

Lors de notre dernier Meet&Share (= atelier de pratiques entre décideurs RH), nous avons échangé et partagé sur les bonnes pratiques à mettre en oeuvre pour combiner management à distance et en présentiel. Plusieurs grands comptes du Lab RH étaient présents : Thalès, Naval Group, Mazars, L'Olivier Assurance, KPMG, MACSF, et La Française des Jeux. Et Alexia de Bernardy, Fondatrice de La We Box, est venue partager son expérience sur le sujet !

Les principales idées partagées lors de ce Meet&Share

De nouvelles compétences à développer pour les managers

- Le community management : le manager se doit d'être à l'aise avec les réseaux internes pour continuer à faire vivre l'équipe même à distance, et continuer à incarner **la culture d'entreprise**.
- La facilitation : à la fois pour le design et l'animation de réunions à distance.

Des formations pour les aider à gérer management à distance et présentiel

- **Des formations à distance**, avec de l'expérimentation de nouveaux formats
- **Du partage d'expérience entre managers** : pour mettre en relation les collaborateurs/trices, il est possible de réaliser des ateliers, de mettre en oeuvre des ateliers de co-développement professionnel, ou de créer des communautés apprenantes entre managers.

Repenser le format des réunions

Il s'agit de consacrer moins de temps aux informations descendantes, organiser des réunions avant tout pour brainstormer, faire remonter des problèmes, faire des points individuels de suivi ou encore avoir des temps informels pour renforcer la cohésion d'équipe.

Un accompagnement des collaborateurs/trices renforcé et personnalisé

- **La systématisation du feedback**, à toutes les échelles (de l'entreprise, à l'échelle des équipes ou à l'échelle de chaque réunion).
- **Le mentorat pour les nouveaux arrivants** : cette initiative permet de maintenir la régularité des échanges, renforcer le sentiment d'appartenance et avoir un espace pour partager ses ressentis.

Comment concilier la confiance et le travail à distance ?

- Une confiance qui dépend de celle existante en présentiel.
- De nouveaux indicateurs : avec le distanciel, il est clé de revoir les indicateurs, qui doivent être **précis, objectifs, et de résultat plutôt que de moyen**.
- **Redéfinir le collectif** : il peut être intéressant de redéfinir en équipe le collectif, comment on doit travailler ensemble et ce qu'on attend les uns des autres.

Conserver une bonne transversalité à distance

- **Créer des équipes de travail moins silotées qu'avant**
- **Un nouveau poids donné au collaboratif**, dont l'avis et les idées comptent dans la prise de décision
- Une nécessité accrue de **donner l'accès le plus transparent possible à l'information**

Comment faire en sorte que les collaborateurs soient impliqués et motivés malgré le distanciel ?

- **De nouvelles compétences et appétences**

Pour motiver les collaborateurs durant les mois à venir, il s'agit de révéler des compétences et des appétences qui ne sont pas dans leur cœur de métier.

- **Connaître les drivers de motivation des collaborateurs/trices**
- **Incarner la culture d'entreprise, même à distance : soyez imaginatifs ! ;-)**