



Structure, soutien, challenge

Si une équipe se construit autour d'un objectif commun, elle se développe par son histoire commune, son degré de complicité et la richesse des interactions. L'éloignement et l'isolement perturbent ce fonctionnement ; le manager doit être particulièrement vigilant à alimenter **3 besoins humains fondamentaux** :

Le besoin de structure

Le manager doit développer une **culture organisationnelle** en :

- définissant clairement la fréquence et les modalités de contacts en face à face et en collectif en fonction la temporalité de votre métier
- adoptant un système de délégation concerté sur un périmètre d'actions défini
- formalisant un cahier des charges précis en termes de moyens, d'objectifs, de reporting et de dates
- animant l'équipe comme une communauté en créant des événements, en diffusant les informations pertinentes
- définissant la bonne utilisation de chaque outil de communication selon la nature des informations
- organisant des retours d'expérience sur le télétravail

Le besoin de soutien

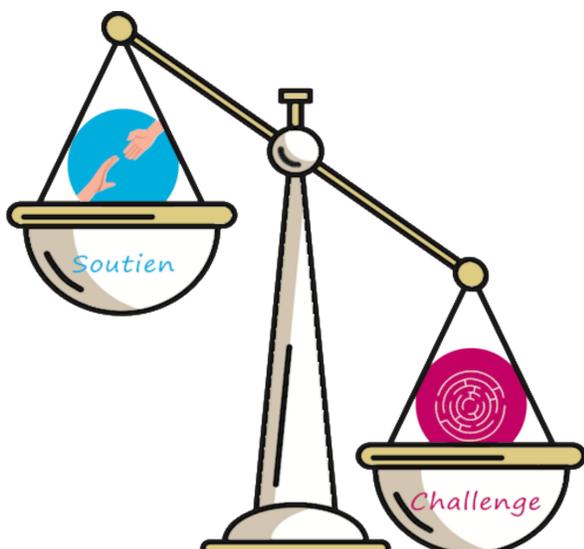
Le soutien, l'encouragement, le feedback positif, le partage d'expériences... renforcent l'assurance et suggèrent que le collaborateur est capable de réussir

Le besoin de challenge

Le challenge, la co-crédation de solutions menant au succès, les défis à relever...renforcent l'état d'excitation. Le collaborateur se met sous tension et est déterminé à réussir

Encourager ses collaborateurs à **hausser leur niveau d'engagement** est recommandable, mais toujours en maniant **soutien** et **challenge** de concert :

Une forte **excitation** sans **soutien** génère de l'**anxiété** et du **stress**



Un **soutien** important sans **excitation** génère de la **passivité** et de l'**ennui**

