

TRAVAILLER SANS CONTACT



www.artoons.net ANTONIO MEZA

COMMENT ASSURER LE LIEN SOCIAL SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

– 2 avril 2020 –

Matinée d'intelligence collective digitale

Synthèse des contributions

objectifs

- > Réfléchir, ressentir, partager et proposer sur **le travail sans contact**
- > Vivre une expérience d'intelligence collective en digital

programme

1

Se réunir



2

Se nourrir



3

Co-
construire



pourquoi participer à cette matinée

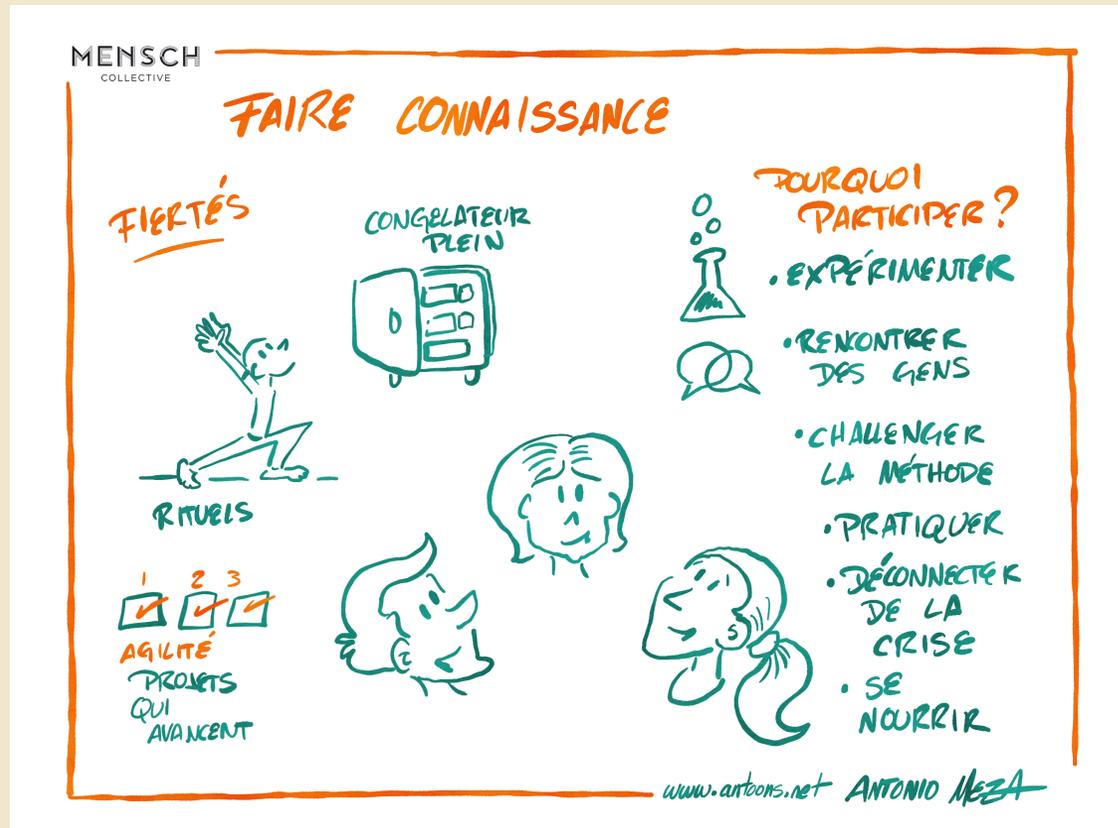
1

Se réunir



80 participants d'horizons différents ont répondu à l'invitation digitale de Mensch Collective pour échanger autour du thème du travail sans contact.

Dans la salle, les participants ont partagé leurs attentes principales de cette matinée. **En premier lieu**, les attentes portaient sur l'occasion de retrouver une communauté avec qui échanger et partager des bonnes pratiques malgré l'absence de contact et la distanciation actuelles, mais également pour s'inspirer et mieux comprendre les enjeux autour de cette situation inédite (« Une vague ponctuelle ou une mutation profonde ? »), et enfin, nombreux souhaitaient se familiariser avec l'animation collective à distance et les outils numériques.



AVEC OU SANS CONTACT ?



CENTRAGE



PRÉSENT



MASSAGE



CALIN

Souvenir de la session de mise en mouvement et d'auto-massage / auto-câlin en introduction de la matinée



2

Se nourrir



comment assurer la continuité du lien social au travail...sans présence corporelle ?

Marion Genavre, philosophe et co-fondatrice de l'agence Thaé, a proposé une réflexion sur la thématique de la matinée en s'appuyant sur des traditions et concepts philosophiques.

