



Renforcer
l'engagement
de vos
collaborateurs
en télétravail

 LesJeudis

L'avènement du télétravail

Pandémie oblige, 2020 a vu l'avènement du télétravail, avec des niveaux jamais observés jusque là : lors du second confinement, près d'un Français sur 5 a effectué ses missions à 100 % en télétravail et un sur cinq s'est mis au moins partiellement*.

Mais si le travail à distance présente d'indéniables avantages, comme l'élimination des temps de trajet et une plus grande autonomie,

il a aussi ses effets indésirables, des risques d'isolement à l'augmentation du stress en passant par le manque d'équipement adapté. Autant d'éléments qui peuvent avoir un impact négatif sur la motivation et l'engagement des collaborateurs. Près d'un télétravailleur sur 3 a d'ailleurs avoué mal vivre le télétravail au quotidien en novembre*.

Heureusement, il existe des mesures, des outils et des techniques à mettre en place pour faciliter la vie de vos salariés en télétravail, prendre soin de leur bien-être et ainsi s'assurer que leur implication dans l'entreprise reste au beau fixe... voire s'améliore !

Grâce à ces astuces concrètes, conseils d'experts et recommandations pour les managers, découvrez comment faire en sorte que vos collaborateurs en télétravail restent engagés et fidèles à votre entreprise. •

* Etude Harris Interactive pour le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion





Télétravail : quelles différences pour l'engagement ?

Moins de sens en télétravail

Le sens est l'un des principaux facteurs d'engagement au travail, et il se voit au quotidien grâce aux relations avec l'équipe, aux effets concrets des missions menées à bien, à l'attachement aux valeurs de l'entreprise. En télétravail, tout cela s'estompe !

Manque de transparence

Finis les échanges d'informations autour de la machine à café, les passages dans les bureaux pour donner les dernières nouvelles. L'information circule moins bien à distance, car le réflexe de partager par mail des détails qui n'impactent pas directement le travail n'est pas acquis. Cela entraîne un certain détachement.

Déconnexion difficile

C'est l'une des difficultés du télétravail : savoir s'arrêter alors qu'il y a toujours quelque chose à faire ! L'entreprise peut aider en désactivant l'accès aux comptes professionnels de ses salariés le soir et le weekend.

Plus d'autonomie

Des contrôles moins fréquents, une organisation plus libre, la confiance accordée, l'absence de sensation d'être surveillé... Les collaborateurs à la recherche d'une plus grande autonomie s'épanouissent en télétravail.

Un meilleur bien-être

Sans les transports et dans des conditions de travail plus calmes, le télétravail peut être un facteur de bien-être et entraîner une reconnaissance envers l'entreprise, améliorant l'engagement et la productivité. •

À NOTER

Il faut distinguer le télétravail subi, avec son effet « prison », du télétravail souhaité et généralement partiel, bien mieux vécu par les salariés.

Le management : la clé de l'engagement à distance

Organiser des points réguliers

Difficile de conserver un management de proximité sans être... A proximité ! Mais pas impossible. Des points réguliers, en groupe et individuels, doivent être organisés, idéalement en visioconférence.

