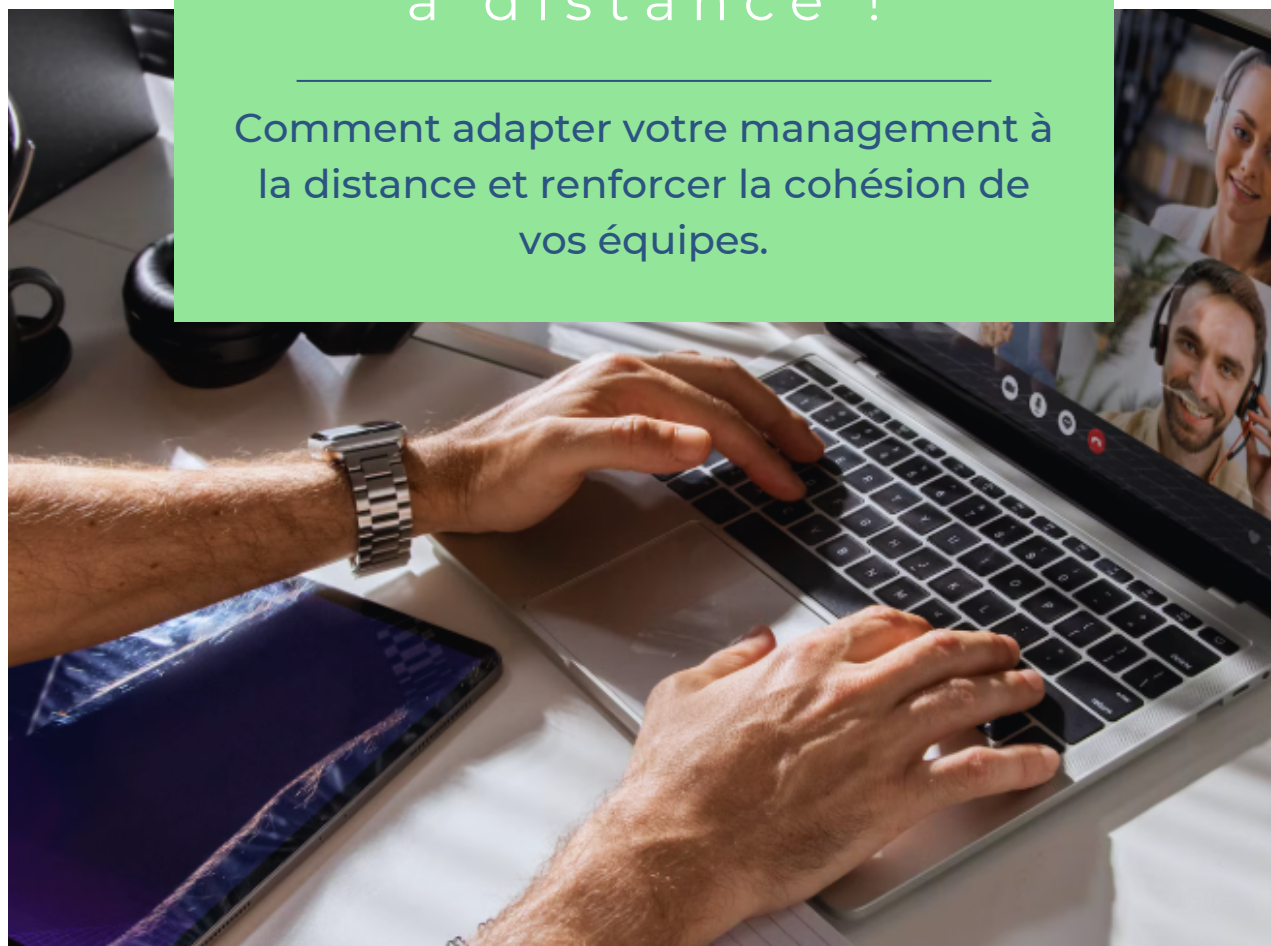




Guide

Manager à distance !

Comment adapter votre management à
la distance et renforcer la cohésion de
vos équipes.



Sommaire

- 1 Constat
- 2 Le télétravail en quelques chiffres !
- 3 Pourquoi manager à distance ça change tout dans notre façon de diriger !
- 4 Les 3 piliers d'un management à distance efficace
- 5 Allez plus loin avec Préd**om** ...



1- Constat



Depuis 2020, le télétravail est devenu une norme dans de nombreuses entreprises.

Mais si travailler à distance est aujourd'hui maîtrisé par la majorité des collaborateurs, manager à distance reste un vrai défi.

Quand on ne partage plus le même bureau, tout devient plus complexe :

- Moins de signaux non-verbaux, donc **plus de risques de malentendus.**
- Des **rythmes** et des **contraintes de travail différents.**
- **Une impression d'isolement**, voire de perte de sens pour certains collaborateurs.