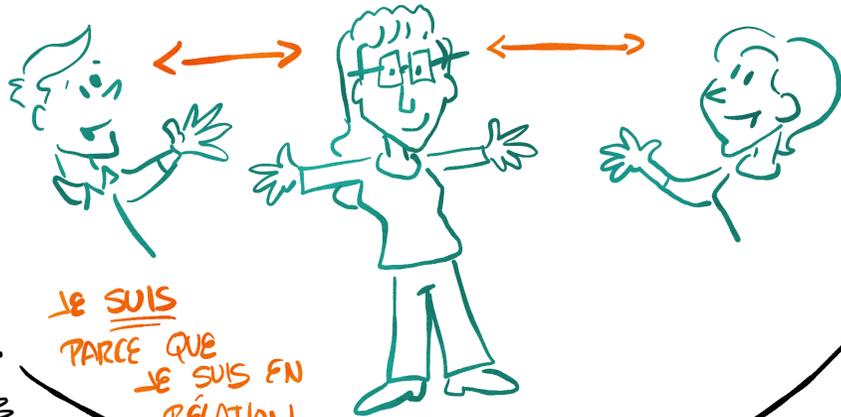
Vidéo de l'intervention intégrale à retrouver via [ce lien](http://tiny.cc/b3pomz) (<http://tiny.cc/b3pomz>)



« Ce temps de confinement a créé des espaces de rencontres, de paroles et de sens qui existaient moins avant. Les gens retrouvent le goût de ces espaces là. Le message paradoxal d'une crise comme celle que l'on vit, c'est de ne surtout pas laisser les choses redevenir comme avant. Ce que l'on expérimente durant cette matinée, faisons en sorte que ce soit des choses que l'on garde, soit en physique, soit qu'on continue à utiliser intelligemment le digital. Peut être qu'on est en train d'inventer un digital humanisé. »

COMMENT ASSURER
LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL
AU TRAVAIL...
SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

"AU COMMENCEMENT EST LA RELATION"



JE SUIS
PARCE QUE
JE SUIS EN
RELATION



COMMENT ASSURER
LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL
AU TRAVAIL...
SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

LIEN SOCIAL = RÉLATION HUMAINE ?



COMMENT ASSURER
LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL
AU TRAVAIL...
SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

MOI ?



JE PERDS
MA 3D
LA DENSITÉ
DE MA VOIX
ET LE "TOUCHER"



COMMENT ASSURER
LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL
AU TRAVAIL...
SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

VALEUR DE
LA PRÉSENCE

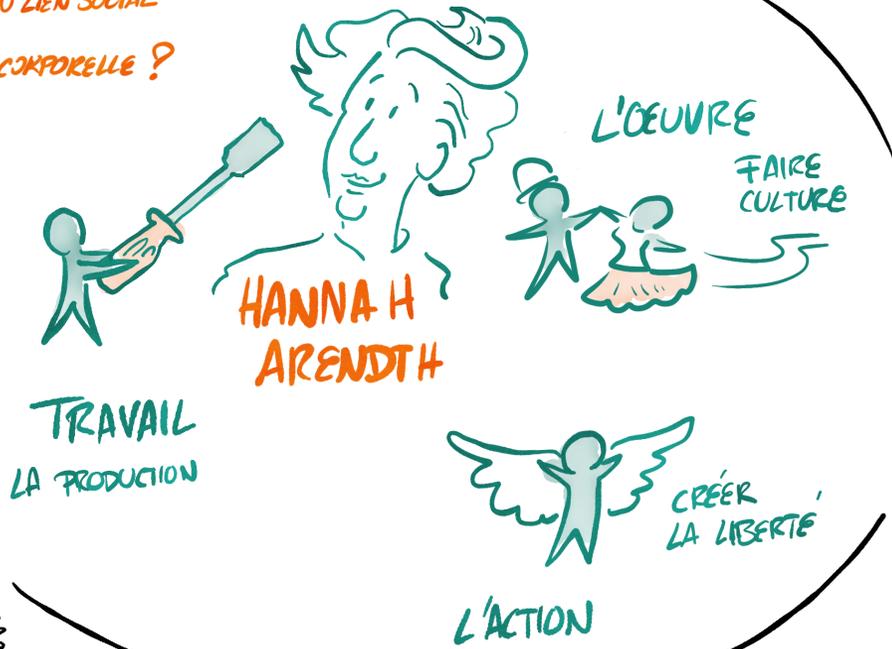
= J'AI UN MONDE EN COMMUN
AVEC L'AUTRE =



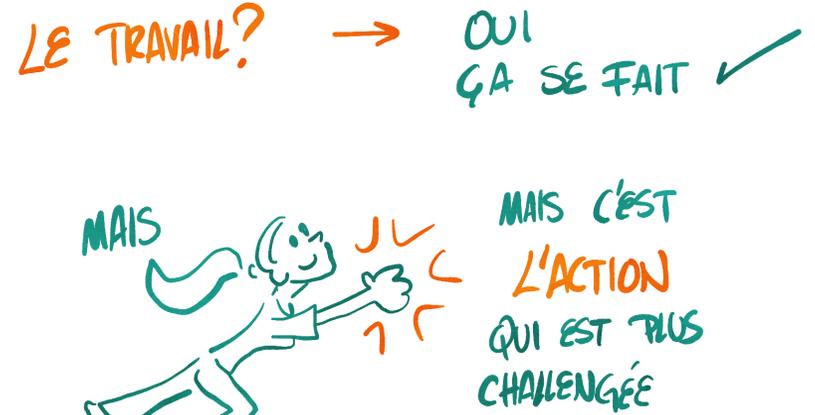
AVEC LE
CON-TACT



COMMENT ASSURER LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL AU TRAVAIL... SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