Prendre des nouvelles

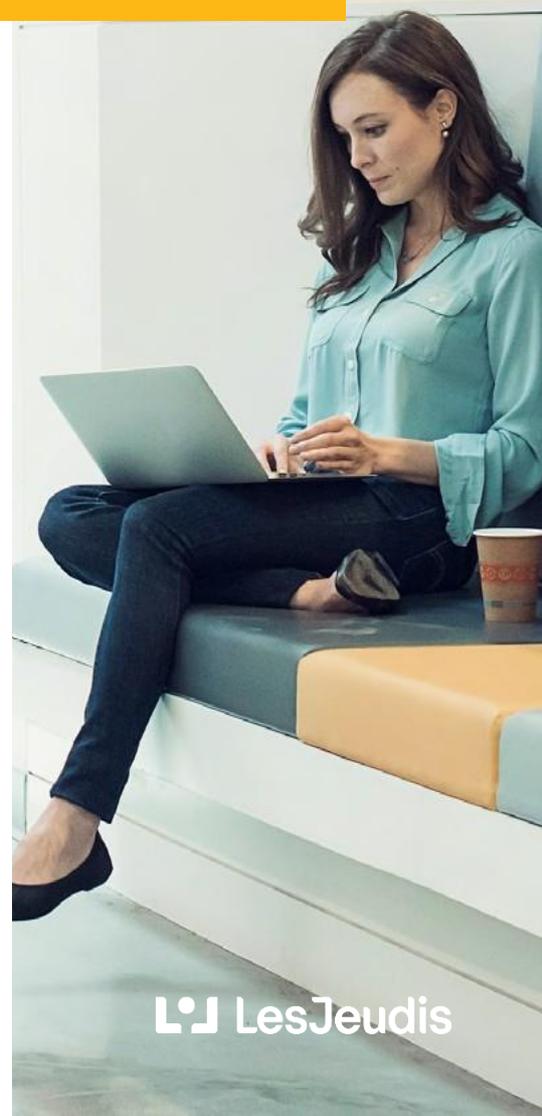
Il faut trouver un moyen de remplacer ces moments informels qui se font naturellement en présentiel. Un simple coup de téléphone avec des « Comment vas-tu ? As-tu besoin de quoi que ce soit ? As-tu quelque chose à partager ? » prouve que le manager ne se soucie pas du collaborateur uniquement pour maintenir sa productivité.

Etre à l'écoute des signaux

Les managers doivent apprendre à repérer un éventuel mal-être à distance. La multiplication des arrêts de travail, les collaborateurs qui « craquent » au téléphone, ou encore l'amplitude des horaires de travail sont autant de signaux d'alerte à surveiller. •

L'ASTUCE

Essayez d'organiser au moins une journée par semaine en présentiel malgré tout. Tout le monde n'a pas à être présent en même temps, mais se voir de temps en temps remonte le moral des troupes !



La reconnaissance : un élément à formaliser en télétravail

Actions individuelles

S'il est facile de remercier en face-à-face, la reconnaissance à distance peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de la mise en avant d'une personne différente chaque semaine sur l'intranet, d'un pouce levé sur le chat, de feedbacks réguliers, ou tout simplement de félicitations pendant une visioconférence, exactement comme cela se ferait en réunion présentielle.

Remercier l'équipe

Les efforts sont aussi et surtout collectifs... À la fin d'un dossier particulièrement ardu, il n'est pas

rare d'inviter l'équipe au restaurant pour la remercier. En télétravail, pourquoi ne pas organiser un lunch en visioconférence ?

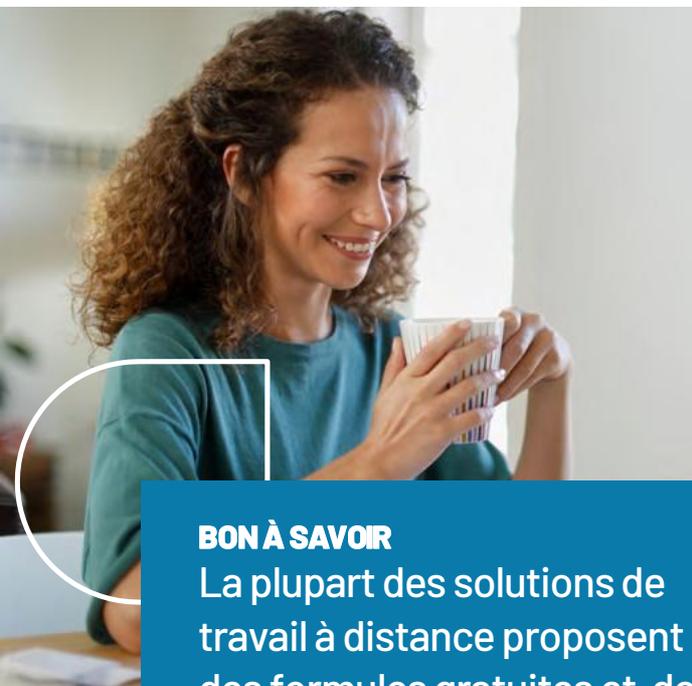
Reconnaissance entre collègues

La reconnaissance ne vient pas forcément d'un supérieur hiérarchique. Encouragez vos collaborateurs à se soutenir et se valoriser entre eux. Dans un échange de mails groupés par exemple, rien ne coûte d'ajouter un « et merci à XXX pour son implication sur ce dossier. » •

