Manager une équipe à distance / Management multi-sites

La maitrise des situations ramifiées



Communautés de

Objectifs

- 1 Comprendre les spécificités du management à distance
- 2 Savoir mettre en place des outils et méthodes adaptés
- 3 Adopter la bonne posture et gérer efficacement la relation interpersonnelle avec les équipes ou collaborateurs distants
- 4 Partager les bonnes pratiques

Programme

1 Introduction

 Tour de table - Partage des attentes. Présentation du programme & objectifs

2 Spécificités et contraintes du management à distance

- Pourquoi le management à distance ? Intérêt de l'organisation, intérêt du collaborateur
- Spécificités du management à distance
- Les différentes modalités du management à distance
 - o Management de site éloigné
 - Management multi-sites
 - o Télétravail et travail nomade

3 Mettre en place les outils et méthodes adaptés

- Définir un mode et des règles de fonctionnement avec l'équipe ou le collaborateur
- Utiliser de manière optimale les technologies de l'information : téléphone, messagerie électronique, visioconférence, Skype, Intranet, espaces et ressources partagées, tableaux de bord électroniques, ...
- Adapter les organisations et les missions
- Mettre en place des relais
- Définir la fréquence des contacts (à distance et en face à face)

- Adapter les agendas (réunions, ...)
- Communiquer clairement sur les priorités
- Fixer les règles et la forme du reporting
- Adapter les processus RH (évaluation, entretien professionnel et développement personnel, besoins de formation, ...)

<u>Atelier</u>: Définir une organisation optimale avec les équipes ou les collaborateurs distants et rédiger une charte de bonnes pratiques

4 Résoudre les problèmes ou difficultés liés à l'éloignement

- Tour de table : Quelles difficultés rencontrez-vous au quotidien ?
- Adapter et développer ses capacités personnelles d'écoute
- Créer du lien, donner du sens et motiver malgré la distance
- Identifier les besoins et les attentes des collaborateurs et savoir y répondre de manière adaptée
- Développer l'autonomie des équipes et des collaborateurs tout en se donnant les moyens du contrôle
- Anticiper les difficultés et les problèmes et mettre en place les mesures adaptées
- Savoir gérer à distance les résistances et les conflits
- Prévenir et gérer à distance les risques psychosociaux

Atelier (étude de vas) : Gérer à distance une situation de crise

5 Conclusion

- Retour sur les attentes et synthèse des acquis
- Pour aller plus loin : Indications bibliographiques et transmission d'articles récents sur les sujets évoqués

Méthode

Pédagogie résolument active, privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place / l'optimisation de solutions opérationnelles et concrètes. Travail en atelier, cas pratiques.

Public visé

Tout responsable en position décisionnelle et managers manageant des équipes à distance

Durée et conditions

2 jours. Minimum de 3, maximum de 12 participants.



Au service des hommes, des équipes et des organisations du secteur public



Spécialiste de l'intervention dans des contextes publics en changement

DES SOLUTIONS ADAPTEES AU CONTEXTE PUBLIC

MANAGEMENT - des hommes, des équipes, des organisations publiques

- Maîtriser et optimiser les méthodes et outils du nouveau management public
- Manager la diversité : générations, cultures, métiers et statuts ...
- Intégrer les nouveaux leviers de la motivation dans son management
- Manager en vue de prévenir les risques psycho sociaux
- Favoriser le bien être au travail et adapter activités, organisation, conditions de travail

RESSOURCES HUMAINES - optimiser le développement des potentiels

- Mettre en place ou optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Assurer la gestion de carrières et les parcours professionnels
- Préparer et mener des entretiens de début, de milieu et de fin de carrière
- Évaluer les performances Évaluations à 360° et 180°
- Développer les potentiels

RECOMPOSITIONS – réorganisations du collectif de travail

- Manager et mobiliser une équipe recomposée
- Créer une dynamique collective sur un sens partagé des missions
- Manager avec les méthodes de cohésion d'équipe (team building)
- Mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisations
- Trouver les repères et ressources pour s'adapter aux changements

