



# Manager efficacement ses équipes avec la distance et le télétravail

L'organisation du travail évolue et le recours au télétravail, au « flex-office », à l'hybridation du travail se fait de plus en plus en plus fréquente.

Le management doit se repositionner, dépasser le contrôle par le présentiel, s'adapter à de nouveaux codes. Ce changement implique des règles claires, partagées entre tous, mais évolutives. Le management doit s'appuyer davantage sur l'animation d'équipes que sur la rétention d'information.

Au-delà des outils, découvrez les pratiques, permettant d'améliorer votre management même avec des équipes distantes.

## **Durée**

14 heures

## **Objectifs**

- Identifier les rôles clés du manager et du manager à distance
- Fixer des objectifs autour de priorités claires
- Mener un projet commun avec une équipe à distance

## **Programme de formation**

## 1) Maîtriser les dimensions du management à distance ou hybride

- Repérer les spécificités du management avec des équipes à distance ou mixte sur les dimensions d'organisation et de communication.
- Clarifier les finalités du management à distance
- Les rôles clés du manager à distance.

## 2) Mesurer les enjeux et spécificités d'une équipe à distance ou en mode hybride

- Les besoins du collaborateur à distance
  - Besoins professionnels
  - Besoins personnels
- Les pratiques permettant le succès du management à distance :
  - L'exemple de la visio : dans quel cadre l'utiliser ? Comment l'animer ? Comment gérer les interactions et les échanges ? Comment maintenir l'attention des collaborateurs face aux multiples outils ? Comment intégrer les appartés, l'informel ou les infos confidentielles ?
  - Organisation du travail : associer disponibilité, réactivité et du temps de concentration, temps dédiés aux avancées sur des projets

Partage d'expériences et autodiagnostic : identifier les particularités d'une équipe à distance et analyser l'impact sur ma façon de manager

## 3) Organiser et piloter l'équipe à distance

- Savoir fixer des objectifs clairs autour des priorités clés
  - Délais et livrables
- Millimétriser les feedback attendus
- Instaurer des processus de réflexion et de prises de décision
- Développer des relations efficaces avec l'équipe
- Mesurer la performance, l'autonomie et la responsabilité des collaborateurs

Mise en situation : fixer des objectifs et faire des feedback à distance

## 4) Bien communiquer à distance

- Ce qui marche et les maladresses à éviter
- Gestion de l'information
- Outils de communication et systèmes d'information : rôles et règles à suivre
- reporting : préparation et déroulement

Jeux de rôle : faire d'un échange court et à distance un support efficace de management

## 5) Travailler efficacement malgré le distanciel

- Clarifier les règles du jeu et contraintes du management à distance.
- Gestion du temps de travail en distanciel : Comment travailler en équipe, gérer les interruptions, les notifications, les travaux de fond ?

- Gérer l'impact du quotidien dans un travail en distanciel : amplitudes horaires, récupération des enfants, etc.

Ex : animation d'organisation du temps de travail et de télétravail/ présentiel

### 6) Assurer cohésion et motivation de l'équipe à distance : appartenance et réseaux

- Renforcer le sentiment d'appartenance et d'identité commune : comment faire de vraies pauses virtuelles ? les apartés ? les apartés management ?
- Créer du lien et un réseau par des projets communs
- Donner du sens et créer une interdépendance productive
- Construire une image comme vecteur de l'équipe
- Gérer les différences de traitement et les conflits possibles entre salariés.
- Comment recréer des temps informels (pause, discussion dans le couloir, etc. ) pour créer de la cohésion d'équipe
- Comment recréer du lien avec l'équipe, cohésion et le projet de l'entreprise : vers une configuration hybride ?

Cas pratique : mener un projet commun avec une équipe à distance

### 7) Piloter la performance de mon équipe à distance

- Accompagner l'équipier dans son télétravail : (état d'esprit, isolement, charge mentale,...)
- HSE : QVT : identifier les signes de difficultés du salarié afin de l'accompagner dans la reprise dans le collectif et son évolution : le remettre dans la dynamique positive.
- Former les collaborateurs vers un niveau homogène
- Organiser le partage d'expériences et la performance collective
- Donner de la reconnaissance et valoriser mon équipe malgré le distanciel

Cas pratique : adapter mon organisation pour mesurer et piloter la performance de mon équipe

## **Public visé**

- Tous les managers, cadre et personnes devant manager une équipe en intégrant une dimension de distance, de télétravail ou d'organisation hybride.

## **Prérequis**

- Être à l'aise avec l'informatique
- Avoir un ordinateur et avoir accès à sa messagerie (création de compte),
- Avoir une première expérience en management d'équipe est souhaitable, mais n'est pas indispensable.

## **Modalités de suivis**

- Support pdf synthétisant la formation

## **Moyens pédagogiques**

- La formation alternera méthodes théoriques, démonstratives et actives
- L'apprentissage se déroulera à travers la mise en situation et l'utilisation de jeux de rôles, etc.

## **Accessibilité**

Alençon, Saint-Lô : Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite

Caen - locaux partiellement accessibles aux personnes à mobilité réduite

## **Modalités d'évaluation**

- Différents exercices pratiques permettent de vérifier l'acquisition des compétences
- Une auto-évaluation est demandée à l'apprenant à la fin de la formation
- Le formateur valide ou non les acquis de l'apprenant.