Manager à distance

MANAGEMENT

Ref : MGTMC05B

Compétences visées

Adapter sa pratique managériale dans l'encadrement d'une équipe dispersée sur différents sites.

Objectifs et contenus

Comprendre et cerner le management à distance

- Les enjeux du management à distance :
  - l'adaptation du management,
  - la révision de la communication,
  - l'acceptation de la différence,
  - l'organisation de temps de régulation du travail.
- La distance, un mode de management :
  - le management démocratique : une démarche concertée,
  - le management de la prise de décision,
  - la dimension collaborative et coopérative du travail,
  - le sens et la vision communs des missions de chacun.
- La balance risques/bénéfices de la distance.
- La question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs.

Manager à distance au sein de l'équipe

- Le renoncement à la recherche d'un état idéal :
  - l'appui sur les forces existantes,
  - la construction de la confiance,
  - l'établissement d'un cadre de fonctionnement.
- L'acceptation de l'évolution permanente dans son quotidien :
  - l'interconnaissance,
  - la *work ability*, la capabilité.
- Le développement d'une vision commune du sens du travail « pourquoi et pour quoi » :
  - la construction et le renforcement du lien,
  - les missions et les rôles,
  - la co-responsabilité.
- La discussion sur le travail, susciter le débat pour construire et bouger le cadre :
  - la maturité relationnelle,
  - la délégation,
  - la prise de décision,
  - la performance,
  - les objectifs.

Savoir contrôler, négocier et arbitrer

- Les indicateurs, les signaux d'alarmes dans l'équipe.
- La gestion des tensions et des conflits :
  - la définition,
  - les étapes,
  - les natures de conflit.
- Les comportements qui engendrent les conflits : signes précurseurs, jeux de pouvoir…
- La gestion des émotions.
- La communication : élément de régulation.
- La négociation :
  - le gagnant-gagnant, les deux principes de la négociation,
  - les désaccords, le conflit et la volonté d'accord,
  - les critères à négocier,
  - les 3 étapes d'échanges d'informations, de propositions et de conciliation,
  - les stratégies de sortie du conflit : posture et étapes.

Développer les compétences relationnelles-clés favorisant le travail en équipe et la coopération

- Les enjeux de la relation : pouvoir, distance affective, équilibre des échanges et valeurs (totem et tabou).
- L'intelligence relationnelle : maîtrise des émotions, écoute compréhensive, affirmation de soi.
- La communication interpersonnelle : écoute active, empathie, questionnement.
- Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole.

Méthodes

- Apports théoriques.
- Apports méthodologiques.
- Mise en situation.
- Jeu de rôle.
- Analyse de pratiques.

Personnes concernées

Tout personnel de santé encadrant confronté au management à distance

Valeur ajoutée

Autodiagnostic de positionnement et de hiérarchisation des priorités. Cette formation est construite sur le format des formations-action. Elle permet d'engager les participants dès l'inscription par un test de positionnement puis de proposer un plan d'actions pour transposer les acquis de la formation dans la réalité d'exercice des cadres. Il sera proposé des apports théoriques et de connaissances couplés à des analyses de situations managériales et à l'utilisation d'outils collaboratifs numériques pour illustrer des cas pratiques.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

Mise à jour le : **20/03/2025**