



LES ENJEUX

Guide du management à distance

LES ATOUTS DU MANAGEMENT À DISTANCE

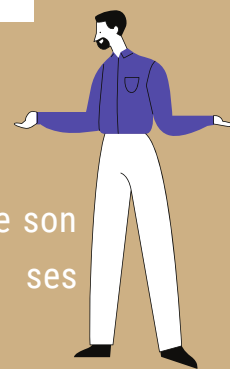
Des atouts de taille

Le management à distance représente un réel challenge organisationnel pour les entreprises. Il peut avoir un impact important sur l'autonomie, la motivation des collaborateurs et sur la qualité de l'accompagnement.

L'ATTENTION PORTÉE AUX COLLABORATEURS

L'enjeu n°1

Le premier défi est de rencontrer chaque collaborateur dans le but de comprendre son parcours professionnel, ses caractéristiques personnelles, ses compétences, ses aspirations ainsi que ses craintes au regard de la distance.



Dans un second temps, une relation va s'instaurer entre le collaborateur et le manager. La capacité du manager à personnaliser ses contributions auprès de chacun de ses collaborateurs est donc un facteur qui déterminera la réussite ou non du manager.

LA DÉCENTRALISATION DES RESPONSABILITÉS

L'enjeu n°2

Le second enjeu notable est de mettre en place une organisation cohérente et fluide. La capacité du manager à communiquer avec des collaborateurs distants ne pourra jamais compenser les carences de l'organisation du travail. De ce fait, il est primordial pour le manager de s'appuyer sur la formalisation afin de clarifier les rôles et les missions, de chacun, ainsi que sur les objectifs et indicateurs de suivi.

Il est nécessaire que l'organisation soit facilement lisible dans ses attendus et ses normes. L'enjeu porte donc sur la clarification du rôle de chacun, ainsi que sur une décentralisation stimulante et acceptée des responsabilités.

LA CULTURE DU PARTAGE

L'enjeu n°3

Au-delà des enjeux précédemment évoqués, la dynamique collective mise en place est également à prendre en compte. Dans le cas du télétravail par exemple, un certain individualisme pourrait voir le jour ce qui nuirait directement à la performance collective. L'enjeu est donc de continuer à transmettre un esprit d'équipe à distance. La capacité à faire vivre les interactions avec les autres est déterminante dans la réussite.

Si le manager doit piloter la construction du système d'organisation, il ne doit pas cependant l'imposer à ses collaborateurs pour autant. N'oublions pas qu'il n'y a pas de changement sans adhésion des collaborateurs.

