

MR TEMPS · L'EXPERT DU TEMPS EN ENTREPRISE

EXEMPLE DE PARCOURS

Le parcours Mr Temps

Des équipes plus productives, qui tiennent dans la durée sans s'épuiser.

Du déclic à l'ancrage : un parcours où le collectif prend conscience, fixe le cap, et où chacun le transforme en actions personnelles.

Illustré ici sur une entreprise fictive, Groupe Exemple SA, pour vous permettre de vous projeter.



Voir le teaser de la conférence « Le Pouvoir du Sablier »

Le constat

Groupe Exemple SA, 250 personnes sur trois sites.

Ce qui ressort des entretiens avec la direction et une vingtaine de managers.

250

personnes

3

sites, trois façons de travailler

× **2**

l'effectif, en quatre ans

20

managers interrogés, environ



Le temps est le sujet numéro un

C'est la problématique la plus souvent remontée par les managers : la difficulté à maîtriser leur temps, à gérer les priorités, à jongler avec des demandes qui arrivent de partout, de la direction comme des équipes.



Des journées qui débordent

L'effectif a doublé en quatre ans, sans que les façons de travailler suivent. Les réunions s'enchaînent, la messagerie reste ouverte en permanence, et les journées se terminent le soir à la maison.



Trois sites, trois façons de travailler

Chaque site a ses habitudes, ses outils et ses règles implicites. Collaborer en transverse demande un effort permanent, et cet effort coûte du temps à tout le monde sans que personne ne sache où il passe.



Une direction qui veut poser un cadre

Le comité de direction veut installer des règles communes sans casser l'autonomie qui a fait la croissance, avec des générations qui ne placent pas leurs limites au même endroit.

L'ENJEU

Ne pas travailler moins, mais donner à chacun une méthode et un cadre commun pour tenir la distance sans s'épuiser. Face à des équipes qui ont déjà vu passer des formations sans lendemain, il faut que chacun reparte avec son plan d'action.

Le parcours Mr Temps

Des équipes plus productives, qui tiennent dans la durée sans s'épuiser.

1 LA CONFÉRENCE : DEUX FORMULES AU CHOIX



L'ÉVÉNEMENT

Conférence

« Le Pouvoir du Sablier »

- 🕒 Une heure interactive, qui change le regard sur le temps
- ♂️ Une méthode pour utiliser son temps, chaque jour et toute une vie
- 📖 Des histoires vécues, et des outils applicables dès le lendemain

VOUS OBTENEZ Un cadre de référence commun : la méthode LIVE TIME.

Conférence Gold LE PARCOURS DE TRANSFORMATION

EN AMONT · des équipes mieux préparées

EN AVAL · un plan

01 Diagnostic dirigeant

Le coût caché du temps gaspillé, chiffré en euros.

02

Auto-évaluation

Anonyme : comment les équipes utilisent leur temps.

03

Rapport miroir

Le regard du dirigeant face aux réponses des équipes.

04

Conférence

Un public mieux préparé, prêt à devenir acteur.

05

Table Ronde IA

Les équipes nomment problèmes et solutions.

VOUS OBTENEZ Un état des lieux chiffré ♦ un cadre de référence commun ♦ le plan d'action collectif validé par la direction.



Le petit plus qui change tout
pour l'une ou l'autre formule



Le livre « Conversation avec le Temps »

Préface personnalisée à votre entreprise, et séance de dédicace sur place.

PRODUCTIVITÉ

Du temps mieux utilisé, pas plus rempli

CADRE COMMUN

Des règles posées par les équipes

DURÉE

Un changement qui s'ancre

2 APRÈS LA CONFÉRENCE : PASSER À L'ACTION

100 % DIGITAL



Challenge digital

avec OUILIVE, partenaire

Un véritable team building numérique : toute l'entreprise s'approprie la méthode LIVE TIME, par des défis quotidiens et un classement qui crée l'émulation.

👤 toutes les équipes, en même temps

🕒 4 semaines



ChronoCoaching™

avec le jumeau numérique de Mr Temps

Le coaching enfin accessible à tous : un parcours personnalisé pour reprendre son temps en main, jusqu'à son propre plan d'action.

