



### • LE CONTEXTE

Tout manager échafaude sa représentation du monde selon ses croyances émotionnelles, convictions intellectuelles et certitudes vécues. Sa perception de la réalité est subjective. A distance, il apprendra à lire des **cartes** individuelles très différentes pour mesurer la réalité d'un **territoire** qu'il n'appréhendera plus lui-même.

### • NOTRE CONSTAT

- Le management à distance a déjà cours dans les entreprises qui se doivent de réaliser des économies de productivité pour rester concurrentielles.
- Inexorablement, le management de contrôle coûte trop cher et laissera la place à un leadership de confiance.
- Les échelons hiérarchiques intermédiaires disparaîtront.
- On n'impose plus rien aux « millenials »; il est vital d'obtenir leur adhésion.
- L'autorité managériale glisse des hommes aux ordinateurs. Le Big Data est capable de surveiller et de comprendre nos sentiments mieux que nous.
- A distance, comme en face à face, il existe quelques... 188 façons répertoriées d'être irrationnel pour un manager. On parle de biais cognitifs.

### • MENACE / OPPORTUNITE

80% des métiers de dans 10 ans n'existent pas encore. La menace du chômage partiel ou non est une opportunité **d'apprendre autrement**. Notre « empowerment » - faire grandir l'autre – est pris en charge par l'état.

**Louis PASTEUR** fut l'un des premiers scientifiques audacieux ; grâce à sa plasticité cérébrale, il mélangea ses cartes mentales et agrandit son territoire de conquête. De l'invention du vaccin aux relations fructueuses avec le monde industriel, il incarna le progrès triomphant.

Nous apprenons aux **managers confinés** à dessiner de nouvelles cartes fidèles à leur territoire afin de les aider à prendre des décisions avisées.

Nos **Leaders Paradoxaux libérés** apprendront à faire faire bien plus qu'ils ne font ; la qualité du lien tissé prévaudra toujours sur la présence physique.

### • NOS PRINCIPES

- **Nos leaders sont en désir d'avenir** : la seule constante du management, c'est son changement perpétuel.
- **Nos leaders sont agiles** : Ils se refusent à tout analyser en bien ou en mal. Confinés, ils se gardent des idées reçues.
- **Nos leaders trouvent du talent aux autres** : le monde est complexe ; personne ne peut prétendre reconstituer seul, le tissu commun des choses.
- **Nos leaders sont innovants** : par l'humour, la gaieté, ils boostent l'immunité et diminuent la sécrétion d'hormones du stress.

### • MECANISME DU LEADERSHIP A DISTANCE

**Nous échangeons une moindre exigence de résultat économique contre une plus forte exigence de progrès sur l'humain.**

- Nous fédérons les intelligences multiples : **II = IA + IR + IE**  
Intelligence Interpersonnelle = Intelligence Artificielle + Intelligence Rationnelle + Intelligence Emotionnelle.

#### Notre leadership paradoxal à distance :

1. Réduit la charge de travail,
2. Donne l'autonomie,
3. Décloisonne et apaise les relations hiérarchiques,
4. Ecoute les exigences émotionnelles,
5. Met en lumière une éthique et des valeurs partagées,
6. Conduit le changement sans l'imposer.

A distance, nos leaders paradoxaux « *ne cherchent pas à être plus forts que l'autre, mais à être plus forts qu'eux-mêmes grâce à l'autre* ». A. Jacquard

- **QUAND VOUS CONSTATEZ ...**

Un engagement en baisse,  
Des refus d'apprendre,  
Des erreurs répétées,  
Des revendications de moyens,  
Des conflits interpersonnels,  
Une contestation hiérarchique,  
Un turn over incontrôlé,  
Des bore out, burn out, brown out  
Du refus de travailler, de l'absentéisme

- **FAITES ...**

**Un Audit managérial prédictif : « Calculez votre carte managériale »** <https://leadership-paradoxal.com/carte/>

Le manager et ses N-1 répondent en 10 minutes confidentiellement au même questionnaire digital.  
Un rapport personnel immédiat est remis au manager.  
Un débriefing en visio ou téléphonique d'une ½ heure permettra de construire un accompagnement à distance de 7 fois 2 heures sur nos mécanismes à travailler parmi plus de 50 possibles.

### **Coaching individuel ou collectif à distance**

- Que ce soit seul ou en collectif, les outils de leadership à distance travaillés sont exclusivement ceux dont les entretiens miroirs avec les N-1 ont démontré le manque.  
- En collectif, nous travaillons à distance avec 8 managers au plus, sur une même thématique décelée par les cartes managériales individuelles.  
- Nos contenus sont consultables sur notre site :

<https://leadership-paradoxal.com>

- **NOS CONTENUS**

- Jean Piaget guide nos formations : « *L'intelligence (du leader) ne réside pas dans ce qu'il sait, mais dans ce qu'il fait quand il ne sait pas* ». Sous confinement et à distance, tous nos contenus poussent à redonner aux collaborateurs qui connaissent bien leur territoire la liberté du « comment »  
- L'écoute active sera fondamentale pendant ces 14 heures, sachant que le cerveau aime bien utiliser plusieurs sens pour apprendre, mais qu'à distance, il n'y en a plus qu'un seul.

- **ERREUR A EVITER**

Croire que notre leadership paradoxal ne vise qu'à soutenir les collaborateurs à distance. « *Managers, le changement que nous promettons est le vôtre !* »

- **CONSEIL GAGNANT**

A l'issue de cette formation à distance, le manager saura identifier, sans se tromper, les collaborateurs avec qui il est en relation bénéficiaire, égalitaire ou déficitaire. Son gain de temps managérial sera colossal.

- **TARIF**

Audit managérial (le manager + ses N-1) :	99€ HT/ Personne
Restitution du rapport personnel :	99€ HT/ Manager
Accompagnement individuel :	190€ HT / Heure
Accompagnement collectif :	nous consulter

**« La créativité est (aussi) contagieuse ; faites-là tourner. » Einstein**