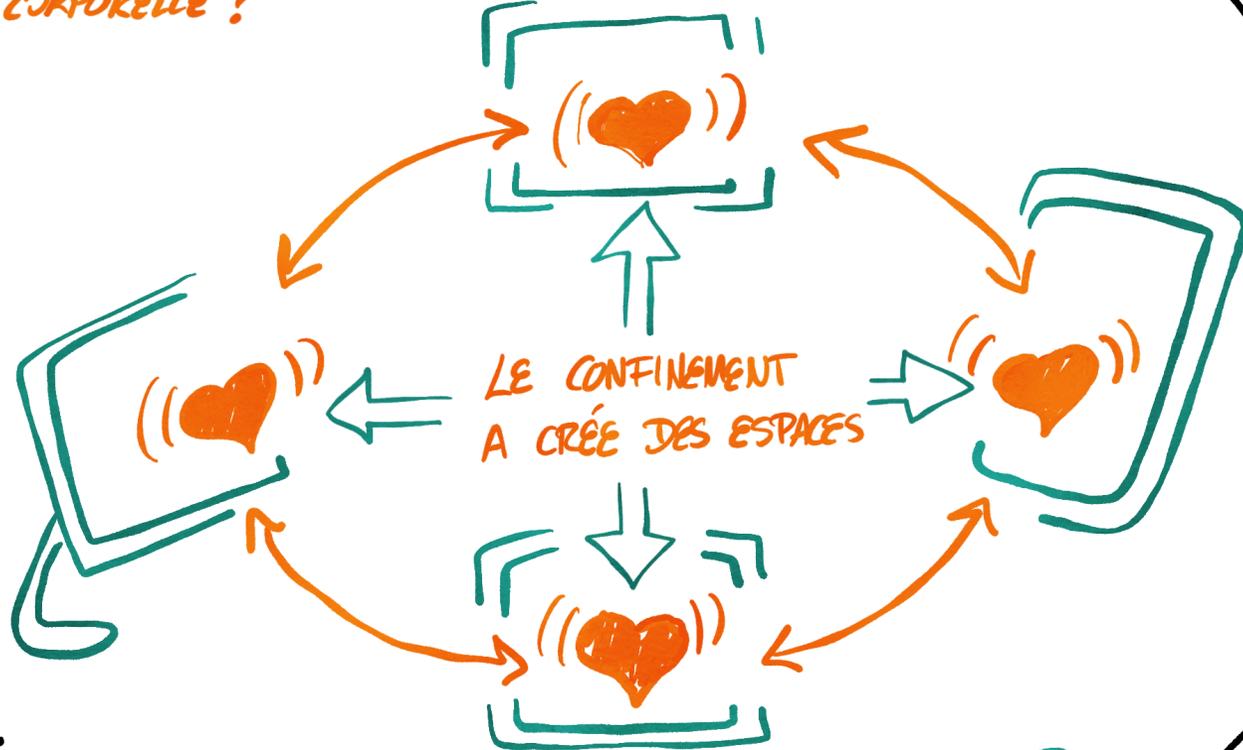


COMMENT ASSURER LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL AU TRAVAIL... SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?



COMMENT ASSURER
LA CONTINUITÉ DU LIEN SOCIAL
AU TRAVAIL...
SANS PRÉSENCE CORPORELLE ?

RIEN NE SERA
COMME AVANT



VERS UN DIGITAL HUMANISÉ ?



Maïou
GENAIRE

les questions posées

- **Comment pensez-vous que les salariés vont vivre leur retour au bureau, en termes de sens, après avoir été aussi "déconnectés" ?**
- **L'impact émotionnel de ce confinement, va-t-il changer notre rapport à l'autre ?**
- **Est-on vraiment sûrs qu'on n'a pas accès aux champs énergétiques à distance ? (l'expérience des soins reiki montrent le contraire, c'est troublant. Les coachings aussi car l'empathie émotionnelle se transmet beaucoup en voyant un tiers du corps !).**
- **Le travail sans relations est-il viable dans la durée ? Et avec des personnes avec qui nous n'avons jamais été en relation avant ?**
- Quid des émotions au royaume du sans contact ?
- Le digital prive du "con-tact" physique, mais ne permet-il pas d'accéder au contact des émotions (être touché) ?
- En quoi l'énergie ressentie génère des émotions qui renforcent la relation ?
- Quelle place pour le contact via le corps émotionnel ?
- Peut-on être en empathie, établir et nourrir une relation authentique dans une interaction digitale ?
- Sommes-nous égaux dans l'interaction digitale ? Les « sensibles intuitifs » ne sont-ils pas handicapés ?
- Le digital devrait permettre aussi à certains de trouver un mode d'interaction qui leur convient parfois mieux que la relation (dans certaines situations)
- Le manque de relation actuelle peut-il nous mener à revaloriser œuvre et action et non le travail ?
- La digitalisation ne fait-elle pas qu'amplifier la transformation des relations au travail ?
- La "reconstruction" post-crise sera-t-elle du coup possible sans relation ?
- Si la relation est première, nous ne sommes qu'en relatif. Comment assurer que chacun est clair de sa singularité ?
- Certaines personnes semblent avoir besoin d'une présence mais sans chercher une relation. Quelle différence ferions-nous entre les deux ?
- Le travail a une connotation économique plus qu'humaine aujourd'hui. Où repositionner le sens du travail ?
- Quels sont les bénéfices du digital dans nos relations ?

