été indispensable à l'orchestration des salariés : elle a donné le ton. Le business s'est mis au diapason et non le contraire. Le grand bienfait de ce télétravail forcé et massif, c'est avant tout d'avoir fait **tomber les barrières**, enjambé les réticences... On a essayé partout où c'était possible. Il est aujourd'hui inconcevable pour les organisations d'opérer un retour à la case départ : la « culture du bureau » ne pourra plus être opposée comme un frein. Le télétravail va s'imposer davantage encore dans le « **future of work** ».



Fidèle à ses convictions et à ses engagements, Obea se tient aux côtés des organisations publiques comme privées pour **accompagner les collectifs de travail** dans la mise en œuvre et la déclinaison des grands principes qui sous-tendent le télétravail, mais aussi pour **réinterroger les pratiques individuelles et collectives** qui concourent à apporter de la transparence, de la sérénité et de l'efficacité à ces nouveaux modes de fonctionnement.

5 PÔLES D'EXPERTISES INTÉGRÉS POUR UN ACCOMPAGNEMENT 360°

Transformation RH & Management

De l'élaboration d'une vision stratégique partagée à sa déclinaison en objectifs et projets opérationnels, nous impulsions et sécurisons les trajectoires de transformation par notre approche systémique et notre mixte d'expertises en RH, Management et change organisationnel.

Écoute & Engagement

Institut d'études doté de fortes expertises en data RH et d'une approche conseil intégrée, nous construisons des dispositifs d'écoute multicanale pour comprendre, mobiliser et agir. Nous activons les leviers qui créent le plus d'impact sur l'engagement, la QVT, l'expérience collaborateurs, la mise en mouvement des transformations...

Communication

Obea a, depuis son origine, fait de la communication un levier de diffusion et d'efficacité des politiques publiques. Un engagement sociétal porté à l'échelle institutionnelle et décliné en entreprise à travers son expertise en communication corporate, communication interne et marque employeur dans une approche omnicanale.

Learning & Development

Le pôle L&D conçoit, développe et déploie des leviers d'apprentissage qui concourent à l'acquisition des compétences essentielles. Notre équipe pluridisciplinaire agit comme facilitateur du développement des individus et des collectifs de travail, grâce à la coopération, l'innovation et la créativité.

Kanbios, pôle digital d'Obea

Pôle digital d'Obea, nous intervenons sur toute la chaîne de valeur d'un projet digital, du cadrage stratégique, à la définition de l'expérience utilisateur et à la livraison d'une interface digitale. Nous accompagnons ensuite nos clients dans le suivi de leurs performances Analytics et dans la mise en place de leur stratégie d'acquisition et d'engagement.

1 INSTITUT DE RECHERCHE : LE NEXT TARGET INSTITUTE (NTI)

Notre activité de R&D a pour ambition de fournir à nos clients les moyens de compréhension, d'anticipation et de réussite des transformations plurielles. Deux grands programmes de recherche rythment nos travaux et mobilisent nos consultants et chercheurs :

- ➔ **NEXT pour Nouvelles EXpériences de Travail**
- ➔ **TARGET pour Transformations Accélérées et Réussite des Grands Enjeux de Transition**



Les atouts d'Obea : un accompagnement de A à Z sur le télétravail



Un accompagnement tout au long de votre projet

Depuis vos premières réflexions autour du télétravail jusqu'au déploiement de dispositifs d'accompagnement culturel, Obea déploie des méthodologies adaptées au niveau de maturité de votre organisation et de votre projet.



Une équipe d'experts aux compétences complémentaires

Nos intervenants disposent de profils variés (consultants, ingénieurs pédagogiques, coachs, statisticiens, psychologues du travail, facilitateurs) et sont experts des enjeux liés au télétravail et du management à distance.



Une capacité à déployer des formats d'accompagnement eux-mêmes digitaux et hybrides

Nous proposons de nombreuses modalités d'accompagnement adaptées à la culture distancielle : enquêtes en ligne, supports de communication digitaux, formations distancielles, e-learning, motion design, etc.



Un accompagnement à toutes les étapes de votre projet et à tous les niveaux



**Accompagnement
RH & organisationnel**



**Accompagnement
managérial**



**Accompagnement
des équipes**

↘ Cliquer directement sur le type d'accompagnement souhaité pour accéder au détail



En transverse :

→ **Accompagnement culturel au travail à distance**

→ **PMO afin d'assurer un reporting sur l'état et les risques du projet ;**
d'évaluer continuellement la démarche pour s'assurer qu'elle respecte les délais,
les objectifs et les budgets ; d'organiser et de préparer les comités ;
de veiller à la coordination entre tous les acteurs.