👤 chaque volontaire

🕒 3 h de coaching, à son rythme

OPTION Atelier de lancement en présentiel : groupes de dix, une demi-journée

EN PRÉSENTIEL



Formation en salle

avec ÉCLOHÉSION, partenaire · plus de 23 ans d'expérience

Creuser la « gestion du temps » en profondeur, avec une méthode éprouvée et des formateurs agréés.

👤 des collaborateurs choisis

🕒 2 ou 3 jours



PELLET CONSULTING

Laurent Pellet, alias Mr Temps

Ancien membre du comex du groupe Edenred, 22 ans à l'international.

✉️ lpellet@gmail.com 📞 07 62 25 12 38 🌐 mrtemps.com

Le parcours, brique par brique

Chaque brique a sa page, dans l'ordre de la page d'aperçu. Dans le PDF, un clic sur une brique vous y emmène.



1 LA CONFÉRENCE : DEUX FORMULES AU CHOIX



Conférence « Le Pouvoir du Sablier »

L'événement

p. 5

Conférence Gold

Le parcours de transformation, en cinq étapes

01

p. 6

Diagnostic dirigeant

02

p. 7

Auto-évaluation

03

p. 8

Rapport miroir

04

p. 5

Conférence

05

p. 9

Table Ronde IA

2 APRÈS LA CONFÉRENCE : PASSER À L'ACTION



Challenge digital

avec OUILIVE, partenaire · 100 % digital

p. 10



ChronoCoaching™

avec le jumeau numérique de Mr Temps · 100 % digital

p. 11

Le rapport de progression

p. 12

L'atelier de lancement, en option

p. 13



Formation en salle

avec ÉCLOHÉSION, partenaire · en présentiel

p. 14

Ce que le parcours rapporte

p. 15

Annexe : exemples de questions

p. 16

Conférence « Le Pouvoir du Sablier »

Une heure interactive, qui change le regard sur le temps.

OBJECTIF

Donner les clés et provoquer le déclic collectif.

CONCRÈTEMENT

Une heure sur scène, rythmée et interactive, sans temps mort : une méthode pour utiliser son temps, chaque jour et toute une vie. Des histoires vécues, et des outils applicables dès le lendemain.

QUI EST IMPLIQUÉ

Toutes les équipes, ensemble, au même moment.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

La prise de conscience et l'envie de passer à l'action.

1 h

sur scène, rythmée et interactive

LIVE TIME

la méthode, pour le quotidien et pour la vie

22 ans

à l'international, sur 4 continents

Comex

ancien membre du comex du groupe Edenred

AVANT / APRÈS, POUR LES COLLABORATEURS

AVANT

Chacun connaît ses difficultés face au temps.



APRÈS

Chacun repart avec une méthode et l'envie d'agir.



Voir le teaser
« Le Pouvoir du Sablier » sur YouTube

EN SCÈNE Laurent Pellet, alias Mr Temps, sur scène avec le sablier.

VOUS OBTENEZ

- ♦ La conférence d'une heure, et les repères de méthode transmis à chaque participant.
- ♦ Un cadre de référence commun : la méthode LIVE TIME.

SEULE OU EN GOLD

Avec la Conférence Gold, le public arrive mieux préparé (étapes 01 à 03) et prêt à devenir acteur (étape 05).

01 Diagnostic dirigeant

Le coût caché du temps gaspillé, chiffré en euros.

OBJECTIF

Faire prendre conscience au dirigeant et à chaque membre du comité de direction du coût caché du temps gaspillé.

CONCRÈTEMENT

Dix questions, l'effectif et le salaire moyen : l'outil traduit en euros la perception du dirigeant sur la façon dont ses équipes utilisent leur temps, appuyé sur des études publiques.

10

questions

2 min

pour le faire, en ligne

0 €

en libre accès, sans engagement

3

postes de temps perdu : messagerie, travail de fond, réunions

QUI EST IMPLIQUÉ

Le dirigeant et chaque membre du comité de direction, chacun pour son périmètre.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Créer le déclic, transformer un ressenti diffus en un enjeu chiffré.