Les managers, souvent pris entre le besoin de performance et celui de lien humain, doivent apprendre à **trouver un nouvel équilibre entre autonomie et accompagnement, entre confiance et pilotage.**

Manager à distance, ce n'est pas reproduire le management présentiel derrière un écran.

C'est réinventer la communication, les rituels et la posture managériale.





2- Le télétravail en quelques chiffres !

Quelques données récentes illustrent les enjeux du management à distance :

41 %

C'est le pourcentage de salariés français télétravaillent au moins un jour par semaine (source Dares, 2024)

62 %

C'est le pourcentage managers qui affirment que le management à distance est plus exigeant qu'en présentiel (source OpinionWay, 2023).

56 %

C'est le pourcentage de collaborateurs qui estiment que la communication avec leur manager s'est dégradée depuis la généralisation du télétravail (source : Malakoff Humanis, 2023).

1 sur 3

C'est le nombre de salariés qui se sent moins impliqué émotionnellement lorsqu'il travaille à distance.



Ces chiffres montrent que le télétravail n'est pas qu'un enjeu logistique : c'est surtout **un enjeu de communication, de confiance et de management adapté au profil comportemental de chaque collaborateur.**

3- Pourquoi manager à distance ça change tout de notre façon de diriger ?

*Manager à distance, ce n'est pas seulement coordonner des tâches à travers un écran. C'est avant tout **maintenir la cohésion, la motivation et la confiance d'une équipe dispersée**, là où les signaux humains deviennent plus discrets et les malentendus plus faciles.*

Le management à distance bouleverse les repères traditionnels :

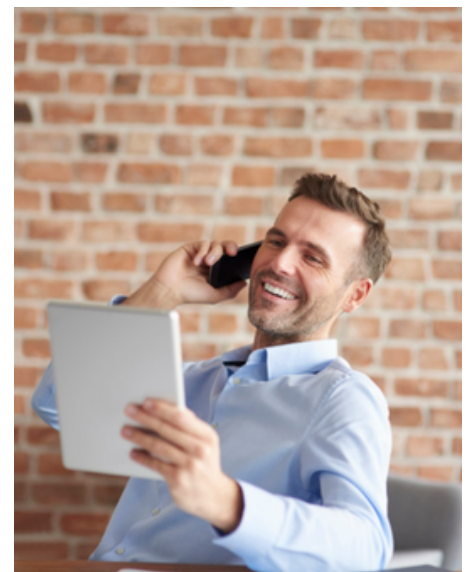
- Les **échanges spontanés** disparaissent.
- Les **feedbacks informels** deviennent plus rares.
- Les **signaux faibles** (fatigue, découragement, tensions) sont plus difficiles à percevoir.

Or, la cohésion d'une équipe repose sur ces micro-interactions du quotidien.

Lorsqu'elles disparaissent, le risque c'est de créer de **l'isolement**, des **malentendus**, de la **perte d'engagement** et un **contrôle excessif** de la part des managers.

Pour éviter ces dérives, il faut poser **un cadre clair**, maintenir **une connexion humaine** et instaurer une vraie **culture de confiance**.

C'est précisément autour de ces 3 piliers que s'articule un management à distance performant.





4- les 3 piliers d'un management à distance efficace



Manager à distance, ce n'est pas seulement reproduire à l'écran ce qu'on faisait au bureau.

C'est réinventer la manière de fédérer une équipe sans la proximité physique, en gardant l'énergie, la cohésion et le sens.

Pour y parvenir, trois éléments sont indispensables :



**Un CADRE
clair**



**Une
CONNEXION
humaine**



**Une
CONFIANCE
solide**

1

Le cadre : Clarifier les règles et attentes



Objectif : Les collaborateurs doivent savoir ce qu'on attend d'eux, comment, et dans quel délai.

À distance, le flou est l'ennemi du collectif !

Les leviers à activer :

- Définissez des **objectifs clairs, mesurables et réalistes** pour chaque membre de l'équipe.
- **Planifiez des points réguliers** (hebdomadaires ou bimensuels) pour suivre les avancées sans tomber dans le micro-management.
- **Établissez des "règles de vie à distance"** : horaires de disponibilité, canaux de communication prioritaires, délais de réponse.
- **Encouragez la transparence** : mieux vaut un message de clarification qu'un malentendu latent.

Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

1- Des supports cadrés

Exemple :

Remplacer les mails flous par des briefs structurés avec objectifs, délais et livrables.

2- Définir "Les règles du jeu"

Exemple :

Créer une "charte d'équipe hybride" précisant les moments en présentiel, en visio, et les règles de communication.

3- Le même degré d'info pour tous

Exemple :

Partager un tableau de suivi commun pour que chacun visualise l'avancement des projets.



