

# Manager des télétravailleurs : les clés de la réussite

## Contexte

Les récents bouleversements liés à la crise sanitaire ont installé le télétravail dans notre quotidien : bon nombre d'actifs ont pu en faire l'expérience et vous, managers de tout poil, vous êtes vus contraints d'adapter vos pratiques... "sur le tas" !

Et si vous vous dotiez maintenant d'outils clés vous permettant de pérenniser vos réussites en la matière et d'installer un modèle managérial épanouissant pour chacun ?

## Public

**Professionnels d'horizons divers, en situation de management à distance et/ou s'inscrivant dans une dynamique de formation à l'encadrement de télétravailleurs.**

## Prérequis

Encadrer ou coordonner une équipe depuis 6 mois et/ou avoir suivi une formation aux bases du management.

## Durée

**2 jours non-consécutifs** (en intra, sur site ou à distance).

Intersession de 15 jours minimum.

## Objectifs

Proposer aux encadrants un temps de formation les amenant à faire un état des lieux de leur pratique et concourant à l'acquisition de repères et connaissances indispensables à **l'accompagnement d'une équipe constituée, tout ou partie, de télétravailleurs.**

- Connaître les différents aspects du télétravail règlementaire (et ses spécificités, au regard des autres formes de travail à distance)
- Identifier les enjeux, freins et leviers du management à distance
- Intégrer le rôle et la posture spécifique de l'encadrant (ou de coordinateur) de télétravailleurs
- Stimuler la motivation et l'autonomie, (re)donner du sens
- Nourrir les liens et la cohésion d'équipe.

## Contenu pédagogique

### 1. Le télétravail ou "questionner les habitudes"

- Enjeux et cadre règlementaire
- Aspects positifs et points de vigilance
- Conditions de réussite (en appui du cadre interne, de la mobilisation des ressources et acteurs...)

## 2. Spécificités et modalités du management à distance

- Rôles et postures du manager
- Les différentes situations de management à distance (et les outils à disposition)
- Coconstruire un cadre de référence commun : pourquoi, comment ?

## 3. Revisiter sa vision du management

- Le manager, acteur du succès ou... facteur de risques ?
- De la nécessité de bien connaître son équipe et recentrer son activité autour de l'accompagnement de son équipe
- Entrer dans une logique de travail tournée vers la tâche
- Le management par la confiance et la responsabilisation

## 4. Adapter les méthodes managériales

- Installer une relation de confiance
- Développer et encourager l'autonomie
- Renforcer les liens individuels et collectifs
- Organiser la circulation de l'information

## 5. Élaborer son "contrat personnel de succès" (= plan d'actions accompagné)

**Les méthodes pédagogiques utilisées alternent les apports théoriques, pratiques et méthodologiques. Une place de choix est accordée à l'expérience de l'apprenant :** degré de connaissance de la thématique, besoins et motivations, impacts résultants des pratiques managériales actuelles, interrogations, freins et axes de développement...

Elles s'appuient sur 3 essentiels :

### **Prise de conscience – Apprentissage – Mise en action**

Un support de formation est remis (ou envoyé) aux participants. Celui-ci peut prendre la forme de "fiches-outils" et/ou d'un diaporama PDF - possiblement complété(s) par des ressources additionnelles.

### **Évaluations diagnostique, formative et sommative.**

Suite à la formation et en appui du bilan écrit, un temps de bilan en visio est organisé avec le donneur d'ordres.

Une attestation de formation est remise à chaque participant.

Me consulter.

Le prix de cette action est un prix global qui, outre les coûts d'animation et de déplacement, est susceptible d'intégrer d'autres prestations – à commencer par l'adaptation de la formation au contexte tout particulier de la structure.