FICHE PROGRAMME

Manager avec flexibilité, sans perdre en efficacité

Module adaptatif · ~20 min

Quatre leviers concrets — où, quand, comment et combien de temps l'on travaille — remplacent le débat binaire présentiel contre télétravail, et incluent les métiers de terrain, souvent oubliés du sujet. Le module tient ensuite les trois conditions qui empêchent la flexibilité de dériver : des règles négociées à l'avance, un pilotage par les résultats, et des temps synchrones protégés. Il aborde enfin le biais de proximité, qui pénalise les promotions de ceux qu'on voit moins.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer la flexibilité du laxisme comme de la faveur individuelle : un cadre négocié, clair et valable pour tous.

02 Actionner les quatre leviers — où, quand, comment, combien — y compris pour les équipes de terrain.

03 Co-construire les règles du jeu avec l'équipe : présence commune, délais de réponse, plages partagées, rituels non négociables.

04 Neutraliser le biais de proximité en pilotant sur les résultats, pour que la visibilité ne décide pas des promotions.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent accorder de la souplesse à chacun tout en gardant une équipe qui fonctionne ensemble.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez sept acheteurs. L'un d'eux pilotera un appel d'offres suivi par la direction. À la machine à café, Théo, au bureau quatre jours sur cinq, s'est proposé. Inès, qui télétravaille trois jours, a mené un appel d'offres comparable ; elle ignore ce dossier. Vous nommez le pilote vendredi. Que faites-vous ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Grille des quatre leviers de la flexibilité — où / quand / comment / combien — cadre Afthonios.
- Semaine de quatre jours : essais concluants en Islande et au Royaume-Uni.
- Biais de proximité en télétravail — données Live Data Technologies commentées par Nicholas Bloom (Stanford).

SOURCES & RÉFÉRENCES

- McKinsey — « American Opportunity Survey » : 87% des salariés à qui le télétravail est proposé l'adoptent
- Forum économique mondial / Randstad Workmonitor Pulse (2025) : 53% renonceraient à une promotion plutôt qu'un retour au bureau à temps plein, 59% à un salaire plus élevé pour garder la maîtrise de leurs horaires
- Live Data Technologies, analyse commentée par Nicholas Bloom (Stanford) — les salariés en télétravail complet reçoivent environ 31% de promotions en moins
- Microsoft — « Work Trend Index » : environ trois quarts des professionnels souhaitent conserver leur flexibilité de lieu

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 25/10/2026