FICHE PROGRAMME

Le one-to-one en hybride : la fondation du lien manager-collaborateur

Module adaptatif | ~20 min

En hybride, la relation manager-collaborateur n'a plus beaucoup d'endroits où exister : les messages défilent, les réunions traitent du collectif, les points d'avancement des livrables. S'y ajoute le biais de proximité, qui accorde plus d'attention à ceux qu'on croise. D'où ce module, qui installe le one-to-one comme un rituel co-construit : jamais annulé, creusé sur quatre sujets que les autres réunions n'abordent pas, et préparé par le collaborateur autant que par le manager.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Sacraliser le one-to-one : un rendez-vous régulier, distinct du point projet, que l'on reprogramme plutôt que d'annuler.

02 Creuser les quatre sujets absents des autres réunions : projet professionnel, signaux faibles, feedback réciproque et sens.

03 Tenir un ratio d'écoute de 70/30, en ouvrant par des questions précises plutôt que par « ça va ? ».

04 Varier les formats — visio, audio en marchant, présentiel — et engager le collaborateur dans la préparation.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent tenir le lien avec chacun, sur site comme à distance, et le construire à deux.

- **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 Hanna et Lee. Hanna est au bureau quatre jours par semaine, et vous déjeunez souvent ensemble. Lee habite loin et vient un jour par mois. Le mois dernier, vous avez décalé deux fois le one-to-one de Lee. Un comité tombe jeudi, pendant vos deux one-to-one. 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

- Le one-to-one hebdomadaire manager-collaborateur — inspiré d'Andy Grove (High Output Management, 1983)
- Le ratio d'écoute 70/30 — principe d'écoute active (Carl Rogers)
- Le canevas de préparation partagé et la co-responsabilité du collaborateur — apport Afthonios
- La variation des formats contre la fatigue visio (Jeremy Bailenson, Stanford)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup — « How Effective Feedback Fuels Performance » : parmi les salariés ayant reçu un retour utile dans la semaine, 80 % se disent pleinement engagés, quel que soit le lieu de travail
- Jeremy Bailenson, Stanford (Virtual Human Interaction Lab) — « Nonverbal Overload : ... the Causes of Zoom Fatigue » (Technology, Mind, and Behavior, 2021)
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) — essai sur le travail hybride, la satisfaction et la fidélisation
- Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013) — le paradoxe de l'autonomie et de la connexion permanente

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 21/10/2026