SANS OUBLIER

Un véritable programme de reconnaissance peut être mis en place, avec un système de points et à la clé des primes ou cadeaux, comme des bons d'achat ou des envois à domicile sous forme de paniers gourmands.

Quels outils pour maintenir le lien et l'implication à distance ?



BON À SAVOIR

La plupart des solutions de travail à distance proposent des formules gratuites et des options payantes plus poussées. N'hésitez pas à les tester avant de vous engager envers l'une ou l'autre.

Pour se voir

Zoom, Google Meet, Skype, Teams... Les outils de visioconférence ne manquent pas ! Il est important de les utiliser pour humaniser la relation, ne passez pas de voix au téléphone. Attention : les réunions en vidéo avec trop de participants sont parfois compliquées, préférez les petits groupes.

Pour partager des documents

Travailler en équipe, c'est aussi pouvoir partager des visuels, des réalisations, des documents parfois trop lourds pour les envoyer par mail. Vous pouvez vous tourner vers WeTransfer, Google Drive ou Slack par exemple.

Pour gérer des projets
La gestion des tâches peut être facilitée par des tableaux, annuaires, listes et calendriers consultables et modifiables en ligne par tous les membres de l'équipe, à l'aide de Trello, Asana, Klaxoon, ou encore Basecamp.

Pour renforcer le sentiment d'appartenance

Enfin, outre les aspects purement pratiques, il est important de maintenir du lien en pensant par exemple à célébrer les anniversaires professionnels, en faisant vivre votre communauté, en partageant des succès, en présentant les nouveaux arrivants... Un outil comme Social Referral peut vous aider.

Des moments informels et conviviaux à proposer... Sans les imposer !



Loïc Lemoine, Partner
People & Culture chez
Talan Consulting

« Sortir de la routine du travail, être capable de se déconnecter le midi et le soir, faire du sport ou se consacrer à un autre loisir : c'est indispensable pour maintenir le bien-être en télétravail. Sinon, les collaborateurs risquent de s'enfermer dans le travail.

L'entreprise se doit de communiquer là-dessus, de donner des bonnes pratiques et d'outiller les managers. Elle peut proposer de l'informel, par exemple des challenges, des soirées blind test, des newsletters feel good, des moments conviviaux comme des pauses café virtuelles

qui peuvent se dérouler sur le temps personnel mais de manière facultative... Tous ces moments off ensemble permettent de continuer à créer du lien. La mise en place d'activités comme la pratique sportive ou la méditation est aussi à envisager. Mais attention : il ne faut surtout pas tomber dans l'infantilisation. Les collaborateurs sont des adultes, ils sont autonomes et l'entreprise n'a pas à interférer avec la sphère personnelle. Tout ce qu'elle peut faire, c'est offrir des possibilités. »





À propos de LesJeudis

Groupe LesJeudis accompagne le recrutement de ses clients depuis 25 ans avec des solutions sur mesure à chaque étape : accès à des candidats, publication d'offres, gestion des candidatures et promotion de la marque employeur. En plaçant l'innovation et le service client au cœur de sa stratégie, il propose des services RH optimisés pour répondre aux besoins de plus de 1000 entreprises, de l'ESN aux Grands Groupes. Si vous cherchez un partenaire pour le sourcing, l'analyse des candidatures et la stratégie de marque employeur, le Groupe LesJeudis est l'interlocuteur idéal.

[Découvrir nos solutions](#)

► Pour plus d'informations, visitez groupe.lesjeudis.com