

16 mars 2020

## Travail à distance : comment adapter son management ?



En ces temps de confinement, vous avez peut être décidé de privilégier le travail à distance pour vos collaborateurs.

Il y a plusieurs points positifs à celui-ci, et qui peuvent générer une plus grande productivité.

Entre autre, pour vos collaborateurs, de pouvoir organiser leur temps est un facteur d'autonomie et donc de motivation.

Mais il y a aussi des points d'attention : changer ses repères peut-être déroutant et certains mettront plus de temps que d'autres à s'organiser. On pourrait observer une perte du dynamisme de l'équipe. Et le risque que cela impact la continuité du business.

Pour certains, un sentiment d'isolement, un accès plus diffus à l'information, à l'énergie de l'équipe impactera leur niveau de motivation.

Le risque d'un manque de reconnaissance : « *comment rendre visible mes réussites ou parler de mes difficultés ?* » soulignent certains

Ou encore de compréhension et d'organisation des interactions avec vous ou avec le reste de l'équipe.

Cela peut-être prévenu si vous adaptez votre management en conscience.

Quelques pistes :

1- **En terme d'organisation** : de la rigueur.

- Soyez clair sur vos attentes : besoin et fréquence des reportings.
- Structuré et fiable dans votre suivi : n'attendez pas qu'un problème surgisse pour contacter votre collaborateur.
- Organisez des points réguliers, programmés, ritualisés même si ceux-ci n'ont pas d'objet précis autre que de maintenir le lien, prendre la température, vérifier les besoins et l'état de motivation de votre collaborateur. Ils peuvent ne durer que 5 minutes. Mais ces rendez-vous sont essentiels.

Vous serez évalués par votre collaborateur à l'aune de votre fiabilité et votre rigueur dans son suivi.

2- **Sur la forme** : si le mail véhicule l'information nécessaire, il ne remplace pas le contact.

Vos points doivent être oraux voire, visuels.

Plus la situation de distance s'installe, plus la nécessité de visio conférence s'imposera. Le langage non verbal, le regard sont des clés de compréhension et de maintien du lien. Que votre échange soit collectif ou individuel.

Skype, Teams, Zoom, Slack etc.. Déterminez les plateformes de communication.

3- **Sur le fond** : Dans votre communication, favorisez l'écoute.

Posez des questions ouvertes.

Par exemple : *comment cela se passe-t-il pour toi ? Où en es-tu ? De quoi as-tu besoin ?*

L'occasion de maintenir le lien, que le collaborateur se sente entendu, écouté et donc beaucoup moins en distance.

Un ration 70/30 (écoute versus parole) semble judicieux.

Pour maintenir l'ADN de l'équipe, partagez les bonnes nouvelles du collectif, célébrez les réussites.