



Jeudi 4 mars de 9h00 à 10h30



Le Kit



Le kit #Management

Comment bien manager son équipe à distance ?

Par Rebecca Tulisz
& Olivier Portron



Le contexte

- Manager à distance, **LE sujet du moment !**
- Savez-vous que :
 - ◆ 63% des travailleurs estiment ne pas avoir été assez soutenus pendant le 1er confinement
 - ◆ 93% des DRH pensent que les pratiques managériales doivent changer
 - ◆ 54% des télétravailleurs se sentent isolés



Et si manager à distance était **une belle opportunité d'améliorer ses pratiques** ?

Les enjeux du management à distance



- Garantir la **QVT**, éviter les RPS, l'isolement...
- Repenser **l'animation** de l'équipe
- Garantir la qualité et la **performance** de l'activité
- Maintenir **l'implication** de tou.te.s sur la durée
- Choisir les bons canaux de **communication**



Aujourd'hui, nos objectifs :



- Rappel de quelques **fondamentaux**
- Partager des **clés pour manager à distance** : télétravail, multi-sites ou full remote
- Élargir les **pistes de réflexion** sur vos pratiques managériales



Manager : QUESAKO ?



Un MANAGER, c'est avant tout :



- **Une fonction** qui nécessite :
 - Des compétences
 - D'y consacrer du temps
 - D'utiliser des outils et méthodes

- La distance est un exhausteur de **carences managériales**

Les 7 points d'attention du manager à distance



1. Définir les **règles** de fonctionnement de l'équipe
2. Permettre à chacun de trouver **sa place**
3. Savoir « **mobiliser** les troupes »
4. Développer la culture de **l'entraide**
5. Soigner la **communication**
6. Adapter sa **posture** managériale
7. **Innover** et se réinventer



1. Définir les règles de fonctionnement



- Définir le **cadre de vie** collectif : règlement, accord, charte, règles de vie...
- Proposer des **rituels** managériaux adaptés
- Définir les **rôles et missions** de chacun



Coconstruire + Accompagner les évolutions



2. Permettre à chacun de trouver sa place

- Cartographier les **compétences**
- Identifier **les potentiels** qui se révèlent
- Trouver ses **appuis**, ses “team leaders”
- Définir les « **chemins de carrière** »
- Assurer une **intégration** de qualité (tutorat, onboarding)



Penser équipe de sportifs !



3. *Savoir mobiliser les troupes*

- La rémunération n'est pas l'unique source de motivation !
- Valoriser les **initiatives**
- Donner du **feedback**
- **Partager** collectivement les réussites



**Identifier les leviers de motivation
des collaborateurs**





4. Développer la culture de l'entraide

- Accompagner **la coopération**
- Organiser la **délégation** en concertation
- Investiguer, grâce à **l'écoute active** et avec empathie
- Créer des **binômes** complémentaires
- **Prévenir les conflits** interpersonnels



Se faire confiance mutuellement

5. Soigner sa communication



- Principe de **transparence et de partage** de l'information
- **Réciprocité** (évaluation 360)
- Encadrer les **canaux de communication** (fréquence, support, contenu, destinataires)
- Eléments de **langage commun**
- Réunions courtes - *voir atelier 2*



Etre sur la même longueur d'onde

6. Adapter sa posture managériale



- Le manager à distance n'est **pas un manager virtuel** !
- Devenir un **manager facilitateur**
- Un manager n'est ni omniscient, ni omnipotent !
- Agir avec **bienveillance**



Penser en mode “coach sportif”

7. *Se réinventer en continu*



- Opportunité de **grandir** soi-même et **faire grandir** son équipe
- Manager en « **mode projet** »
- Signer un « **contrat de confiance** »
- Déléguer certaines **missions de management**



Innover et être créatif !!