les questions posées

- Le travail au sens d'H. Arendt gagnerait-il à être réalisé en relation plutôt qu'en interaction ?
- Comment travailler autrement après le confinement ?
- Comment réenchanter les relations de travail à la sortie du confinement ?
- Comment faire un métier de service sans contact comme la restauration?
- On peut travailler à partir des interactions mais je suppose que cela a un temps limité...combien de temps?
- Dans quel cas de travail, la relation plus que l'interaction est fondamentale ?
- Un nouveau défi pour l'éducation. Cette interaction fonctionnerait pour enseigner... mais pour éduquer?
- Comment vivre une interaction pleine entre semblables en perdant 2/3 sens au passage ?
- Les dysfonctions dans la capacité d'action d'un groupe sont elles améliorées ou détériorées par le format digital ?
- Vivons-nous une simple crise ou une profonde mutation collective ?
- Quel verbe proposer pour remplacer connecter pour humaniser notre langage ? *Relationner* ? Comme un besoin de remettre de l'humain, de l'émotion.
- Il me semble que les philosophes cités ont tous vécu dans un monde où le digital n'existait pas. Il me semblerait intéressant de repenser ces notions en mode 21e siècle / « digital native »
- Il me semble qu'émerge aussi une méfiance du contact en ce moment. Comment le reconstruire en sortie de confinement ?
- Merci pour cette prez inspirante, à lire aussi : « La chair et la pierre » de Richard Sennett
- Merci beaucoup pour cette matière à penser très, très intéressante. je fais le lien avec les méthodologies qui du coup s'adossent aux concepts que l'on choisit entre psychanalyse et Gestalt par exemple pou le toucher est soit interdit, soit au contra

forum ouvert digital

3

Co-
construire



Nourris des échanges et des apports philosophiques, les participants ont été invités à identifier leurs sujets de préoccupations actuelles autour du thème du confinement et du travail à distance.

Nous avons identifié les 16 sujets les plus plébiscités :

1. Comment favoriser une vraie qualité de présence (et d'humanité) en digital?
2. Qu'est-ce qu'on doit garder de cette expérience de confinement ?
3. Est-ce le moment de proposer des offres de formations ou d'accompagnement aux entreprises ? - ou pas ?
4. Comment cultiver le lien avec notre propre corps, pour être dans une meilleure connexion à l'autre (en présentiel ou à distance) ?
5. Comment maintenir la relation en période de confinement ?
6. Comment continuer à faire de la facilitation au sein des organisations dans ce contexte de confinement ?
7. Quel rôle pour le digital demain après le confinement?
8. Comment recréer les relations au retour entre besoin d'énergie et d'intériorité ?
9. Comment réussir à humaniser la relation digitale ?
10. Comment maintenir une dynamique interne, au-delà de son équipe restreinte, en période de confinement (échelle du service ou de la direction)
11. Comment reprendre les relations au sein de l'entreprise à la sortie du confinement ?
12. Quels méthodes pour garder des relations de qualités, voir de les améliorer
13. Comment créer / apporter de la relation là où il n'y a que de l'interaction ?
14. Comment ancrer les bénéfices de cette crise durablement ?
15. Comment trouver le juste équilibre entre prospecter et proposer des accompagnements à nos clients?
16. Comment développer une écoute intelligente dans l'interaction digitale qui s'appuie essentiellement sur la parole

1 . Comment favoriser une vraie qualité de présence (et d'humanité) en digital?

Se questionner

- Comment ancrer les nouvelles bonnes habitudes ? (pour éviter un « retour à la normale »)
- Comment faire de cette période d'introspection "forcée" un terreau fertile pour repenser le travail avec plus de sens et une vision plus grande que soi ?
- Que faisons nous de toute cette colère envers l'autre, comment la transformer en positif pour le bien commun ?

Accepter les différents temps

- 1^{er} temps de latence incompressible (sidération)
- 2^{ème} temps de l'organisation
- 3^{ème} temps d'accueil d'une demande
- 4^{ème} temps de co-construction de proposition
- 5^{ème} temps de proposition
- 6^{ème} temps d'anticipation du retour

S'écouter

- Accueillir la charge émotionnelle, être à son écoute
- Être ici et maintenant, se focaliser en fermant les autres médias
- Incarner soi-même la présence, prendre conscience de sa charge mentale
- Pré requis : comprendre et être avec ce qu'on vit, être en présence
- Equilibre Energie-Intériorité + Spontanéité-Structure

Prendre conscience de l'importance de la relation aux autres, l'attention aux autres

- Importance d'avoir un temps d'accueil pour chacun dans la réunion numérique
- Partager le vécu et les expériences pour valoriser l'individu
- Créer un espace pour écouter, accueillir l'autre et ses ressentis
- Accueillir l'autre dans sa globalité : charge émotionnelle, ses ressentis
- Être dans l'écoute authentique, les appeler pour savoir comment ils vont sans intention. Ca permet d'avoir de l'info sur la courbe du changement et identifier les vrais besoins clients du moment.

S'appropriier les outils digitaux

- Garder l'apprentissage du langage du digital, son rythme, ses codes
- Utiliser des outils de feed-back (sondages, smileys, etc.)
- Outils de sondage pour collecter avis et ressentis

- S'assurer que chacun trouve du sens à être dans la réunion numérique
- Repérer les dysfonctionnements que cette période a fait apparaître
- Maintenir les bonnes idées, la créativité qui jaillit en ce moment

Image qui connecte ou image qui empêche?

- Sans image pas de souci de soin : écoute profonde. Avec l'image on se sent présent, est-on vraiment en présence?"