AVANT / APRÈS, POUR LE DIRIGEANT ET LE COMITÉ DE DIRECTION

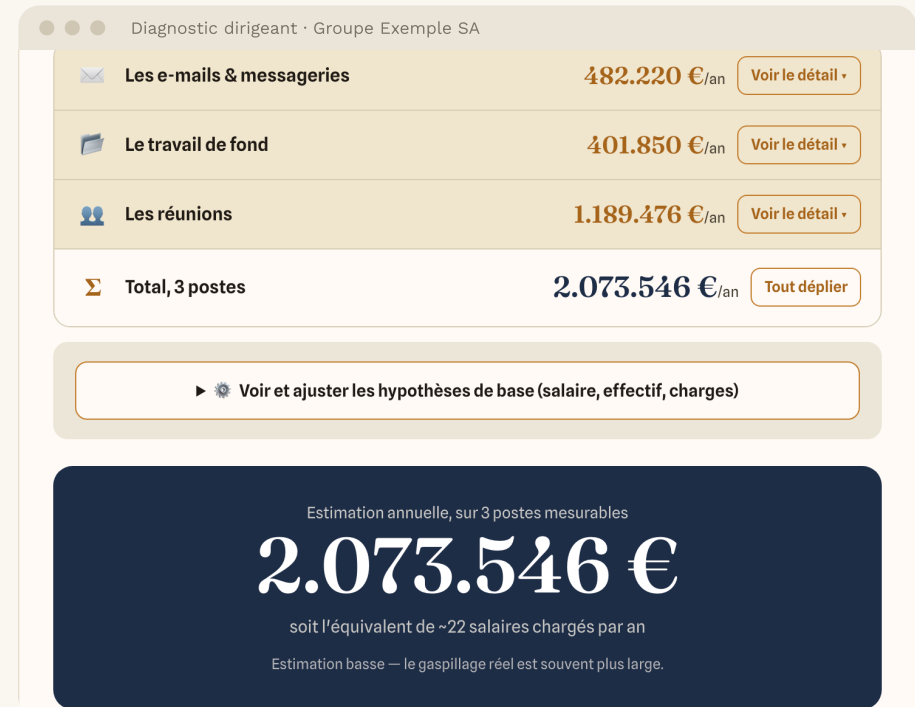
AVANT

« On n'a pas le temps, c'est comme ça. »
« Je ne sais pas trop quel est l'impact d'une mauvaise utilisation du temps dans mon département. »



APRÈS

« Le temps est une ressource qui a un coût, et on peut agir dessus. »



EXEMPLE

Le résultat de Jean Exemple : 60 personnes, trois postes de temps perdu chiffrés.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Pour le dirigeant, l'estimation chiffrée du temps perdu et de son coût.
- ♦ Pour chaque membre du comité de direction, la prise de conscience du coût du temps gaspillé dans son équipe.

02 Auto-évaluation

Anonyme : comment les équipes utilisent leur temps.

OBJECTIF

Mesurer la relation au temps des équipes, par département, de façon anonyme.

CONCRÈTEMENT

Avant la conférence, chacun répond en ligne au questionnaire. Les réponses restent anonymes pour l'entreprise, regroupées par département, et chacun reçoit son propre rapport.

QUI EST IMPLIQUÉ

Tous les collaborateurs. Collectif dans la portée, individuel dans la réponse.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Poser un état des lieux objectif et partagé, sans jugement.

20

questions, sur les 5 axes de la méthode

100 %

anonyme pour l'entreprise

3

réponses minimum pour analyser un groupe

1

rapport individuel pour chacun

AVANT / APRÈS, POUR LES COLLABORATEURS ET L'ENTREPRISE

AVANT

Des perceptions floues, jamais mises en commun.



APRÈS

Chacun a son rapport individuel, et l'entreprise une photographie claire et chiffrée, équipe par équipe.



EXEMPLE La page de suivi de la direction, en direct pendant la collecte.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Un lien de suivi en direct pendant la collecte : le nombre de répondants, par département.
- ♦ Un rapport de scores par département, anonyme pour l'entreprise.
- ♦ Pour chaque collaborateur, son rapport individuel.

03 Rapport miroir

Le regard du dirigeant face aux réponses des équipes.