Quelques pistes de réflexion

- 🤔 J'étais quel manager avant... et maintenant ?
- 🤔 Quelle est votre incarnation du parfait manager ?
- 🤔 Prenez-vous soin de vous ? Prenez-vous soin des autres ?
- 🤔 Quels sont mes objectifs ? Quels sont leurs objectifs ?
- 🤔 Que vous manque-t-il aujourd'hui pour être un manager zen ?
- 🤔 Je m'adapte à mon équipe ou l'équipe s'adapte-t-elle à moi ?
- 🤔 Et si on se faisait confiance ?
- 🤔 Avez-vous réfléchi à votre équipe dans 1 an, 3 ans, 5 ans ?



En conclusion

Faut du temps

De la disponibilité mentale pour les autres

Faire évoluer les méthodes, changer pour innover

Plus souple que rigide

S'ouvrir aux autres, risque de penser à soi (risque caméra on se voit)

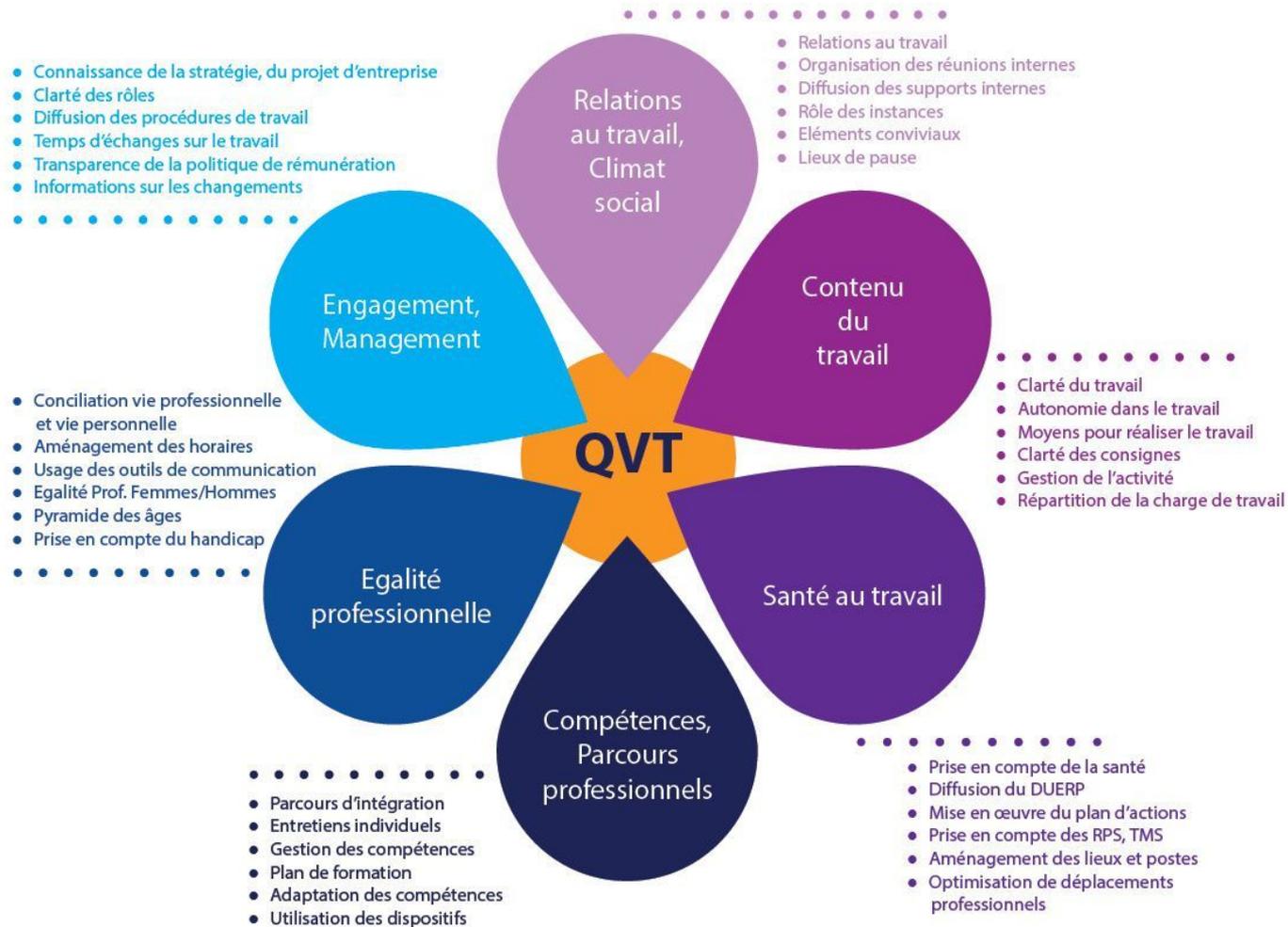
C'est aussi la responsabilité de l'équipe d'aider le manager

