



3 conseils aux managers pour un télémanagement optimal

Bien manager à distance ne s'improvise pas. Le management à distance ou télémanagement nécessite le développement de compétences spécifiques chez le manager mais également chez les collaborateurs qui sont sous sa responsabilité.

S'ouvrir à une nouvelle façon de manager

Vos équipes sont en télétravail total ou alors partagés entre temps sur site et temps en télétravail, votre management doit donc s'adapter. Si vous craignez l'éloignement avec les salariés qui composent votre équipe, il est important de se rappeler les leçons du premier confinement et de faire confiance à vos équipes.

Oubliez le principe «présence = travail». De nombreuses études prouvent que vos collaborateurs sont au moins aussi productifs en télétravail qu'en présentiel. Il faut revenir aux activités essentielles et essayer de limiter les reportings. Redonner un sens au travail à vos collaborateurs est une source de motivation.

Si cela est possible dans vos organisations et ne contrevient pas aux consignes sanitaires, recommandez d'alterner travail à distance et travail sur site, pour rompre l'isolement. Mais n'oubliez pas que **si vos collaborateurs viennent sur site, c'est aussi pour le contact**. Pour vous voir et voir ses collègues. Prévoyez alors des temps d'échanges, des retours d'expérience, des brainstormings... Partagez le travail mais aussi écoutez leurs éventuelles craintes sur ce qu'ils vivent.

Faire adhérer votre équipe à de nouveaux comportements

Il faut préserver les échanges en créant des moments de convivialité. **La motivation de chacun est de la responsabilité de tous**. Alternez par exemple les animateurs des réunions à distance. Organisez des visios post week-ends sur un temps très court. **La réunion à distance peut être déconnectée du professionnel et permettre de recréer du lien émotionnel**. Ce moment doit se rapprocher le plus possible de ce qui est habituellement vécu sur site dans les moments informels. Un contact régulier et individuel avec vos collaborateurs est aussi nécessaire, quel que soit le mode de communication utilisé...

Le premier confinement a posé un constat clair : c'est le management de l'empathie et de la confiance qui a été le grand gagnant ; même si pour cela le manager pouvait être en contradiction avec les directives hiérarchiques. Créer du lien, être à l'écoute, considérer ses collaborateurs comme des partenaires et prendre en compte leurs propositions d'amélioration, voici des manières d'incarner un management simple et sincère à l'heure du déploiement massif du télétravail.

Une manière de tendre vers un management dit « authentique. »

Préserver sa santé et celle de ses collaborateurs

Le droit à la déconnexion, tout le monde en parle mais appliquons-nous ce droit ? Limitez vos réunions à distance quotidiennes et ne spoliez pas vos pauses-déjeuners. Sauf cas d'extrême urgence, **déjeuner devant son écran ou son clavier est à abolir** ! Faites un planning journalier et ne déviez pas.

De même, vérifiez l'agenda de vos collaborateurs avant de les interpeller. **Tolérez une souplesse dans la disponibilité de vos collaborateurs, c'est aussi alléger sa charge mentale et induire le lâcher-prise du contrôle**. Un burn-out peut aussi être déclenché dans le cadre du télétravail, tout comme le bore-out. Soyez attentif et vigilant pour votre équipe et aussi pour vous, face à des remarques qui pourraient paraître anodines ou des silences plus lourds que d'habitude. Le télétravail crée une distance qu'il faut apprendre à maîtriser.

Enfin faites régulièrement des vraies pauses pour bouger et vous aérer. **Bouger, même le temps de préparer une boisson chaude, permet d'oxygéner son corps et donc son cerveau**. Il est démontré qu'un cerveau bien oxygéné est un cerveau plus productif.

La CFDT revendique de (re)mettre le travail et ses modes d'organisation au coeur du dialogue social et professionnel à tous les niveaux : plus de bienveillance, plus d'autonomie, plus de travail collaboratif et au final plus d'efficacité collective.