Programme de Formation

LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT HYBRIDE : ENJEUX, POSTURES ET BONNES PRATIQUES

Organisation

Durée : 6 heures et 45 minutes

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

La formation est destinée aux managers, aux responsables d'équipe(s) et autres membres de la ligne hiérarchique issus des administrations locales et régionales bruxelloises, qui encadrent ou sont appelés à encadrer une équipe travaillant à distance/en mode hybride.

Objectifs pédagogiques

La formation a pour objectifs d'outiller les managers à piloter, fédérer et mobiliser une équipe dans un contexte de travail à distance/hybride.

Description

INTRODUCTION

La crise liée au coronavirus a souligné l'importance de la transformation des structures organisationnelles et des pratiques de gestion. Dans un contexte marqué par l'implémentation du télétravail, l'individualisation de la relation de travail, l'usage croissant des TIC et le développement des pratiques de flexibilité du travail, les administrations publiques doivent faire face à des défis multiples et complexes. Parmi ces derniers figurent le maintien de leur attractivité en tant qu'employeur public, la cohésion au sein de leurs équipes, le bien-être au travail de leurs agents, l'évolution des pratiques managériales, etc. En outre, les administrations sont de plus en plus nombreuses à adopter des espaces de travail modernisés, notamment dans le cadre d'un déménagement. Des projets à périmètres variables, qui peuvent impulser la mise en œuvre de nouveaux modes de collaboration.

CONTENU

1) En quoi consiste le management hybride – la gestion d'une équipe dans un contexte de travail alliant travail à distance et sur site ?

- Le télétravail : définition, cadre juridique et règlementaire (en ce compris le droit à la déconnexion, les principes de double volontariat et de réversibilité)
- Le management hybride : définition et spécificités
- Les enjeux du management hybride pour le collaborateur, le manager, et l'organisation
- Les opportunités que représente un collectif de travail hybride
- Les risques attachés au management hybride : les identifier et les prévenir

2) Repenser l'organisation de travail individuelle et collective pour l'adapter au mode de travail hybride

3) La posture du manager hybride

- Analyser sa posture de manager au regard des spécificités du travail hybride et adapter cette dernière
- Analyse de l'auto-diagnostic « Analyse transactionnelle“
- Auto-analyse de sa posture parent-adulte-enfant

4) Piloter et mobiliser une équipe dans un contexte de travail hybride

- Construire des règles/une charte de collaboration
- Allier autonomie et suivi du travail, les deux essentiels de la réciprocité et de la majorité
- Définir et gérer les urgences
- Établir des objectifs et déléguer : développer/renforcer l'autonomie des collaborateurs
- Prendre en compte les essentiels en termes de communication et gestion de conflits
- Maintenir l'engagement et la motivation à distance/dans un contexte de travail hybride : cultiver la confiance, renforcer les feedbacks
- Fédérer, stimuler la collaboration et la cohésion à distance/dans un contexte de travail hybride
- Animer une équipe dans un contexte de travail hybride

Modalités pédagogiques

Outre les indispensables apports réglementaires et théoriques, la formation se fonde sur une approche active et participative. Elle met les apprenants en activité à travers des exercices individuels et en sous-groupes, des analyses de cas pratiques, et l'utilisation d'outils issus de l'analyse transactionnelle.

Durant la formation, l'apprenant constitue également un kit juridique pour accompagner sa posture managériale alliée aux subtilités juridiques du télétravail.