2. Qu'est-ce qu'on doit garder de cette expérience de confinement ?

L'émergence et la conscience du nouveau

- La recherche des petites joies du quotidien
- L'émergence d'idées et de créativité
- Faire perdurer la créativité humaine au-delà de la contrainte actuelle
- Le nouveau rapport au corps, le besoin de mouvement, le sport
- L'espace de liberté que ce confinement crée paradoxalement

La relation aux autres

- Garder l'écoute des besoins des autres avec la motivation que ça se passe bien
- Prendre du temps pour les autres
- Garder l'importance fondamentale du lien entre les personnes
- Garder les nouveaux espaces de relations qui se sont créés
- Un partage plus authentique des émotions
- Garder la conscience de la présence par rapport à nos enfants

À nous

- Prise de recul sur la manière dont on gère notre identité et le sens de notre rôle
- La question : après quoi on court ? Question du sens
- Ré-interroger nos comportements (exemple : les livraisons)

Un monde plus responsable, attentionné et solidaire

- Ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas ?
- Des expérimentations de moins de gâchis, conso plus responsable, mieux manger
- Garder un œil sur les inégalités qui apparaissent dans cette situation, en essayant de faire monde commun
- Valorisation des aidants, de l'hôpital, des fonctions support de notre société

Au travail

- L'entreprise continue de faire confiance à la responsabilité des salariés, prise de conscience des dirigeants par rapport au travail à distance
- Garder l'applatissage de la hiérarchie créée par le digital

- Garder des pratiques digitales plus humaines

3. Est-ce le moment de proposer des offres de formations ou d'accompagnement aux entreprises ? - ou pas ?

- Selon que chacun sent "juste" par rapport à sa perception du monde et son écoute de soi
- Dépend de là où se situe la personne sur la courbe du changement de Kübler-Ross.
- Ecoute active du besoin et accueil sans filtre du besoin
- Proposer des offres en rapport avec les besoins actuels
- Temps d'accueil en disponibilité totale aux autres, temps d'accueil indispensable sur soi, réciprocité des deux temps
- Des accompagnements maintenant dosés et des accompagnements à réfléchir pour le retour
- Est ce que cela doit être le temps de la gratuité et du don ?
- Un appel gratuit puis passer à la facturation ou à la participation consciente pour rémunérer la valeur de ce qui est proposé

4. Comment cultiver le lien avec notre propre corps, pour être dans une meilleure connexion à l'autre (en présentiel ou à distance) ?

Faire des pauses, s'énergiser, se recentrer

- Pause corporelles si la réunion dure plus d'1h30 (pour se déplacer, regarder son téléphone, pause technique café / clope / wc)
- Faire des pauses toutes les heures, idéalement toutes les 45 minutes
- Inciter les personnes à se lever, pour énergiser le corps (on trouve des exemples sur YouTube)
- Pose du cadre personnel au démarrage de réunion (ex : je me permettrai peut être d'enlever la vidéo mais je vous écoute - ce qui permet de s'autoriser à marcher, faire des exercices corporels sans gêner les autres)
- Temps de centrage (scans corporels - mini massages - gym) en ligne ou présentiel, en synchrone
- Parfois on a besoin de cacher plutôt que de montrer : le digital permet d'estomper les différences (et baisser l'exclusion) notamment liées au handicap

Inclusions et ice breakers

- Mimer comment on se sent, micro en mute
- Proposer une respiration, en se connectant au souffle
- Utiliser l'environnement chez soi: montre moi et parle moi d'un élément de ton environnement actuel (pour dépasser l'intrusion dans l'intime)
- Présenter un élément de son environnement (dépasser la peur de l'intrusion)
- Mimer les réponses aux questions de ice breaker : avec combien de personnes / depuis combien de temps on est confinés, quelle activité on a prévue cet après-midi ou ce week-end...
- Prendre le pouls sous forme de jauge en levant +/- les mains
- Montrer si on a un blocage dans son Corps, comment on se sent...
- Prendre le pouls sous forme de jauge en levant plus ou moins les mains
- Météo intérieure du moment : comment je me sens dans mon corps, via méditation

5. Comment maintenir la relation en période de confinement ?

- Attention encore plus forte à établir et nourrir une présence authentique les uns aux autres en intelligence émotionnelle
- Plus d'authenticité
- Faire appel à l'intelligence émotionnelle
- Plus de temps d'inclusion et de synchronisation émotionnelle
- Construire le lien, inclusion
- On peut approcher tous nos clients avec l'intention juste
- Être chez soi permet d'être plus authentique, dans un lieu qui rassure : une chance en plus et une opportunité pour le lien
- Créer ou maintenir la relation ? Quel type de relations ? Quel besoin pour quelle relation ?
- Mettre en place des rituels officiels "non utiles" (pour le business en tout cas !)
- On pense à prendre soin des autres et à prendre soin de soi
- Ramène à humanité aimante responsable de l'autre – co-responsabilité
- Expliciter le ressenti, le besoin et la vulnérabilité associés à la situation
- Conserver de l'humour et de la joie
- Il a y un besoin sur les soft skills et au juste prix !

