RHÔNE
Axe 4 : RH / FORMATION / MANAGEMENT

PARCOURS ENCADRANTS : le management à distance (Module 13)

Contexte

La littérature concernant l'encadrement des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) fait apparaitre la nécessité de travailler sur les compétences transférables à tous les cadres quel que soit leur secteur d'activité, ainsi que le fait de l'évolution considérable du rôle de l'encadrement. A titre d'exemples, le manager est impacté dans l'exercice de son métier par l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations, l'impact de la nouvelle place du travail dans nos vies, le contexte sociologique, l'interculturalité ou les préoccupations écologiques. La loi du 6 août 2019 précise d'autre part que désormais tout personnel encadrant doit bénéficier d'une formation au management. Le parcours modulaire doit permettre à l'encadrement de trouver des ressources dans la dynamique du groupe et susciter l'analyse de la pratique.

Objectifs

Identifier les contraintes et les opportunités liées à la distance Structurer sa démarche de management à distance Identifier les outils de management à distance Planifier, optimiser les temps d'échange avec ses collaborateurs, que ces derniers soient à distance ou présents physiquement Savoir animer une équipe en réseau

Programme

JOUR 1 : Identifier son positionnement de manager Définir sa place dans l'institution, son pôle, son service et son équipe Définir son rôle de manager à distance

Comprendre ce qu'est manager à distance Les enjeux du management à distance La distance : un mode de management La balance risques / bénéfices de la distance La question centrale de la mobilisation des compétences des collaborateurs

Repérer ce qui évolue, ce qui se transforme dans la pratique managériale Le concept de changement Les caractéristiques du management actuel Les impacts - individuesl et collectifs Les impacts sur les organisations Les outils mobilisés

JOUR 2 : Manager à distance au sein de l'équipe Renoncer à la recherche d'un état idéal Acceptation de l'évolution permanente Développer une vision commune du sens du travail "pourquoi et pour quoi" La discussion sur le travail : susciter le débat pour construire et bouger le cadre

Savoir contrôler, négocier et arbitrer Les indicateurs, signaux d'alarmes La gestion des tensions et des conflits Les comportements qui engendrent les conflits La gestion des émotions La communication : un élément de régulation La négociation Les stratégies de sortie du conflit

Développer les compétences relationnelles clés favorisant le travail en équipe et la coopération Les enjeux de la relation L'intelligence relationnelle La communication interpersonnelle Les fondements et principes de la politesse,

de l’éthique de la discussion et de la parole Comprendre les mécanismes individuels et collectifs dans l’animation d’équipe à distance Le processus du changement individuel Les réactions en cas de stress Le système de représentation comme interprétation personnelle

Public
ENCADRANTS

Exercice
2024

Nature
AFR

Organisé par
GRIEPS

Durée
14 heures