

Management hybride et à distance

Maintenir le cap, la cohésion et l'équité quand l'équipe travaille sur plusieurs sites, en télétravail ou en horaires éclatés.

Public	Managers d'équipes hybrides, multisites ou partiellement en télétravail.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel ou classe virtuelle scénarisée — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Adapter sa posture managériale au travail hybride : passer du contrôle de présence à la confiance outillée (objectifs, points d'étape) ;
- Structurer les rituels d'une équipe hybride : briefs, points individuels, temps collectifs — quoi en présentiel, quoi à distance ;
- Animer des réunions et des entretiens à distance qui engagent réellement ;
- Prévenir les risques spécifiques : isolement, iniquité présentiel/distanciel, sur-connexion ;
- Formaliser des règles de fonctionnement partagées avec son équipe.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Ce que la distance change au management : confiance, contrôle, signaux faibles qu'on ne voit plus ;
- Piloter par les objectifs et les points d'étape plutôt que par la présence ;
- Les rituels de l'équipe hybride : cartographier ses temps managériaux et décider ce qui se joue en présentiel, à distance, en asynchrone (atelier « mon planning hybride ») ;
- Animer une réunion à distance qui engage : interactions, sous-groupes, outils collaboratifs — mise en pratique outillée en séance ;
- Conduire un entretien individuel en visioconférence : spécificités, pièges, entraînement en binômes ;
- Équité et cohésion : prévenir la « double vitesse » entre présents et distants, garantir l'accès à l'information ;
- Repérer à distance les signaux d'isolement et de sur-connexion ; droit à la déconnexion et exemplarité du manager ;
- Atelier : la charte de fonctionnement de mon équipe hybride (règles co-construites, à finaliser avec l'équipe) ; plan d'action individuel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Environ 70 % du temps en application. En format distanciel, la session est elle-même une démonstration des bonnes pratiques enseignées : séquences courtes, interaction toutes les 10 minutes, ateliers en sous-groupes virtuels, murs collaboratifs persistants — les participants vivent ce qu'ils apprennent à animer. Outils digitaux mobilisés : classe virtuelle scénarisée, murs collaboratifs, quiz interactifs, sondages.

ÉVALUATION

En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique. À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session. Attestation de formation remise à chaque participant.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.