Accompagnement RH & organisationnel

Dispositifs de bilan, d'écoute et d'engagement

Dresser un bilan du télétravail et faire évoluer ses modalités si nécessaire, et veiller au maintien d'un bon niveau de QVT et d'engagement des équipes par l'instauration d'enquêtes de suivi ponctuelles et/ou de prises de pouls fréquentes

Benchmark des pratiques de télétravail du secteur

Comparer les modalités de mise en œuvre du télétravail dans différentes structures comparables et recueillir leur retour d'expérience pour opérer les meilleurs choix

Diagnostic de télétravailabilité des emplois

Personnaliser les modalités de télétravail en fonction des activités pour garantir un mode d'organisation adapté à chaque poste

Accompagnement à la réflexion autour du pilotage de la performance

Repenser les indicateurs de suivi de la performance pour les adapter aux nouvelles organisations du travail



Etude d'impact du télétravail

Déployer un télétravail durable grâce à la juste prise en compte de ses impacts (sur l'humain, les technologies utilisées, les espaces de travail habités, la flexibilité du travail, etc.)

Accompagnement à la mise en place de l'organisation cible

Dessiner de nouveaux modèles organisationnels cohérents avec les impacts du télétravail sur la digitalisation des pratiques, les espaces de travail, le Knowledge Management, etc.

Stratégie de communication

Déployer un plan de communication efficace pour embarquer l'ensemble des acteurs impactés par le télétravail

Design d'organisation cible et appui à la rédaction et à la négociation de l'accord

Opter pour des modalités de télétravail taillées sur-mesure à la culture, aux objectifs et aux contraintes de l'entreprise, et faciliter les relations avec les partenaires sociaux dans la négociation autour de l'accord



Accompagnement managérial

Formations aux bonnes pratiques du management à distance et de l'hybride

Renforcer l'acculturation des managers aux nouveaux enjeux et aux nouvelles postures liés à la distance et au télétravail hybride

Animation de communautés managériales

Créer les conditions d'un réel réseau de managers pour renforcer le partage de bonnes pratiques et harmoniser l'appropriation des nouveaux réflexes managériaux (communautés digitales, ateliers de co-développement, de retour d'expérience, etc.)



Ateliers thématiques d'approfondissement

Personnaliser l'accompagnement des managers en fonction de leurs besoins et difficultés propres (animation de réunions hybrides, détection des signaux faibles à distance, etc.)

Coaching individuel de managers

Permettre aux managers qui le souhaitent de disposer d'un accompagnement personnalisé pour les appuyer dans la bonne appropriation des nouvelles postures et la levée de leurs irritants (l'atteinte de leurs objectifs)

Accompagnement de l'évolution des pratiques de management

Faire du télétravail une opportunité pour faire évoluer les modes de travail de l'entreprise vers plus d'agilité, d'autonomie, de confiance, de coopération, etc.



Accompagnement des équipes

Appui à la définition des bonnes pratiques d'équipe en matière de télétravail

Définir collectivement et localement les bonnes pratiques liées au télétravail pour faciliter l'organisation de l'équipe (communication, rituels, gestion de la connaissance, droit à la déconnexion etc.)

Coaching d'équipes naturelles

Accompagner les équipes naturelles dans l'appropriation des nouvelles pratiques de travail pour favoriser l'efficacité collective, la collaboration et la cohésion dans la durée



Formation des collaborateurs aux bonnes pratiques du télétravail

Fournir des clés pour permettre aux collaborateurs de tirer partie au maximum du télétravail

Ateliers thématiques d'approfondissement

Personnaliser l'accompagnement des collaborateurs en fonction de leurs besoins et difficultés propres (gestion de son temps et de son énergie, limitation de la porosité pro/perso, efficacité à distance, etc.)



CONTACTEZ-NOUS

Muriel SABINE
Directrice Associée
Pôle Engagement,
Transformation RH & Management
muriel.sabine@obeas.fr
01 40 53 47 00

Juliane MOEGLER
Consultante Sénior
Pôle Transformation RH & Management
juliane.moegler@obeas.fr
01 40 53 47 00

obeas

26 rue Vauquelin
75005 Paris
01 40 53 47 00
informations@obeas.fr

