

Les moyens de communication modernes l'ont rendu possible : une équipe délocalisée, dispersée à travers les continents et les cultures, travaillant sur un même projet sans même présenter de liens hiérarchiques entre ses membres. Comment une telle structure, évanescente par essence, peut-elle fonctionner ?

Comment un tel degré d'abstraction peut-il enfanter quelque chose de concret ?

Objectifs

Ce séminaire s'adresse à des managers déjà initiés aux outils et pratiques du pilotage de projet et du management non hiérarchique. L'approche proposée dans ce séminaire s'inspire bien évidemment de la communication et du management non hiérarchique, mais avec un focus sur la dimension virtuelle, intégrant la complexité et les difficultés supplémentaires liées au fait que la relation est par définition plus virtuelle dans ces équipes, puisqu'elles sont souvent :

- Délocalisées
- Multiculturelles
- Transverses

Il faut donc prendre d'autant plus soin de l'humain et y prêter d'autant plus d'attention. Il faut consacrer plus d'énergie à « prévenir » les maux, car « guérir » est dans ce cas encore plus difficile et beaucoup plus coûteux.

Principes directeurs : investir et compenser

1/ Investir dans la relation

- Investir dans la qualité du lien reste le meilleur moyen de prévention des conflits et le seul moyen de les gérer dans le cas où ils se présentent.
- Investir dans l'organisation de rencontres physiques dédiées exclusivement au partage : qui sont les membres de l'équipe, comment ils vont travailler ensemble ? Résister, lors de ces rencontres, à la tentation de se rassurer par le contenu, en s'occupant de faire avancer le projet en lui-même... Certaines pratiques d'hygiène collective qui entretiennent le lien s'avèrent d'autant plus nécessaires que la distance géographique ne favorise pas la proximité humaine.
- Investir dans la découverte des uns et des autres : comment ils vivent, comment ils communiquent, comment bien comprendre ce qu'ils veulent dire

2/ Compenser l'abstraction :

- Compenser la dimension abstraite de l'équipe virtuelle par des échanges aux contenus résolument plus concrets
- Compenser la faible fréquence des rencontres physiques par une fréquence accrue de télécommunication. Expliciter souvent (et en collant le plus possible aux événements) :
 - Les félicitations, les encouragements
 - Les désaccords et les malaises
- Compenser la distance et la complexité de l'organisation par une communication plus structurée (utilisation rigoureuse des emails, gestion optimisée des conférences téléphoniques)

Quelle pédagogie est la mieux adaptée à ce thème ?

- Une pédagogie concrète : des ateliers d'échanges des bonnes pratiques sur les cas réels amenés par les participants
- Des mises en situation interactives : qui permettent de prendre la mesure de l'importance de la sur communication dans les situations virtuelles
- Des exercices d'entraînement à la confcall, à la rédaction de mails, à la prise en compte des différences culturelles
- Des apports d'outils structurants : le plan et l'animation du séminaire d'équipe, le plan et l'animation des réunions d'équipe, le plan et l'animation des « one to one »

Tarifs

Séminaire de 3 jours animé en Anglais (ou en Français) pour un groupe de 9 participants, Forfait : 6.300[€] HT