OBJECTIF

Confronter la perception du dirigeant à la réalité formulée par les équipes.

CONCRÈTEMENT

On met en regard, axe par axe, le diagnostic du dirigeant et les auto-évaluations de ses équipes. Les auto-évaluations étant lancées par département, il y a un rapport miroir par membre du comité de direction.

QUI EST IMPLIQUÉ

Le dirigeant, chaque membre du comité de direction, et leurs équipes.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Révéler les écarts de perception et aligner tout le monde sur le même constat.

5

axes de la méthode, comparés un à un

2

regards confrontés : la direction et les équipes

1

rapport miroir par membre du comité de direction

3

réponses minimum par équipe, pour l'anonymat

AVANT / APRÈS, POUR LE DIRIGEANT ET LE COMITÉ DE DIRECTION

AVANT

« Je crois savoir comment vont mes équipes. »



APRÈS

« Je vois précisément les écarts entre perception et réalité. »

Rapport miroir - Groupe Exemple SA

3. RAPPORT MIROIR : LES DIFFÉRENCES ENTRE LA PERCEPTION DE PIERRE RICHARD ET LES RÉPONSES DES COLLABORATEURS

VUE PAR AXE

Pierre Richard s'était positionné à **42%**, ses 54 collaborateurs qui ont répondu se situent à **44.5%**. Un écart positif signifie que les équipes se voient mieux que leur dirigeant ne les voit.

Sens & Alignement

écart -23 pts

Perception de Pierre		70%
Ressenti des équipes		47%

Priorisation

écart +11 pts

Perception de Pierre		40%
Ressenti des équipes		51%

Organisation de l'agenda

écart +31 pts

Perception de Pierre		10%
Ressenti des équipes		41%

Tenue des priorités

écart +3 pts

Perception de Pierre		40%
Ressenti des équipes		43%

Gestion des imprévus

écart -8 pts

Perception de Pierre		50%
Ressenti des équipes		42%

EXEMPLE La perception d'un dirigeant face au ressenti de ses équipes, axe par axe.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Un rapport miroir par membre du comité de direction : sa perception face aux réponses de son équipe, axe par axe.

05 Table Ronde IA

Les équipes nomment elles-mêmes problèmes et solutions.



OBJECTIF

Faire émerger les problématiques de temps de l'entreprise, et dessiner un premier plan de recommandations collectif.



CONCRÈTEMENT

Juste après la conférence. Des tables de cinq, un smartphone par table : les débats sont transcrits, synthétisés par l'IA et projetés en direct, en tout anonymat. La direction revoit ensuite le plan de recommandations.

5

personnes par table,
mélangées

1

smartphone par table

5 à 10 min

par question

En direct

la synthèse projetée
par l'IA

AVANT / APRÈS, POUR LES COLLABORATEURS

AVANT

Des questionnements, des frustrations, des envies d'agir.



APRÈS

Un premier plan collectif, partagé et validé en haut, et le sentiment d'avoir contribué à son élaboration.



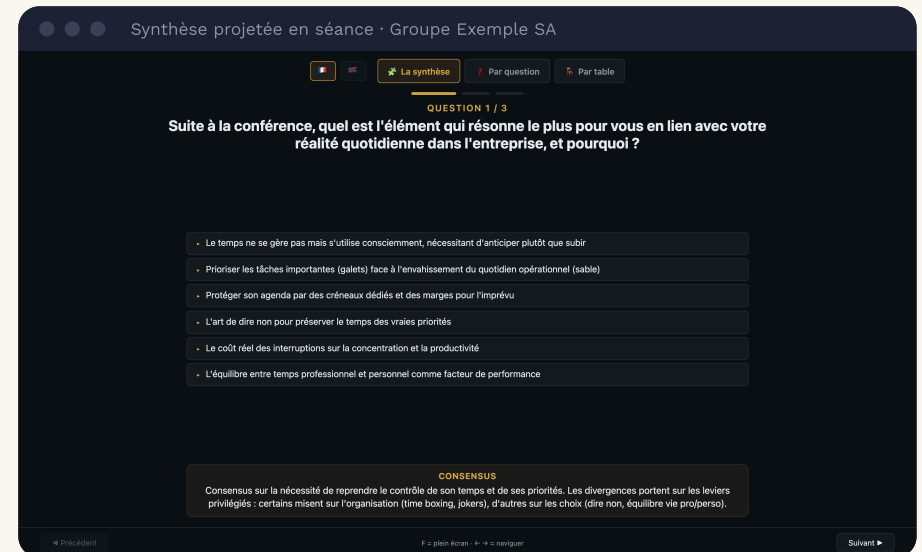
QUI EST IMPLIQUÉ

Intelligence collective : tout le monde débat, mélangé.



OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Passer du constat individuel à un cap commun, validé par la direction.



EXEMPLE La synthèse projetée en direct, question après question.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Des synthèses produites en séance.
- ♦ Le plan de recommandations collectif, revu et validé par la direction.

ANNEXE

Des exemples de questions pour la Table Ronde IA, en page 16.

Challenge digital *avec OUILIVE, partenaire*

Un véritable team building numérique.

OBJECTIF

Prolonger l'élan de la conférence, et que toutes les équipes s'approprient la méthode LIVE TIME.

CONCRÈTEMENT

Pendant quatre semaines, quelques minutes par jour sur smartphone : des défis et des challenges ludiques, avec un classement pour l'émulation. En option, les actions issues de la Table Ronde IA peuvent y être intégrées.

4

semaines

Chaque jour

quelques minutes,
sur smartphone

100 %

digital

1

classement entre
équipes, pour
l'émulation

AVANT / APRÈS, POUR LES COLLABORATEURS

AVANT

La méthode est connue depuis la conférence, mais elle n'est pas encore devenue une habitude.



APRÈS

Les clés de la méthode sont pratiquées au quotidien, par toutes les équipes en même temps.

QUI EST IMPLIQUÉ

Toutes les équipes, en même temps.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

S'approprier les clés de la conférence en jouant, jusqu'à en faire un réflexe partagé.

PARTENAIRE



La plateforme de gamification en entreprise.

1

Une mission courte, chaque jour

Sur le smartphone, à glisser entre deux rendez-vous.

2

Une clé LIVE TIME à chaque mission

Chaque mission met en pratique une clé de la conférence, en jouant.

3

Des points, et un classement entre équipes

Chaque équipe marque des points, le classement relance l'envie de semaine en semaine.

LE PRINCIPE Le challenge, en trois temps.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Pour la direction, un suivi de l'engagement des équipes, semaine après semaine.

ChronoCoaching™ avec le jumeau numérique de Mr Temps

Le coaching enfin accessible à tous.

OBJECTIF

Ancrer le changement dans la durée, en autonomie : chacun repart avec son propre plan d'action.

CONCRÈTEMENT

Chacun reçoit son accès à l'application et au coach numérique, et avance à son rythme : auto-évaluation, inventaire pro et perso, puis son plan d'action personnel. L'application reste disponible dès qu'un obstacle apparaît.

3 h

de coaching incluses

150

questions au coach numérique

8 760

heures de l'année, pro et perso, passées en revue

2

bilans comparés : l'entrée et la sortie

AVANT / APRÈS, POUR CHAQUE COLLABORATEUR

AVANT

Des situations nouvelles qui posent question.



APRÈS

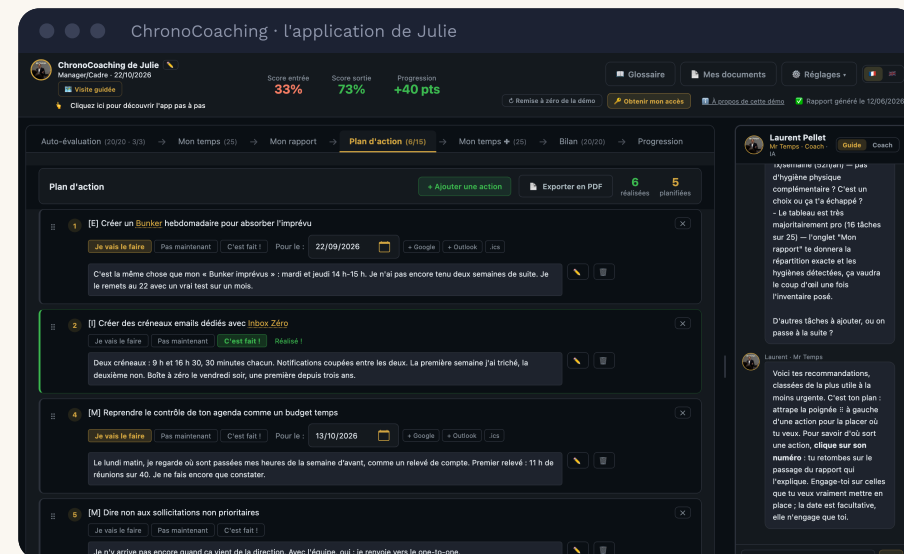
Un accompagnement continu, qui permet de résoudre les problèmes rencontrés en cours de route.