COMPETENCES - valoriser et capitaliser ses compétences

- Développer ses compétences pour agir sur la prévention des RPS
- Préparer et optimiser une prise de poste
- Identifier et renforcer son potentiel, atouts & limites dans un contexte en mouvement
- Identifier et rassembler les connaissances nécessaires et meilleures pratiques en cours
- Bâtir une dynamique Passeport de Compétences

MOBILITES - interne / externe, individuelle ou collective

- Préparer les équipes aux changements
- Gérer et suivre les transitions liées à des mobilités au sein d'une équipe
- Préparer l'accès à des métiers porteurs ou générés par les restructurations
- Mener un plan de développement personnel sur la durée
- Préparer un projet de création d'entreprise ou de reprise d'une entreprise

DES EXEMPLES DE RÉALISATIONS SUR LE TERRAIN

Nouvelle gestion publique : Étude et conseil d'une offre commune transverse managériale adaptée pour l'ensemble des structures d'île de France | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleures pratiques du public. Formation de cadres de différentes organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH lle de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI.

Accompagnement/formation | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Alpes

Accompagnement à la prise de poste des délégués des Préfets à la ville en vue de renforcer la coordination des actions de l'État en matière de politique de la ville sur le territoire | Ministère de la Ville

Amener des équipes à partager une culture commune dans un contexte de réorganisation du collectif de travail. Accompagnement/formation d'une équipe de direction | DDI(DDPP, DDCS)

Sens et visions partagés. Séminaire de fédération sur un sens partagé des missions des 70 directeurs territoriaux de la mer et du littoral à leur prise de poste | Ministère du Développement Durable

Valoriser son expérience professionnelle : parcours professionnel et capita lisation des compétences dans un Passeport de Compétences | Ministère de la Culture - DRAC (le de France

Préparer la nouvelle épreuve de concours à l'écritet oral – dossier RAEP. Optimiser ses compétences en cohérence avec son projet | Préfecture lle de France — Plate-forme Interministérielle aux RH

Mobilité interne-externe / reconversion de 50 agents suite à fermeture de site. Accompagnement individuelcollectif sur 5 mois | Ministère de la Défense, Direction des Anciens Combattants — Languedoc Roussillon / PACA

Ateliers thématiques: Accélérer la mobilité en utilisant le dispositif VAE | Manager les seniors et capitaliser leurs connaissances | Valoriser son expertise | Arbitrer entre des priorités | Montage d'un projet de création d'entreprise | Gestion et droits en matière de retraites | Ministères et services publics

Témoignages

« accompagnement facilitant le partage et la mixité des cultures »
« étude très utile donnant une vision globale plus prospective des évolutions managériales »
« intérêt des échanges entre participants venant de tous Ministères »
« apprend à mieux mettre en valeur notre parcours professionnel »
« aide à la réalisation de mon projet professionnel »
« mise en synergie à partir de cas pratiques, excellent »
« formation indispensable ; réels apprentissages »
« bonne construction et progression méthodologique »
« très bon tempo des interventions »

Ils nous ont fait confiance

Ministère de la Défense (DGAC, Direction des anciens combattants Languedoc Roussillon/PACA) | Ministère de la Culture (DRAC lle de France | Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Direction générale du trésor) | Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement | DDTM de toutes régions | Préfectures/plate formes interministérielles aux RH lle de France, Rhône Alpes, PACA, Languedoc Roussillon/Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique | Centre National de la Recherche Scientifique | Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce | Caisse Primaire d'Assurance Maladie | École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers | La Poste | Rectorat de Paris | DDPP 42 | DDCS 69 | DDPP 69 | DDCS/SP 38 | DDT 77, 78, 91, 92, 93 | Mairies | Conseils Généraux Aude, Val d'Oise | Communautés de communes de Pyrénées Orientales et lle de France

« Certains attendent que le temps change, d'autres le saisissent avec force et agissent. »

Dante

NOS VALEURS

Le respect des valeurs et de la culture du service public La valorisation humaine dans tout dispositif et processus La confidentialité, l'éthique, l'engagement sur un contrat partagé

NOTRE EQUIPE

Passages Professionnels regroupe des consultants seniors, anciens dirigeants, professionnels ou experts académiques, de culture française et anglo-saxonne, conjuguant leurs expertises du public et du privé, dans les domaines managériaux, RH, GPEC, emploi, sur l'ensemble du territoire.