6. Comment continuer à faire de la facilitation au sein des organisations dans ce contexte de confinement ?

- Le digital n'est qu'un moyen : il est toujours aussi important de clarifier l'intention, en amont
- La question à se poser avant tout : est-ce vraiment utile de se réunir ? De faire cet atelier ?
- Se connecter avec son téléphone plutôt que son ordi. Ça permet d'être en mouvement
- Les attentes en ce moment : plutôt des cercles de parole, et de l'écoute
- Il faut faire des séquences plus courtes et plus modulaires avec plus de pause
- Best practice : séquencer et mixer les modalités (synchrone / asynchrone)
- Une attention particulière à porter aux connecteurs pour maximiser l'interaction
- Besoin d'aider les entreprises à préparer dès maintenant à anticiper le retour de leurs salariés au bureau - notamment dans les changements de pratique avec le digital
- Et surtout comment on va après avec des gens qui ont vécu le confinement de manière très différente ? Comment refaire de la cohésion avec des gens qui ont vécu le confinement de manière si différente ?>>> partage de vécu

7. Quel rôle pour le digital demain après le confinement?

MENSCH
COLLECTIVE



PLUS
EFFICACE?
(RÈGLES DE
COMPORTEMENT
AUTRES)



ÇA
FATIGUE
(MOINS EN
CONTACT AVEC
MON CORPS)



OUTIL
D'INTERACTION
PLUS QUE
DE RELATION



LE DIGITAL
IMPOSE
UN AUTRE
TEMPS

QUEL RÔLE POUR
LE DIGITAL DEMAIN
APRÈS LE CONFINEMENT?



AVEC
LE BON
DOSAGE...



RÉDUIRE
LES DÉPLACEMENTS!

www.artoons.net ANTONIO MEZA

8. Comment recréer les relations au retour entre besoin d'énergie et d'intériorité ?

- La question a été repositionnée en "comment recréer du collectif ?"
- Le comment doit tenir compte des modalités de fin de confinement avec une période grise
- Un temps de recul et de réapprentissage au retour est essentiel - un debriefing collectif pour faire ressortir les éléments communs et tirer des leçons
- Rôle modéré non central en tant qu'outil d'information facilitateur permettant plus d'efficacité dans certaines situations
- Prendre le temps d'une introspection pour réfléchir individuellement avant de le partager ensuite
- Les organisations vont se réorganiser avec une perception différente de l'utilité des fonctions => il faut réfléchir au job de son rêve car il va y avoir des cuts
- Attention cependant au biais d'une approche de l'urgence qui se concentre sur le court terme et ne tient pas compte du besoin de certaines fonctions pour le moyen terme / long terme.

9. Comment réussir à humaniser la relation digitale ?

Se permettre de parler

- Apprendre de ce qu'on vit dans ces situations là, se parler de nos vécus, on ne connaît pas ceux des autres et même pas encore les nôtres
- Créer des espaces volontaires et peut être non obligatoires pour ceux qui ont besoin de s'exprimer sur le vécu dans cette période
- Favoriser la parole avec intention et l'écoute avec attention pour éviter les débordement

Rester bienveillant

- Le fait de se voir de sourire, l'humour, la légèreté et l'émotion
- Routine du « comment ça va » en début de réunion
- Montrer la solidarité, valoriser le travail de chacun, recréer du lien

Au niveau du manager, il faut :

- Clarifier les attendus
- Recréer des rituels en prenant le temps d'échanges informels
- Faire confiance au collaborateur et laisser la place à des prise d'initiatives

Garantir de bonnes conditions techniques

- Envisager le digital comme un outil parmi d'autres

Savoir doser

- Pour éviter la fatigue
- Personnaliser les approches, tenir compte des singularités, besoins de chacun
- Créer un cadre de fonctionnement ensemble si possible
- Pour chacun, il faut aussi s'organiser en créant les espaces de travail et communiquer avec transparence quand il y a des difficultés dans l'avancement.

Des temps en petits groupes

- Opportunité de one to one
- Humaniser ? N'est-ce pas remettre du vivant ? Présence, sujet, petits groupes ?
- L'espace "privé" peut il nous aider à humaniser la relation ? (nos familles, nos enfants)
- Des temps de partage collectif informel voir ludique est utile. Avec l'aide d'un Community Manager qui fait de la communication, prend la température

- Nous arrivons en visio avec un "décor" nos espaces de vie, le décodage implicite de l'espace de vie, chaque décor a son énergie propre

- Redonner de la place au silence
- Le décroisement pour le meilleur et pour le pire
- Ne pas oublier le droit à la déconnexion

10. Comment maintenir une dynamique interne, au-delà de son équipe restreinte, en période de confinement (échelle du service ou de la direction) ?

- Des jeux, challenges, etc
- Les communautés sur les réseaux sociaux internes dans les entreprises
- Echanges inter-entreprises, inter-métiers

Il faut des réunions distinctes :

- Pour créer le lien et se retrouver (ressentis de chacun)
- Pour créer, solutionner, produire
- Des bilans

11. Comment reprendre les relations au sein de l'entreprise à la sortie du confinement ?

- Reconsidérer les salariés comme des adultes responsables
- Comment on capitalise sur ce que chacun a retenu ou appris de cette période
- Comment continuer à partager, capitaliser sur le décroisement entre vie privée et vie pro ?
- Continuer à se réserver voire ritualiser des temps de prise de recul
- Un temps pour raconter ce qu'on a vécu, mettre des mots
- Humaniser ce passage
- Avoir une forme de sas, ne pas passer de l'un à l'autre
- Besoin de reposer ce qu'on fait ensemble
- Travailler l'écoute active et la présence dans les meetings physiques
- Reposer des relations plus authentiques
- Continuer à réinventer son job en libérant la créativité

