

Suivre les progrès à distance sans micromanager

“Suivre les progrès d’un projet sans micromanager demande une communication transparente, des outils digitaux efficaces et une culture d’entreprise basée sur la confiance. En mettant l’accent sur les résultats plutôt que sur des méthodes rigides, les organisations favorisent l’implication du collectif de travail.



Introduction

Le travail hybride et à distance (THD) a remanié les environnements de travail, offrant flexibilité et efficacité. Il présente néanmoins certains défis en ce qui concerne le suivi des progrès et des avancées d’une mission ou d’un projet. Les points de suivi permanents peuvent accabler les employé·es et les managers peuvent rencontrer des difficultés à trouver un équilibre entre gérer la productivité et promouvoir la confiance. Cette fiche explore comment suivre les progrès sans micromanager dans les environnements de THD.

Comprendre les enjeux

Le micromanagement dans le THD peut avoir un impact négatif sur la confiance et le moral des équipes en plus d’entraver la créativité. On parle de micromanagement lorsque qu’un·e manager insiste pour faire des points d’étapes trop souvent, ou que les performances sont évaluées de façon trop fréquente, ce qui donne aux employé·es l’impression d’être surveillé·es à outrance. Ce comportement peut conduire au burn-out des membres de l’équipe. À l’inverse, un manque de suivi peut prendre la forme de deadlines manquées, d’objectifs flous ou d’une communication compliquée. L’enjeu est donc de trouver un équilibre entre soutenir les employé·es et leur autonomie et suivre les avancées de sorte à remplir les objectifs fixés.

Comment **limiter ces risques ?**



Formuler des attentes claires

Au début d'un projet ou d'une mission, il convient de définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun·e ainsi que les résultats attendus. Les employé·es doivent savoir exactement ce qui est attendu, connaître leurs objectifs et les indicateurs qui seront utilisés pour juger de la réussite du projet. Il existe des outils collaboratifs de gestion de projet pour attribuer et suivre des tâches et poser des deadlines (Asana, Trello...). Cette méthode fournit des points de références communs pour suivre les progrès et mobiliser les collaborateurs et collaboratrices.



Mobiliser les nouvelles technologies

Les nouvelles technologies jouent un rôle important dans le suivi des tâches et la prévention du micromanagement. Les plateformes comme Slack et Microsoft Teams fluidifient les échanges et les outils comme Asana et Jira permettent de suivre l'avancement d'un projet en temps réel. Les tableaux de bords automatisés fournissent aux managers une vue d'ensemble sur les tâches en cours, les deadlines et la performance de l'équipe : ces outils limitent la nécessité de solliciter constamment les employé·es. En intégrant ces outils de façon efficace, les managers peuvent suivre les progrès sans importuner les employé·es, qui peuvent se concentrer sur leurs tâches sans avoir la sensation d'être surveillées.



Se concentrer sur les résultats plutôt que sur la méthode

Dans les environnements de THD, il est essentiel de se concentrer sur si les objectifs sont atteints plutôt que sur comment les tâches sont conduites. Les employé·es doivent être encouragé·es à travailler de la façon qui leur convient tant qu'ils et elles remplissent leurs missions en temps et en heure. Cette approche basée sur les résultats promeut la créativité et l'autonomie tout en limitant une supervision inutile. Cela contribue aussi au sentiment de confiance et à la valorisation des employé·es pour leur contribution.



Favoriser les points de suivis prévus et réguliers

Des réunions impromptues et fréquentes interrompent la concentration et peuvent être un facteur de stress pour les équipes. Il convient de leur préférer des réunions de suivi (bi)hebdomadaires qui permettront de faire un point sur les difficultés rencontrées et de trouver des solutions. Ces réunions inscrites au calendrier permettent d'instaurer un dialogue constructif sans perturber la concentration des employé·es et d'aborder les difficultés dans un contexte sécurisant.



Promouvoir la confiance via l'autonomie

La confiance est un des fondamentaux du management d'une équipe, en particulier dans les environnements de THD. Permettre aux employé-es de prendre des décisions sur les missions qui les concernent nourrit un sentiment d'autonomie et de responsabilité. Quand les équipes ont la confiance de leur manager et peuvent travailler de façon autonome, elles sont plus susceptibles de rester impliquées et motivées. Les managers peuvent promouvoir la confiance en fixant des objectifs clairs et en apportant les ressources nécessaires au bon déroulé des missions.



Donner des feedbacks au fil de l'eau

Faire des retours constructifs de façon régulière permet d'impliquer les employé-es et de garder en tête les objectifs. Ainsi, les managers doivent faire des retours réguliers plutôt que d'attendre les entretiens annuels. Cela implique de valoriser les réussites sans attendre, souligner les opportunités de progrès de façon constructive et donner aux employé-es l'opportunité de faire des retours sur les méthodes de travail. Cela permettra non seulement aux équipes de grandir mais aussi de renforcer le lien avec leur manager en favorisant la communication et le respect mutuel.

Le rôle des managers et des ressources humaines

Managers



- Adopter une posture de coach plutôt que de donneur d'ordre.
- Agir en tant que facilitateur ou facilitatrice, lever les obstacles et fournir des ressources pour que les équipes réussissent.
- Mobiliser l'empathie et l'écoute active pour comprendre les défis rencontrés par les employé-es en THD.

Ressources humaines



- Créer et communiquer sur des politiques qui encouragent la responsabilité individuelle et collective sans micromanagement.
- Former les managers au management d'équipes distribuées et comment établir la confiance.
- Déployer des outils pour suivre les collaborations de façon fluide et suivre les avancées sans s'immiscer dans la vie privée des collaborateurs et collaboratrices.

Les RH ont aussi la responsabilité d'appuyer une culture de la transparence et de la confiance, en alignant les objectifs organisationnels et ceux concernant le bien-être au travail.

Conclusion

Suivre les progrès d'un projet sans micromanager demande une communication transparente, des outils digitaux efficaces et une culture d'entreprise basée sur la confiance. En mettant l'accent sur les résultats plutôt que sur des méthodes rigides, les organisations favorisent l'implication du collectif de travail. Les managers et les RH doivent travailler main dans la main pour créer un environnement où les employé-es se sentent en mesure d'agir et soutenu-es, peu importe le lieu de travail.



Pour aller plus loin

- [Neeley, T. \(2021\). Remote work revolution: Succeeding from anywhere. London, UK: Harper Business.](#)
- [Edmondson, A. C., Williams, J. C., Frisch, B., & Davey, L. \(2022\). Hybrid Workplace: The Insights You Need From Harvard Business Review. Harvard Business Press.](#)
- [Gratton, L., & Erickson, T. J. \(2007\). Eight ways to build collaborative teams. Harvard Business Review, 85\(11\), 100.](#)