Le conseil Préd

Le cadre, c'est ce qui libère, pas ce qui enferme : il donne confiance et autonomie.

Aisé si vous avez un profil orienté « Structure » (Evaluer + Administrer). Sinon, soyez en alerte sur ce point.

2

La connexion : Créer du lien malgré la distance



Objectif : Un bon manager à distance veille à entretenir la dynamique humaine et la cohésion.

L'éloignement physique ne doit pas rimer avec distance relationnelle.

Les leviers à activer :

- **Installez des rituels collectifs :** cafés virtuels, points d'équipe informels, moments de célébration.
- Prenez **du temps pour les échanges individuels**, même courts, pour maintenir le lien humain.
- **Favorisez la reconnaissance :** un "merci" ou un retour positif en visio a un vrai pouvoir de motivation.
- **Développez la communication visuelle :** caméras allumées, langage corporel, ton de voix... tout compte.

Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

1- L'humain avant tout

Exemple :

Démarrer les réunions
avec une question
d'humeur :
Comment tu te sens
aujourd'hui ?"

2- Être disponible à tout moment

Exemple :

Créer un canal "off" sur
Teams, WhatAapp ou
Slack dédié aux
échanges informels

3- Célébrer les petites victoires collectives

Exemple :

Mettre en avant les
objectifs atteints, les
clients satisfaits, les
améliorations de
process mis en place
par l'équipe.



Le conseil Prédôm :

La connexion, c'est ce qui nourrit la confiance et la motivation à distance.

Aisé si vous avez un profil orienté « Mouvement » (Echanger + Défricher). Sinon, soyez en alerte sur ce point.

3

La confiance : Libérer la performance sans contrôle excessif



Objectif : Réussir à instaurer un climat de confiance malgré la distance.

Le piège du management à distance, c'est de vouloir compenser la distance par un contrôle accru. Or, **plus on contrôle, moins on inspire la confiance.**

Les leviers à activer :

- Évaluez **les résultats**, pas le temps de connexion.
- **Valorisez les initiatives personnelles** : l'autonomie stimule l'engagement.
- Faites confiance **jusqu'à preuve du contraire** — pas l'inverse.
- **Montrez votre propre cohérence** : la confiance se gagne autant qu'elle s'accorde.

Et dans la vraie vie, ça donne quoi ?

1- Espacer les "Points" avec vos collaborateurs

Exemple :

Remplacer le reporting quotidien par un bilan hebdomadaire partagé.

2- Encourager la prise d'initiative

Exemple :

"Si tu as une meilleure idée, teste-la et partage-nous tes résultats".

3- Communiquer clairement les décisions prises

Exemple :

Donner de la visibilité sur les décisions et les arbitrages pour renforcer le sentiment d'équité.



Le conseil Prédôm :

La confiance est le ciment invisible du management à distance. Elle permet à chacun de se sentir responsable, reconnu et acteur dans son poste.

Aisé si vous avez un profil orienté « Nord Est » (Défricher + Concevoir). Sinon, soyez en alerte sur ce point.



On résume ...



Manager à distance, ce n'est pas juste "manager derrière un écran". C'est créer les conditions d'une collaboration fluide, motivante et équilibrée, même sans être dans le même bureau.

Alors, pour réussir son management à distance, on pense :

- **Au cadre pour clarifier pour libérer**
- **À la connexion pour maintenir le lien humain**
- **À la confiance pour responsabiliser plutôt que contrôler**



5- Aller plus loin avec Prédom

Manager à distance, c'est avant tout manager des comportements dans un contexte nouveau.

Et pour cela, il faut comprendre comment chacun fonctionne, communique et réagit.

C'est exactement ce que propose Prédom, un outil qui aide les managers, RH et coachs à :

- **Identifier les préférences comportementales** de chaque membre de l'équipe.
- **Adapter sa communication** et son accompagnement selon les profils.
- Maintenir **la cohésion et la motivation**, même à distance.

Parce qu'on ne change pas une personnalité, mais qu'on peut ajuster ses comportements, Prédom permet d'aligner management, performance et bien-être, **même quand les équipes ne se voient pas au quotidien.**

Et avec les bons outils et les bons réflexes comportementaux, **la distance devient... un nouveau terrain d'efficacité collective.**

Manager à distance, ce n'est pas surveiller, c'est connecter.
C'est créer du lien, donner du sens et instaurer la confiance.



En savoir + sur Prédом ...



Découvrez comment Prédом peut vous aider à **mieux comprendre vos équipes et à renforcer votre management à distance**

Prenez contact dès maintenant pour explorer Prédом et améliorer vos réunions d'équipe :

Votre interlocuteur Prédом

Eric Faure

06 62 42 11 53

<https://predom.fr/contact/>

prédом