

FORMATION-ACTION :

ENCADRER DANS LA SITUATION DE CONFINEMENT

EXEMPLE DE PROGRAMME SUR 3 SEANCES (TOTAL 8H)

La problématique

De nombreuses sociétés et organismes poursuivent leur activité dans le contexte sanitaire actuel. La majorité du personnel est actuellement en travail à domicile et ce, pour une durée qui va probablement s'avérer plus longue que prévue.

Pour les managers, les défis sont donc nombreux : maintenir sur la durée leur propre travail dans un cadre de confinement, gérer des interférences vie professionnelle / vie privée, gérer la communication avec l'ensemble de leurs collaborateurs, stabiliser une nouvelle organisation du travail au niveau de leur équipe, maintenir une cohésion de l'équipe, anticiper les changements majeurs qui perdureront peut-être après cette crise, etc...

Les objectifs de cette formation

Cette formation vise à

- Vous permettre d'échanger sur les difficultés éventuelles vécues en situation de télétravail dans la situation de crise actuelle
- Vous faire connaître les outils nécessaires pour améliorer cette situation et vous permettre de les mettre en pratique
- Vous permettre une prise de conscience des enjeux de cette situation de télétravail et aussi d'anticiper la gestion de la fin de la crise sanitaire

Une démarche adaptée à la situation de télétravail

Il s'agit de plusieurs séances de formation à distance de durée de 2h à 3h (durée à définir avec le commanditaire) avec des travaux intersessions. La progression est adaptée en fonction du nombre de séances définies à priori et en fonction des besoins exprimés lors de la première séance.

Exemple de contenu

I. Accompagner l'organisation du travail en tenant compte de l'organisation pré-existante

La situation de télétravail imposée nécessite une organisation différente de celle du travail sur site. Il est donc important d'évaluer les forces et faiblesses des collaborateurs concernés et de les aider à mettre en place des outils et méthodes appropriées à leurs fonctions et à la situation contextuelle dans laquelle ils évoluent. Il est essentiel pour le manager de choisir des outils et moyens de contrôle qui ne soient pas coercitifs et à contrario qui renforcent l'autonomie et la confiance.

A. L'organisation matérielle et physique

- Organiser pour rassurer
- Une analyse des tâches et activités
- Des outils adaptés ou à adapter
- Adopter un rythme dans les échanges



B. Objectifs et priorités

- Avancer pas à pas
- Fixer des objectifs à court terme
- Faciliter la priorisation des activités
- Spécifier le « à qui s'adresser »

C. Responsabilités et prise de décision

- Définir le « qui fait quoi »
- L'acceptation (ne pas pouvoir être sur tous les fronts)
- Les outils de suivi et de contrôle
- Accompagner positivement le ressenti autour du contrôle

Durée : 3 heures

Méthodes : en fonction des besoins, des outils tels les matrices d'objectifs et de priorisation (à adapter à la situation du télétravailleur et de son manager) pourront être abordés et testés. Exercices, échanges, contenus.

II. Accompagner la communication en tenant compte de la communication pré existante

La situation de télétravail implique une communication particulière, dans le sens où les efforts nécessaires sont plus importants afin de maintenir le flux d'information nécessaire au niveau du collectif de travail et cela sans donner le sentiment de contrôler systématiquement. Par ailleurs, la situation de crise et de confinement accroît la sensibilité. Il est donc d'autant plus important de veiller à la qualité de la communication afin de diminuer les biais possibles d'interprétation et de valoriser les collaborateurs. Ces deux contextes (télétravail et crise) demandent de développer une relation de confiance. Il est donc important d'évaluer les forces et faiblesses des managers à ce propos par rapport à la situation de travail contextualisée, d'évaluer leur capacité à déléguer et à accorder leur confiance tout en demandant des retours.

A. Organiser la communication

- La circulation de l'information (et les outils)
- Les échanges interindividuels
- Les réunions d'équipes
- Trouver le bon « grain »

B. Confiance et autonomie

- La confiance par défaut
- Les leviers de la confiance
- Les leviers de l'autonomie

C. Pour l'équipe et la cohésion d'équipe

- Stimuler et fédérer
 - La participation
 - L'appropriation
- Adopter une attitude et une communication positive
 - La communication positive : assertivité
 - La communication informelle
 - La place de l'écrit

Durée : 3 heures

Méthodes : échanges, contenus, autodiagnostic, exercices



III. Accompagner la relation en tenant compte des émotions liées au confinement

Cette séance aborde des problématiques de la communication, tant professionnelle que personnelle. En situation de crise et dans un contexte de travail non choisi, les émotions prennent le dessus et il est nécessaire de gérer la circulation de l'information, la relation et le lien mais aussi l'angoisse et les tensions liées la perception de la situation par chacun.

A. Impact d'une situation de crise

- Augmentation de l'émotivité
- Augmentation du stress
- Réguler et accompagner les émotions
- Privilégier la relation

B. Le soutien

- Rassurer sur les compétences
- Dédramatiser, déculpabiliser
- Orienter vers les actions existantes (cellule...)

Durée : 2 heures

Méthodes : vidéo, échanges, contenus, exercices

Techniques pédagogiques et modalités spécifiques

Les techniques pédagogiques utiliseront l'écoute des stagiaires, un questionnement bienveillant, des exercices d'autodiagnostic et l'utilisation de documents explicatifs et exercices d'application fournis par les formateurs.

La formation aura lieu en ligne en utilisant des outils de communication à distance spécifiques (salle virtuelle, outils de conférences et réunions en ligne), qui permettent au mieux une communication en groupe lors de chaque séance. Les procédures de connexion seront envoyées lors de la convocation à la formation.

