



Manager en télétravail

Le concept en bref

Dans la Fiche « [Bien vivre le télétravail](#) » nous avons vu 5 relations qui doivent bien fonctionner lorsque l'on est soi-même en télétravail. Basés sur les mêmes fondements, nous explorons des points de vigilance pour le manager – ou chef d'équipe – qui désire créer les meilleures conditions en télétravail pour ses équipiers.



La théorie plus détaillée

Etablir des attentes et moyens de communication clairs

En présentiel comme en distanciel, votre rôle de manager est de clarifier des objectifs et attentes claires, ainsi que des rythmes de communication avec chacun de vos managés. Cela se fait souvent de manière un peu plus naturelle en présentiel, voilà pourquoi il est nécessaire de poser des cadres clairs à distance :

- Définir des Cahiers de charges et des objectifs précis dans le temps, bien clarifier à la fois la marge d'autonomie du collaborateur et les éléments précis pour lesquels il vous sera redevable
- Prévoir des [réunions](#) régulières entre équipiers et en un-à-un où un [feedback constructif](#) peut être échangé

Fournir les outils de télétravail nécessaires

En tant que manager, votre rôle est de fournir à vos équipiers les outils de télétravail dont ils ont besoin :

- Matériel informatique : ordinateur, accessoires de visioconférence ou autres selon la tâche
- Choix des logiciels les plus pertinents : serveur/plateforme de collaboration en ligne, conversations en interne, outil de visioconférence
- Formation à l'utilisation des outils de télétravail
- Certaines organisations fournissent également une compensation pour l'utilisation d'internet et l'électricité, fournissent un siège ergonomique, etc.

Animer et gérer l'équipe

En termes de dynamique d'équipe, votre rôle de manager est identique qu'en présentiel : vous devez vous assurer que vos équipiers se connaissent, respectent leurs lignes de responsabilité, et collaborent ensemble. En ligne, cela peut se faire par :

- Des réunions d'équipe régulières, même courtes, où chacun partage ses occupations, succès et difficultés
- Proposer et promouvoir des outils de communication internes (logiciel de conversation, intranet, partage des calendriers, etc.)



Bon à savoir

Quelques éléments de réflexion sur la régularité des réunions à proposer :

- Une rencontre courte (15 ou 30min) tous les jours ou une fois/ semaine avec l'équipe pour échanger sur les tâches les uns des autres
- Une rencontre en un-à-un pour aborder des questions de fonds et être à l'écoute, une fois/ semaine à une fois/ mois
- Un « café » à distance ou autre événement court relationnel entre collègue
- Des rencontres en présentiel au moins une fois/ an

- Montrer l'exemple en proposant des conversations directes régulières et en encourageant une communication directe entre équipiers
- Proposer des missions d'équipe, où les équipiers doivent travailler ensemble au-delà de leurs responsabilités respectives

Entretien le lien avec l'organisation

Le télétravail représente un défi particulier lorsqu'il s'agit de maintenir du lien entre les équipiers et la culture interne de votre organisation. Quelques idées pour se faire :

- Permettre à chaque collaborateur de visiter régulièrement vos bureaux, rencontrer les autres équipiers, mener des sessions de travail en présentiel. Cela est fortement recommandé pour une prise de poste d'un nouveau collaborateur ou lorsque vous confiez de nouvelles missions à un collaborateur. Passer 2 à 3 jours en présentiel avec l'ensemble de l'équipe au moins une à deux fois par an crée également des synergies essentielles.
- Organiser régulièrement des temps d'information sur ce qui se passe au sein de l'organisation (par email, application, réunion mensuelle, etc.) Rappeler les [Mission, Vision et Valeurs](#).
- Demander à vos équipiers de participer à la formation de nouveaux collaborateurs
- Proposer des temps relationnels en ligne, temps de connexion tels que les « pauses café Zoom »

Prendre soin de soi

Votre capacité à bien manager à distance est directement liée à la manière dont vous êtes à l'aise avec votre propre télétravail et saurez montrer l'exemple. Soyez donc vigilant à la manière dont vous-même cloisonnez et déconnectez sphères professionnelles et personnelles, à savoir vous arrêter en cas de maladie, et maintenir une certaine motivation au travail.

Applications pratiques

>>> Utiliser cette Fiche, pour **identifiez des leviers d'action** pour animer et gérer votre équipe à distance

>>> Passez à l'action en commençant par les éléments prioritaires. Si besoin, définissez un budget et un plan d'action, et parlez-en avec vos équipiers !

Pour aller plus loin

- Voir la Fiche « [Bien vivre le télétravail](#) » par Ketsia Bonnaz
- 5 sphères : [Questionnaire télétravail libre de droits IDTree.com](#)

Dans mes activités de consultance, coaching et formation, j'ai accumulé des ressources utiles aux responsables d'équipe et de structures. Ces [fiches gratuites](#) se veulent simples et pratiques et peuvent être partagées. Si vous voulez aller plus loin, je vous propose un accompagnement personnalisé - contactez-moi à ketsia.bonnaz@gmail.com