QUI EST IMPLIQUÉ

Chaque volontaire, en individuel et en toute confidentialité : ni le manager ni l'employeur n'y ont accès.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

L'autonomie, et un progrès qui se mesure deux fois : en comparant les auto-évaluations d'entrée et de sortie, et au regard de ce que chacun était venu chercher.



EXEMPLE Le plan d'action de Julie, avec le coach numérique à droite.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Pour chacun, l'accès à l'application et au coach numérique, et un bilan de sortie qui compare le point de départ au point d'arrivée.
- ♦ Pour la direction, le rapport de progression, anonyme et par service (page 12).

EN OPTION

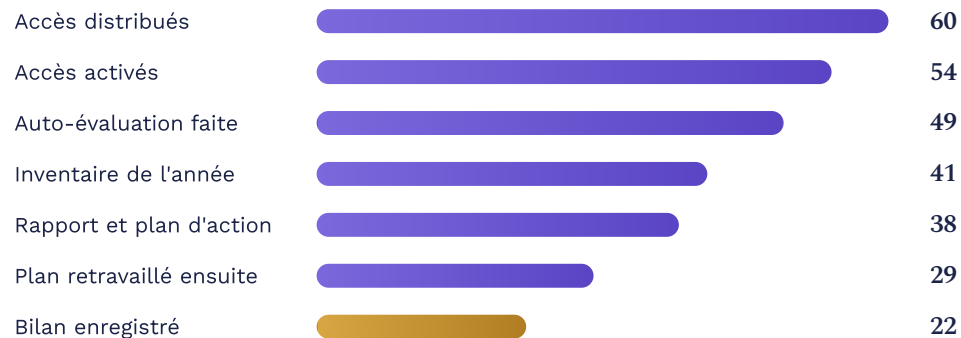
L'atelier de lancement, une demi-journée par groupe de dix (page 13).

Le rapport de progression avec ChronoCoaching™

La preuve que le programme vit, et de combien chacun progresse.

Ce que la direction reçoit avec ChronoCoaching™ : anonyme, par service, à jour à chaque consultation. Exemple chiffré sur les 60 managers de Groupe Exemple SA.

1 · L'UTILISATION : OÙ EN EST CHACUN



Chaque personne est comptée à sa dernière étape atteinte, jamais nommée. Le même entonnoir est donné par service, avec le nombre d'actions cochées « C'est fait » par personne et le nombre de bilans enregistrés.

2 · LA PROGRESSION : DE COMBIEN

56 % → 71 % **+15 points**

Score moyen à l'entrée puis à la sortie, 22 personnes. Score moyen d'entrée de tous les répondants : 58 % (49 personnes), le chiffre qui recoupe l'auto-évaluation d'avant conférence.



17 sur 22

ont fait reculer ce qui leur pesait au départ, d'au moins un cran.

12 sur 22

ont atteint ce qu'ils étaient venus chercher.

CONFIDENTIEL Ce rapport compte des étapes et des scores, jamais des personnes. Aucun nom, aucune réponse individuelle, aucun texte n'est transmis à l'entreprise. Un service de moins de trois répondants est regroupé avec un autre. Le rapport est vivant : il reflète la situation au moment où la direction l'ouvre, et le PDF porte la date de consultation.

+ L'atelier de lancement

EN OPTION DU CHRONOCOACHING

Une demi-journée pour prendre l'application en main, et relier son plan au plan collectif.