L'équipe peut être aidant, un soutien pour cela, il est essentiel d'ouvrir le dialogue



Pour aller plus loin ... !

Annexe 1 : La qualité de vie au travail selon ANACT



Annexe 2 : Les leviers de motivation

4 attentes fondamentales partagées par tous...

- Le besoin d'équité et de justice
- Le sentiment d'accomplissement
- L'esprit de camaraderie
- La valorisation de l'engagement

8 aspirations propres à chacun

- La technique
- L'ambition managériale
- La créativité
- L'autonomie et l'indépendance
- Le sens du service
- La stabilité et la sécurité
- Le challenge
- L'équilibre vie pro/vie perso



Annexe 3 : LE QUESTIONNEMENT :

Outil essentiel du manager à distance

 **QUESTIONS OUVERTES** = collecter les informations

 **QUESTIONS FERMÉES** = obtenir des informations

 **REFORMULATION** = sécuriser les informations

3 QUESTIONS-CLEFS DU MANAGEMENT

- Comment allez-vous ?
- Qu'en pensez-vous ?
- Qu'est-ce que je peux faire pour vous ?



Annexe 4 : Soigner sa communication



<https://youtu.be/agLwFV5UZ-U>

“La communication est centrale”

“ Les mots ont un poids”

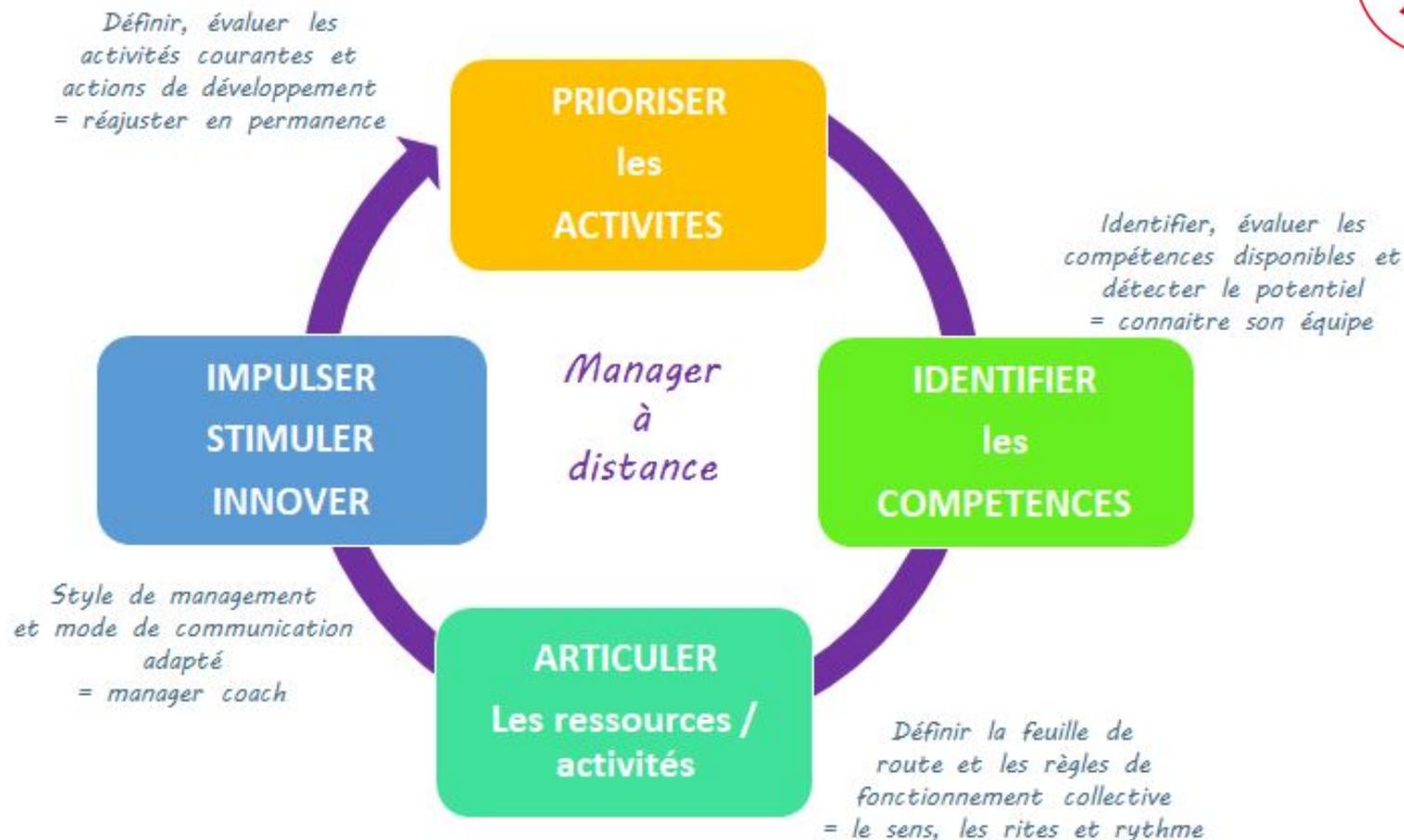
“Les discours qui se répète n’ont plus la même force”

“ Les consignes sont réduites à 3-4 mots, on ne fait pas de la théorie, on ne résout pas un problème”