12. Quelles méthodes pour garder des relations de qualité, voire les améliorer ?

- Météo personnelle pour faire le point
- Check-in réguliers
- Être en relation de confiance
- Avant d'être dans le travail, montrer à l'autre qu'il est important pour nous (inclusion collective et individuelle)
- Avoir des échanges informels
- Être conscient de l'intension de la relation
- Conserver une communication saine
- Se débarrasser de ses filtres dans la communication
- Se former aux softskills pour être en présence avec l'autre (autant en physique que digital)
- Être attentif au niveau de présence
- Se déconnecter de certains groupes WhatsApp et se concentrer
- Retour à des supports physiques (cartes postales)
- Refondre un projet collectif / Co-crée un monde meilleur
- Créer une œuvre ensemble à distance pour nourrir le lien
- Repositionner l'usage du mail (pas relationnel / lien) vs téléphone / vision (lien)

13. Comment créer / apporter de la relation là où il n'y a que de l'interaction ?

- Nécessité d'une prise de conscience individuelle d'abord
- Soigner les rituels d'inclusion : exemple du bonjour dans les yeux, idée de la variété pour tenir dans la durée, idée du temps consacré
- Des rituels, pour garder le lien (café, apéros, facetime du matin)
- Soigner les temps de déclusion : variété, temporalité
- Échanger sur du "hors professionnel", prendre des nouvelles des uns et des autres
- Se permettre plus de spontanéité dans les échanges
- Idée : se remontrer nos corps, voir le corps de l'autre, pratiquer autour du corps, célébrer les corps par les applaudissements

14. Comment ancrer les bénéfices de cette crise durablement ?

- Conscientiser les bénéfices
- Poser une intention dans le maintien des bénéfices
- Nécessité d'un partage en équipe, en collectif de comment chacun a vécu le confinement dans ses aspects paradoxaux difficulté et bénéfices avant de reprendre "business as usual »
- Comprendre que les personnes "sur le front" voient moins les bénéfices
- Traduire les idées en actions : un choix de société
- Choix individuel et collectif
- Apports de la théorie U ?
- Exprimer sa vulnérabilité et ses besoins
- Réhumaniser et faire des groupes de parole sur le vécu positif et négatif
- Garder l'enjeu de bien connecter corps et esprit

15. Comment trouver le juste équilibre entre prospecter et proposer des accompagnements à nos clients ?

- Soigner les rituels de déclusion : temps, variété
- Quelle est ma valeur si je ne travaille pas ?
- Je FAIS donc je SUIS ?

16. Comment développer une écoute intelligente dans l'interaction digitale qui s'appuie essentiellement sur la parole ?

- Le digital complexifie : distractions, possible de sortir différemment, la qualité dépend de la bande passante
- Créer les bonnes conditions pour l'écoute, car c'est plus difficile en digital
- Réfléchir sur comment on s'écoute ? Temps en salle/ place donnée à la parole: passer par l'écrit
- Cadencer
- Qu'est-ce qui fait le digital pose plus la question de l'écoute ?
- Créer la motivation
- Créer du lien en dehors de la réunion digitale
- Questionner la question pour développer une écoute intelligente
- Écoute de soi même
- Matrice du U : écoute silencieuse, esprit ouvert, cœur ouvert, volonté ouverte
- Conditions d'organisation avec des rôles définis
- Le digital repose la question du sens de la réunion, de la présence
- Le digital nous force à une épure des interactions : qu'est-ce qu'on a à débattre ?
- Commencer par de l'inclusion (Tour de présentation)
- Intelligence : inter relation, davantage au niveau de l'intellect
- Affiner le sens des réunions
- Épurer
- Clarifier l'intention
- Être moins linéaire: utiliser les chapeaux de Bono
- Écoute active, écoute empathique, bienveillant, ne pas juger"
- Regarder l'écran (face à l'écran)
- Écoute active concentrée
- En ligne, il y'a une statique sur l'écran qui peut aider à la concentration. Est-ce qu'on ne serait pas plus présent ?
- Avoir des règles partagées d'entrée de sorties des groupes
- Ne pas interrompre – faire des gestes pour les demandes de parole : question, tac au tac, applaudissement,...

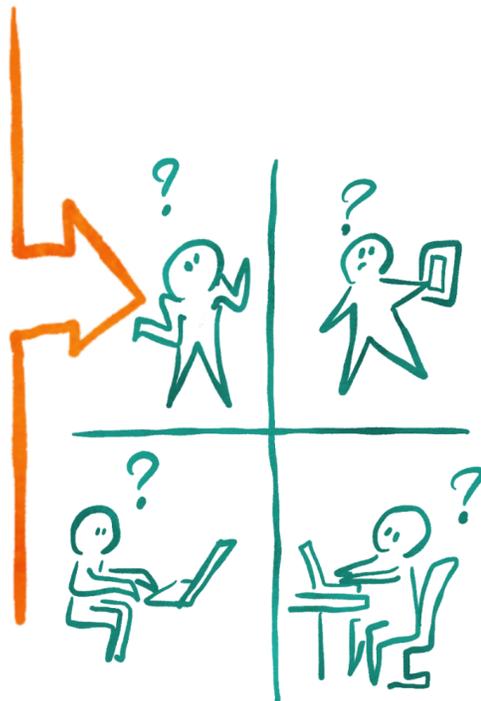
LA CRÉATION DU LIEN DANS LE TRAVAIL AVANT ET APRÈS LE CONFINEMENT



AVANT



AUJOURD'HUI



DEMAIN

CULTIVER LA PRÉSENCE

"LE SUIS AVEC TOI"



→ SOIT
EN "VRAI"



