FICHE H CONSEIL

Manager des équipiers à distance

INTRODUCTION objectifs, contenu, méthode, organisation

(télétravail, multisites, horaires décalés)

Définition de la distance : géographique (lieu), temporelle (horaires), métier nomade

Atelier : les risques / avantages du management à distance

Option : arrivées et départs dans une équipe gérée à distance

- réussir les recrutements : bonnes pratiques, évaluation de la capacité des candidats à l'autonomie et

la rigueur dans un travail géré à distance et le cas échéant en « solo »

- anticiper les départs, formaliser les procédures et multiplier les polyvalences

Incarner le responsable à distance

- échange : quelles sont les attentes d'un collaborateur vis -à-vis d'un manager à distance ?
- exercer une autorité structurante avec le modèle des « 4 côtés du carré » adapté au mode

« distance » : cadre légal, valeurs (droits et devoirs des équipiers à distance), bien écouter avant de

recadrer trop vite. Quelles sont les exigences / tolérances / interdits / souhaits du manager ?

- devoir d'exemplarité
- fixer le cap, les objectifs inscrits dans le temps et les moyens pour y arriver
- la clé de la confiance : impossibilité de tout contrôler tout le temps

- échange : quelles limites au rôle éventuel de « pompier de service » du manager ?

Communiquer avec les équipiers à distance

- les différents outils et canaux de communication, leurs avantages et limites

(téléphone, face à face, sms, WhatsApp, courriels, papier, visioconférence…)

- définir la nature et de la fréquence des points formels de communication
- éviter que des informations importantes ne parviennent pas à l'équipier géré à distance
- un outil de suivi des contacts, pour ne s'isoler de personne et garantir un bon partage d'informations

- échange : quelle disponibilité de la part de l'équipier, du manager ?

- intégrer l'avis des équipiers sur le mode de management à distance, sur leurs souhaits

Développer la performance des équipiers à distance

- respect des équilibres : risques physiques (accidents), risques psychiques (burn -out)
- percevoir les « signaux faibles », les baisses d'envie et de performance
- lever les freins à la motivation (analyse) et freins identifiés liés au management à distance
- développer reconnaissance et valorisation
- réussir la délégation pour libérer l'action : modèle des 4C (analyse)
- outils et modes de reporting, de suivi et d'évaluation (une condition pour progresser)
- faire croître les talents et développer le parcours professionnel des équipiers
- rappeler le lien de la contribution de chacun avec le sens de la mission de l'organisation

Optimiser les moments de rencontre physique

- convenir de la fréquence et prévenir à l'avance des rencontres
- être 100% disponible et éviter les parasites (écrans, téléphone)
- saluer toutes les personnes rencontrées sur site, Bonjour + Au revoir
- gérer les moments conviviaux pour entretenir, développer le lien, l'esprit d'équipe

Option : Atelier de co-développement

- réflexion individuelle : identification d'une problématique liée à la distance
- partage en sous-groupe des points et sélection d'une des problématiques
- travail en sous-groupe sur le point choisi, liste des solutions, choix d'une action
- partage en groupe entier sur les points travaillés et les solutions choisies

Conclusion : synthèse des apports, élaboration du plan d'action individuel

1 à 2 jours