“Avoir une communication positive pour tout”

“Contrôler sa gestuelle, son comportement, par l’attitude on influence son mental et l’implication des joueurs”

Annexe 5 : Se réinterroger



Annexe 6 : Les erreurs à éviter



- ✗ Devenir un manager absent
- ✗ Le micro-management (contrôle excessif)
- ✗ Des objectifs mal calibrés
- ✗ Couper le lien
- ✗ “Trop de contrôle tue le contrôle”
- ✗ Ne pas vouloir s’adapter
- ✗ Ne pas déléguer
- ✗ Ne pas faire confiance

Annexe 7 : Contraintes VS Opportunités

CONTRAINTE

- ✗ Distance
- ✗ Nouveau cadre
- ✗ Prévention des RPS
- ✗ Isolement
- ✗ Lien de subordination
- ✗ Contrôles
- ✗ Posture managériale ?

OPPORTUNITÉ

- ✓ Confiance
- ✓ Nouvelles règles
- ✓ Amélioration de la QVT
- ✓ Entraide
- ✓ Lien de collaboration
- ✓ Délégation
- ✓ Manager facilitateur



Jeudi 18 mars de 9h00 à 10h30



Le Kit



Le kit #Management

**Animer des
réunions d'équipe
efficaces !**

Par Rebecca Tulisz
& Olivier Portron



Jeudi 1 avril de 9h00 à 10h30



Le Kit



Le kit #Management

Tableau de bord : créer des indicateurs de pilotage pertinents

Par Rebecca Tulisz
& Olivier Portron



Jeudi 15 avril de 9h00 à 10h30



Le Kit



Le kit #Management

Découvrir les outils de management de projets

Par Rebecca Tulisz
& Olivier Portron