→ SOIT
EN
DIGITAL

avec quoi vous repartez de cette matinée

« Un très beau moment de sens, d'émotion et d'humanité »

« Beaucoup de sourires dans ce temps très dur 😊 »

« Beaucoup d'énergie et de joie après cette matinée »

« Des ondes positives. De vraies rencontres. Qualité de lien en digital insoupçonnée »

« La possibilité de créer des petits groupes de 4-5 personnes en digital permet de maintenir une bonne qualité de présence et de l'humanité. »

« C'est possible de partager beaucoup, même sans présence physique »

« Une meilleure compréhension de où se trouve la valeur du lien, et l'énergie du collectif qui me nourrit ! Mille mercis »

« Je suis sortie de chez moi »

« De l'inspiration grâce à l'intervention de Marion, de l'énergie et l'envie de mieux penser mes relations digitales dès maintenant »

TRAVAILER SANS CONTACT



www.artoons.net ANTONIO MEZA

MERCI
(et restez chez vous 🙄)

ANNEXE

Tous les sujets initialement proposés pour le forum ouvert

- Comment favoriser une vraie qualité de présence (et d'humanité) en digital?
- Qu'est-ce qu'on doit garder de cet expérience de confinement ?
- Est-ce le moment de proposer des offres de formations ou d'accompagnement aux entreprises ? - ou pas ?
- Comment cultiver le lien avec notre propre corps, pour être dans une meilleure connexion à l'autre (en présentiel ou à distance)
- Comment maintenir la relation en période de confinement ?
- Comment continuer à faire de la facilitation au sein des organisations dans ce contexte de confinement ?
- Quel rôle pour le digital demain après le confinement?
- Comment recréer les relations au retour entre besoin d'énergie et d'intériorité?
- Comment réussir à humaniser la relation digitale ?
- Comment maintenir une dynamique interne, au-delà de son équipe restreinte, en période de confinement (échelle du service ou de la direction)
- Comment reprendre les relations au sein de l'entreprise à la sortie du confinement ?
- Quels méthodes pour garder des relations de qualités, voir de les améliorer
- Comment créer / apporter de la relation là où il n'y a que de l'interaction ?
- Comment ancrer les bénéfices de cette crise durablement ?
- Comment trouver le juste équilibre entre prospecter et proposer des accompagnements à nos clients?
- Comment développer une écoute intelligente dans l'interaction digitale qui s'appuie essentiellement sur la parole
- Comment développer le plaisir d'être en lien digital?
- Sur la question de la valeur ajoutée individuelle et collective du travail (reconnaissance et utilité)
- Comment se mettre en lien pour travailler sur des projets qui font sens ? (Un autre mode de recrutement)
- Comment faire équipe sans se voir et surtout sans ces moments de connexion où l'on parle de tout et de rien et qui permet de se connaître ?
- Comment va se faire le retour (et donc avec la perte de ce qui est "positif" dans le confinement)?
- Comment travailler dans un métier de service comme la restauration sans CONTACT? en perdant quelques sens au passage?
- Faudra t'il remobiliser les salariés à la sortie du confinement ? Sens et valeur ajoutée »
- Quelle(s) relations développer pour passer à l'action (au sens d'H. Arendt) ?
- Comment animer ses équipes à distance (rituels ? ...)

ANNEXE

Tous les sujets initialement proposés pour le forum ouvert

- Comment ressentir à distance l'état de esprit de ses équipes .../e activer son radar à distance
- Comment trouver d'autres façons d'être en contact dans cette période de confinement ?
- Que faut-il proposer aux entreprises pour les accompagner au mieux dans cette période ?
- Est-ce que la communication à distance n'exacerbe pas les postures des uns et des autres, Ne laisse-t-elle pas moins de place à la spontanéité des échanges en présentiel.
- Doit-on changer nos rapports à l'autre, après le confinement (retour au bureau, famille,...)
- Comment, (quelles différentes options) se rendre être-au-monde, disponible à distance de nos partenaires commerciaux ? Dans la juste présence
- Comment trouver de nouvelles façons d'être en contact après le confinement ?
- Groupe / sous groupe à taille humaine ? Quel bon format pour faire lien ?
- Comment faire pour ne pas avoir la mémoire courte et que dans quelques moi on ne perd pas les quelques prises de conscience?
- Quels nouveaux métiers, organisation vont émerger de cette période ?
- Comment & pourquoi garder efficacement le lien avec des collaborateurs au chômage partiel?
- Quelle place pour le soin / l'attention à l'autre dans le travail à distance ?
- Comment créer la confiance en ligne, pour aider une équipe à experimenter de nouvelles postures ?
- Le travail le plus inutile n'est-il pas le plus visible (narcissisme et bullshit jobs, com) et le travail invisible le plus essentiel ? Comment remettre les choses à leur "juste place"
- Est- ce la digitalisation laisse la place à la vulnérabilité ?
- Comment gérer les sentiments d'inéquité dans les entreprises où certains peuvent être en télétravail là où d'autres doivent être présents sur lieu de travail ?
- Peut-on nourrir l'intériorité de ses salariés dans cette période ? (Pour prise de conscience, essentiel)
- Comment ne pas être à deux vitesses entre deux situations dans l'entreprise: ceux qui continuent à travailler, et ceux qui sont au chômage ?
- Comment manager une équipe, donner du sens et du contenu à distance et dans un contexte où beaucoup de projets sont suspendus ?
- Comment ce moment de confinement va permettre de repenser les organisations ?