



Présentation

ADAMI, Société civile pour l'**Administration des Droits des Artistes et Musiciens Interprètes**, est un organisme français de gestion collective des droits des artistes interprètes, défense des intérêts, aide financière aux projets et accompagnement de carrière.

Formation télétravail pour managers

Dans le cadre du déploiement d'une **charte télétravail**, ADAMI a fait appel en 2019 à ADALIANCE pour bénéficier d'une **formation sur la mise en œuvre optimale du télétravail** au sein de l'entreprise.

Environ 20 personnes sur les 90 salariés, réparties en 3 groupes différents de 8 personnes ont assisté à la formation.

Problématique : Le télétravail séduit mais suscite des inquiétudes

Comme dans beaucoup d'organisations, les cadres chez ADAMI ont soulevé des craintes sur la mise en place du télétravail, notamment par rapport au **manque de contrôle** sur leurs collaborateurs : suivi des télétravailleurs, détermination de la qualité de production, gestion de la disponibilité, capacité d'autonomie des collaborateurs....

► L'objectif premier de la formation était alors de faire connaître et expliquer à ces **cadres peu favorables** au télétravail les **réels avantages** et **enjeux managériaux** dans la mise en place de ce mode de travail.

Objectifs :



Appréhender les **changements** liés à la mise en place du télétravail



Permettre aux cadres de maîtriser l'art du **management à distance** en toute autonomie



Se former à l'usage des différents **outils collaboratifs** indispensables au télétravail.

Formation Télétravail : Vers une conduite de changement réussie

In fine, le but est d'arriver à faire en sorte que le télétravail soit un **réel outil efficace pour les managers** d'ADAMI, **et ce même post-confinement et crise**, car l'entreprise a pu bâtir un socle solide et a su s'adapter et s'imprégner suffisamment des bonnes pratiques et habitudes managériales de télétravail grâce à la formation.

Spécificités du projet



Un diagnostic préalable

En amont du projet de formation, un **audit** précis de la situation a été fait avec la DRH afin de faire le point sur l'organigramme, les spécificités de l'entreprise, **les besoins des différents tops managers** qui vont assister à la formation : leurs enjeux, réticences, niveau en télétravail, ...



Focus sur les méthodes et techniques d'encadrement à distance des managers

Au-delà de proposer des outils, la formation visait surtout à inculquer aux cadres managers les bonnes **attitudes et pratiques de management** à distance ; notamment la nécessité de trouver le **bon équilibre entre suivi et autonomie**, ou aussi, le fait de ne plus se baser sur la gestion des temps mais plutôt effectuer un **management par objectifs**.



Mise en place d'un accord relatif au télétravail

Accompagnement dans la **fixation en amont des règles du jeu** entre managers et collaborateurs, à travers des entretiens. A travers un accord, on définit les **modalités pratiques** tenant compte de l'autonomie réelle des collaborateurs, les plages horaires de disponibilités, les modes de communication à privilégier, adoption ou non d'une formule hybride (cumuler télétravail et présentiel), ainsi que toutes les autres **conditions d'exécution du télétravail**.



Création d'un groupe de travail sur le télétravail

En amont du déploiement du télétravail, l'entreprise a décidé de mettre en place en interne un **groupe de télétravail constitué par un représentant par métier**. L'usage du groupe a pu être optimisé grâce à l'accompagnement durant la formation, notamment en réussissant à fédérer les idées et les différents points de vue des collaborateurs.

Les points forts d'Adaliance selon Adami

Expertise opérationnelle

Mise à disposition d'un formateur - consultant expert dans le domaine de l'Adami pour tendre à une formation répondant aux besoins réels et opérationnels de l'entreprise.

Excellent suivi

Suivi permanent du projet de formation par le dirigeant : participation aux échanges, débrief à l'issue de chaque session de formation.

Témoignage client

“

La formation a été d'une très grande **qualité**, très **pratique** et **opérationnelle** ; ce qui nous a beaucoup aidé à donner du cadre au projet et à performer les pratiques managériales. Bruno, le dirigeant d'Adaliance est très **pragmatique**, **précis**, avec un **sens de l'analyse très fin**. Il nous a mis à disposition des consultants experts qui vivent le télétravail au quotidien. Son suivi est à la fois **rigoureux** et **chaleureux**. Bien qu'ayant l'habitude de travailler avec des grands groupes, il a su parfaitement s'adapter à un environnement PME.

Hélène de Marignan

Responsable Ressources Humaines - Membre du comité de direction de l'Adami