Pour un groupe de dix, de 9h00 à 12h30, ou à l'identique de 14h00 à 17h30.

EXEMPLE D'AGENDA Modulable : il se construit avec vous.

COLLECTIF	9h00 15 min	Accueil et cadrage de la séance Ce qu'on va faire, et la règle de confidentialité : rien de ce que vous écrivez dans l'application ne remonte à votre employeur.
	9h15 15 min	Le plan de recommandations collectif Lecture du plan issu de la Table Ronde IA, revu et validé par la direction.
	9h30 15 min	Table Ronde IA d'ouverture Deux tables de cinq. Deux questions de 5 minutes, puis 5 minutes de restitution projetée.
INDIVIDUEL	9h45 45 min	Auto-évaluation et cadrage personnel Les 20 questions, puis trois questions : ce que je veux conserver, ce que je ne veux plus, ce que j'ai essayé qui n'a pas marché.
	10h30 30 min	<i>Pause</i>
	11h00 45 min	L'inventaire de l'année Les 8 760 heures, pro et perso. Laurent Pellet circule et débloque là où le coach numérique ne suffit pas.
COLLECTIF	11h45 30 min	Le rapport, le plan d'action et l'engagement Chacun lit ses recommandations, puis ajoute ses propres actions pour contribuer au plan collectif.
	12h15 15 min	Table Ronde IA de clôture Deux questions de 5 minutes, puis 5 minutes de restitution. Avec quoi je repars, et ce dont j'ai besoin de la direction.

AVANT / APRÈS, POUR CHAQUE PARTICIPANT

AVANT

Un plan collectif existe, mais je ne sais pas encore ce qu'il change pour moi.



APRÈS

Un plan d'action écrit, des engagements pris, et une équipe qui sait ce qu'elle demande à la direction.

CE QUE PERSONNE NE VERRA

- Rien de ce qui est saisi dans l'application n'est visible par un supérieur, par la direction, ni par personne dans l'entreprise. C'est un espace personnel.
- Chacun choisit son niveau de détail. Dix tâches suffisent, cinquante sont possibles. C'est l'outil qui s'adapte à la personne, jamais l'inverse.
- Laurent Pellet aide, il ne surveille pas. Aucune information personnelle ne remonte à la hiérarchie, et il le dit à voix haute dès l'accueil.

VOUS OBTENEZ

- ♦ Pour chacun, son plan d'action personnel enrichi de ses engagements.
- ♦ Pour la direction, deux synthèses par atelier : l'ouverture et la clôture.

DANS LA SALLE

Un ordinateur par personne (le téléphone ne suffit pas pour l'inventaire), un wifi pour dix connexions simultanées, deux îlots de cinq, un vidéoprojecteur.

Formation en salle *avec ÉCLOHÉSION, partenaire*

Creuser la « gestion du temps » en profondeur.

OBJECTIF

Aller plus loin que la conférence : creuser la « gestion du temps » en profondeur.

CONCRÈTEMENT

Deux ou trois jours en présentiel, animés par des formateurs agréés par ÉCLOHÉSION. Ce n'est pas la méthode LIVE TIME de la conférence : c'est une autre méthode de « gestion du temps ».

QUI EST IMPLIQUÉ

Des collaborateurs choisis.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Approfondir la « gestion du temps », pour ceux qui en ont le plus besoin.

2 ou 3

jours en présentiel

+23 ans

d'expérience pour
ÉCLOHÉSION

Agréés

des formateurs
agréés par
ÉCLOHÉSION

1

plan d'action
personnel pour
chacun

AVANT / APRÈS, POUR LES PARTICIPANTS

AVANT

Les bases posées par la conférence, et l'envie d'aller plus loin.



APRÈS

Une « gestion du temps » travaillée en profondeur, et un plan d'action personnel.

PARTENAIRE

 **ēcloHésion**

Le cabinet de conseil, de formation et de coaching en management.



Formation en salle

🕒 2 ou 3 jours

👥 des collaborateurs choisis

📅 un plan d'action pour chacun

LE FORMAT Le format de la formation en salle.

VOUS OBTENEZ

♦ Pour chaque participant, son propre plan d'action.

