

Webinaire : Nouvelle organisation au travail et kit de survie pandémie. Questions & Réponses :



Bonjour, volontiers le lien de l'article sur le feedback de la Harvard Business Review.



https://www.dropbox.com/s/r9zqorrfp8vnzt/HBR_%20%27erreur%20du%20Feed-back%20%281%29.docx?dl=0



Pour Christophe : Est-ce que tu penses supprimer (ou fortement réduire) les locaux physiques de Loyco en sortie de crise ?



Je n'ai pas d'autorité là-dessus mais notre équipe logistique a prévu 50 à 60 % maximum des places de travail par collaborateur pour nos nouveaux bureaux de Genève (déménagement prévu en juin).



Bravo Anne-Sophie, les points de communication pour maintenir le lien et accompagner cette (r)évolution sont essentiels à mon avis. Cette réponse reste encore floue. Cependant, comme vient de le mentionner Madame Page, une avance peut être demandée au chômage.



Question répondue en direct (voir le replay).



Bonjour Anne-Sophie : Pensez-vous préserver/maintenir le télétravail après la crise ?



C'est en pleine réflexion ! Pourquoi pas, je suis plutôt positive à cela !



Comment gérer des deadlines clients en mode agiles ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Que restera-t-il de cette crise ? Et comment prévoyez-vous le déconfinement ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Anne-Sophie Blaesi : Avec quel(le) approche/modèle avez-vous travaillé à la simplification des processus ?



Nous mettons tout à plat sur « papier » et travaillons avec notre informaticien en interne pour couper des étapes. Long travail mais je suis certaine que ça vaut la peine !



Pour Joann : Les deux millions d'aide aux entreprises par vos partenaires ont-ils été distribués aux entrepreneurs ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Pour Anne-Sophie Blaesi : Comment les personnes en RHT ont-elles été intégrées à la nouvelle façon de travailler ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Christophe, vous dites qu'il y avait des personnes qui n'avaient pas l'habitude de donner du feedback mais du coup ça ne contredit pas l'article de la HBR ? Je fais l'avocat du diable mais la question relative au feedback m'intéresse beaucoup. Merci !



Notre approche sur le sujet est en plein changement. Nous voulons que, à terme, les moments de feedback traditionnels que nous avons se muent en lecture d'indicateurs-clés, le coordinateur soulignant la bonne performance et soutenant le collaborateur dans la recherche de solutions si elle est moins bonne.

Le fait que chaque collaborateur soit très impliqué fait que chacun est amené à vouloir donner sa perception sur les performances d'un autre collègue. Ceci est encouragé mais une formation doit encore être envisagée pour que cela se fasse dans de bonnes conditions (one-to-one, bienveillance, etc.).



Christophe, à quand la prochaine fête entre collaborateurs et/ou avec les clients, partenaires et amis ? Plus sérieusement, penses-tu qu'il faudra du temps avant de "se réunir à nouveau à plusieurs"...



On est super triste mais on n'imagine pas d'événement à plusieurs avant août.



Pour tous : Les clients ont-ils été intégrés aux réorganisations avant / pendant le Covid. Si oui, comment ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Christophe et Joann : transparence totale = transparence totale concernant tous les salaires également ?



Chez Loyco, nous avons une grille des salaires transparentes mais pas encore la transparence complète des salaires. On y arrivera un jour !

« Les réponses données lors du Webinaire sont de nature générale. Les intervenants restent volontiers à votre disposition en cas de questions complémentaires. »