

Le management hybride : manager des salariés à distance et en présentiel

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules de 3h30 selon les parcours
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

[Voir les tarifs](#)

LA PERSONNA INSTITUT
FORMATION ET COACHING

40%

de nos clients en 2020, sont fidèles depuis 9 ans !

66%

de nos clients en 2020 étaient déjà clients en 2019 !



8,8/10

2022, la mesure de la satisfaction se personnalise avec DIGIFORMA !

Les notations sont issues des feuilles d'évaluation de fin de formation. La note est la moyenne des avis datant de moins de 12 mois.



Accessibilité aux personnes handicapées

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : contact@lapersonna.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

CAPSULE N°1

S'installer et communiquer à distance

- Les contenus d'une communication qui fonctionnent à distance et/ou en période de crise (faits, expérience, opinion et ressentis)
- Les contenus «défensifs» et les contenus «d'opportunité» pour faire grandir l'équipe
- Le pouvoir du «rituel» pour la dynamique d'équipe
- La «technique» et «les projets» pour piloter les groupes
- Les ressentis au service des «entretiens individuels de motivation»

CAPSULE N°2

«Animer une réunion de proximité à distance», pour de nouvelles compétences

- Une nouvelle compétence clef, la gestion du temps
- De nouvelles compétences en animation à distance (outillage, neuroscience)
- De nouvelles compétences en communication (écoute attentive, questionnement, reformulation des non-dits)
- La gestion du paraverbal et du non verbal au service de la relation

CAPSULE N°3

D'une culture de contrôle à une culture de feed-back

- Les limites du modèle délégation-contrôle, des nouveaux besoins aux nouvelles contraintes
- Du contrôle au feed-back dans une culture de l'analyse et du droit à l'erreur
- L'auto-diagnostic organisationnel, la connaissance de soi, l'objectivation des situations de travail
- Le management situationnel pour personnaliser son management selon l'autonomie de l'équipe et des collaborateurs

CAPSULE N°4

Les impacts de l'hybridation du travail sur la vie de l'équipe

- Des individus des groupes, une équipe performante
- Comprendre et combattre l'instinct grégaire
- Développer la coopération présentiel/distanciel
- La nécessité de compenser l'avantage du présentiel
- Les actions de team building à privilégier
- Les situations de « mobbing » (harcèlement collectif) à prévenir
- Les risques de Burn Out et du Bore Out liés au télétravail

CAPSULE N°5

« Développer la collaboration et la coopération des équipiers »

- Différences et complémentarité entre collaboration, compétition et coopération.
- En quoi l'intelligence collective est un atout pour la mise en place de nouvelles façons d'être et de faire
- Évaluer les enjeux stratégiques et les bénéfices du travail collaboratif et coopératif pour les entreprises
- Comprendre les usages, les outils et solutions technologiques du collaboratif
- Expérimentation de la mise en place d'un environnement de travail collaboratif et coopératif



Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

Nous contacter

☎ 01.53.32.50.40

✉ contact@lapersona.fr

🌐 www.lapersona-institut.fr

Accompagnement de la
Connaissance à la Compétence
Au Poste de Travail

Mis à jour en septembre 2021.