Ce que le parcours rapporte

La valeur avant le prix.

PRODUCTIVITÉ

Du temps mieux utilisé, pas plus rempli

Les équipes gagnent du temps parce qu'il est mieux utilisé, pas parce qu'elles en font plus. C'est la promesse inverse de l'épuisement.

CADRE COMMUN

Des règles posées par les équipes

Elles sont formulées par les équipes elles-mêmes, puis validées par la direction. C'est ce qui les rend applicables, au lieu de rester une intention.

DURÉE

Un changement qui s'ancre

Après la conférence, chacun passe à l'action avec les modules choisis : un challenge pour toutes les équipes, l'application et son coach numérique, une formation pour aller plus loin.

Ce que reçoit chaque collaborateur

CONFÉRENCE

La méthode LIVE TIME, et les repères transmis en conférence.

GOLD

Son rapport individuel d'auto-évaluation.

CHALLENGE

Quatre semaines de défis ludiques, quelques minutes par jour.

CHRONOCOACHING

Son plan d'action personnel, l'accès à l'application et au coach numérique, et un bilan de sortie qui compare son point de départ à son point d'arrivée.

ATELIER

Les actions issues de la Table Ronde IA, validées par la direction, rejoignent son plan.

FORMATION

Deux ou trois jours pour aller plus loin, et son propre plan d'action.

Ce que reçoit la direction

GOLD

L'estimation chiffrée du coût du temps gaspillé.

GOLD

Un rapport de scores par département, anonyme, et un rapport miroir par membre du comité de direction.

GOLD

Le plan d'action collectif issu de la Table Ronde IA, qu'elle valide.

CHALLENGE

Le suivi de l'engagement des équipes, semaine après semaine.

CHRONOCOACHING

Le rapport de progression : qui avance, et de combien, anonyme et par service.

ATELIER

Deux synthèses par atelier, dont les messages adressés à la direction.

Exemples de questions pour la Table Ronde IA

Des propositions, pas un programme.

Les questions vous appartiennent : vous les choisissez et vous les adaptez, jusqu'au jour de l'événement si vous le souhaitez, à la lumière du rapport miroir et de l'orientation que vous voulez donner au débat. Les plus puissantes sont celles dont la matière recueillie sert vos objectifs : **établir un cadre et des règles communes qui augmentent à la fois la productivité et l'équilibre de chacun**, pour que les équipes tiennent sur la durée.

ÉTAPE 05 · LE JOUR J

La Table Ronde IA, après la conférence

Tout le monde. Compter 5 à 10 minutes par question.

- 1 **Où perd-on le plus de temps chez nous ?**
Les trois plus gros voleurs de temps, ceux que tout le monde subit.
- 2 **Qu'est-ce qui, dans notre organisation, fabrique cette perte de temps ?**
Pas les personnes : les habitudes, les outils et les règles implicites.
- 3 **Que pourrions-nous faire avec nos outils, IA comprise, pour rendre notre quotidien plus... ?**
À compléter avec votre objectif : plus simple, plus serein, plus efficace. Des usages concrets, testables dès demain.
- 4 **Quelles règles communes serions-nous prêts à tenir ?**
Des règles vérifiables dans six mois, pas des intentions.

ATELIER DE LANCEMENT · OUVERTURE

Table Ronde IA d'ouverture

Après la présentation du plan collectif validé, par groupe de dix.

- 1 **Dans ce plan, qu'est-ce qui change vraiment pour notre équipe ?**
Ce qui va nous soulager, et ce qui va nous demander un effort.
- 2 **Qu'est-ce qui risque de nous empêcher de l'appliquer ?**
Nommer les obstacles maintenant plutôt que de les découvrir dans trois mois.

ATELIER DE LANCEMENT · CLÔTURE

Table Ronde IA de clôture

En fin d'atelier, une fois le plan d'action personnel écrit.

- 1 **Avec quoi repartez-vous ?**
Ce que vous avez compris, décidé, ou ce qui a changé dans votre façon de voir votre temps.
- 2 **De quoi avez-vous besoin de la direction pour que votre plan tienne ?**
Ce qui ne dépend pas de vous, et sans quoi rien ne se passera.