

Manager et motiver une équipe à distance

Réinventer la proximité pour gagner en efficacité

Validité du programme : du 01/01/2022 au 31/12/2022

Manager à distance, c'est une réalité quotidienne à laquelle sont confrontés de plus en plus de cadres et de dirigeants. Le développement du télétravail et les déplacements font qu'aujourd'hui, manager ne rime plus forcément avec proximité ! Mais comment rester efficace tout en étant loin de ses équipes ? Comment optimiser son temps de présence physique auprès de ses collaborateurs ? Comment "recadrer" par téléphone ou en webconférence ? Comment créer du sens et fédérer sans être présent ? En participant à cette formation sur le management à distance, vous répondrez à l'ensemble de ces questions, et vous découvrirez des outils simples pour améliorer vos pratiques de management.

Objectifs pédagogiques

- Développer une posture managériale adaptée au management à distance
- Identifier les outils permettant les relations managériales à distance
- Créer du lien et de la proximité à distance avec ses collaborateurs
- Créer ma cohésion d'équipe à distance

Public

Manager hiérarchique ou transversal, responsable d'équipe.

Prérequis

Avoir une première expérience de management.

Durée

2 jours (14 heures)

Programme détaillé

1) Intégrer les enjeux et les leviers de motivation liés au travail à distance

- Identifier les différents contextes de management à distance : équipes dispersées, nomades, en télétravail...
- Comprendre les enjeux que rencontrent les personnes à distance à titre individuel et collectif.
- Identifier les opportunités et les risques côté employeur, manager et collaborateurs.
- Adapter sa stratégie : identifier les réticences et les motivations de ses collaborateurs.

Travaux pratiques

Diagnostiquer ses propres besoins et axes de changements.

2) Ajuster sa posture managériale auprès d'une équipe à distance

- Elaborer sa propre vision.
- Inclure l'équipe dispersée par un sens et des objectifs partagés.
- Construire l'autonomie : fixer des objectifs, définir les rôles et les responsabilités de chacun.
- Se doter d'outils de reporting adaptés au contexte du management à distance.
- Adopter une posture de manager/coach dans les entretiens de suivi
- Affûter son écoute pour évaluer équitablement les équipes à distance : repérer les signes de démotivation.
- Identifier les leviers pour motiver une équipe à distance.

Travaux pratiques

Jeux de rôles et mise en situation

3) Maintenir la confiance entre proximité et distance

- Créer du lien et éviter le sentiment d'isolement.
- Assurer un juste niveau de présence en tant que manager.
- Accroître sa vigilance sa communication écrite et orale : utiliser un langage positif.
- Faire une utilisation utile des outils collaboratifs à disposition : messagerie instantanée. Wikis, réseaux sociaux...
- Adapter le moyen de communication au type de message pour fluidifier l'échange d'information.
- Animer une conférence téléphonique ou une visio-conférence.
- Pratiquer le coaching terrain avec un collaborateur.
- Détecter et apaiser les tensions.
- Adapter ses pratiques de reconnaissance.

Travaux pratiques

Quizz et travail en atelier.

4) Générer de l'agilité dans son équipe

- Intégrer les enjeux de l'appartenance.
- Utiliser les pratiques de bases de la méthode Schutz : inclusion, contrôle, ouverture.
- Identifier le stade de maturité de son équipe pour accroître le degré d'autonomie.
- Adapter son animation au contexte de l'équipe à distance.
- Générer du retour d'expérience sur les pratiques collectives.

Travaux pratiques

Jeux de rôles et mise en situation.

5) Construire son plan d'action

- Reprendre les éléments de diagnostic de son équipe et les solutions trouvées.
- Conscientiser les changements à apporter.
- Formaliser son plan d'action.

Matériel technique utilisé

Projecteur vidéo, paperboard.

Méthode pédagogique

Notre méthode, adaptée à votre contexte, associe implication des participants et supports concrets :

- Toute notion théorique est suivie d'une démonstration par le (ou les) formateur(s) et d'un exercice de mise en pratique, puis d'une phase de restitution et de questions permettant l'appropriation définitive
- Exercice, jeux de rôles
- Études de cas et de situations décrites par les participants
- Entraînements aux méthodes enseignées

Méthode d'évaluation

- Chaque stagiaire sera amené à évaluer lui-même ses compétences et sa progression d'apprentissage en cours et en fin de formation grâce à :
 - o Des mises en situation
 - o Des quizz
 - o Des exercices
- Le formateur validera ou non en fin de formation la progression d'apprentissage déclarée par le stagiaire, et pourra s'il le souhaite y ajouter des commentaires.

Modalités et délais d'accès

Tout dossier d'inscription doit être formalisé au minimum 10 jours avant le début de la formation, dont la date aura été convenue lors de la commande.

Tarif

Notre tarification est faite sur mesure en fonction de vos besoins. Veuillez contacter notre référente ci-dessous pour obtenir un devis sous 48 heures.

Accessibilité

Si vous êtes en situation de handicap et que souhaitez des informations sur l'accessibilité, vous pouvez prendre contact avec notre référente handicap ci-dessous.

Contact

Camille Laforge, Référente formation et handicap
Disponibilité : lundi au vendredi de 14 heures à 17 heures ou par mail.
02 78 08 51 30, claforge@metasens.fr