



COMMENT FAVORISER LA PROXIMITÉ PSYCHOLOGIQUE QUAND ON TRAVAILLE À DISTANCE?

Peut-être votre organisation permet-elle le travail à distance? Ou peut-être votre équipe est-elle éparpillée à plusieurs endroits? Bien que le travail à distance présente de grandes opportunités d'autonomie, un facteur important de mobilisation, cela présente des défis. On se voit moins, on doit apprendre à travailler ensemble autrement, on doit revoir nos façons de communiquer pour éviter les ambiguïtés, les non-dits et, ainsi, prévenir l'insatisfaction ou les conflits. Comment bâtir ou entretenir de saines relations entre collègues lorsqu'on ne travaille pas dans un même lieu? Comment faciliter la collaboration entre deux personnes qui travaillent à distance?

Loin des yeux, loin du cœur? Probablement pas avec ces actions particulièrement efficaces pour favoriser la proximité psychologique quand on travaille à distance. Peu importe les outils technologiques utilisés, ces pratiques humaines sont faciles à intégrer au quotidien. Suffit d'un peu de préparation et d'une ouverture au dialogue continu.

QUAND ?

- Vous faites partie d'une équipe qui travaille à distance, parfois ou toujours, et vous souhaitez bâtir et entretenir de saines relations avec vos collègues, comme si vous partagiez le même lieu de travail.
- Vous trouvez que vous perdez peu à peu le sentiment de proximité avec certains collègues que vous ne voyez pas souvent.
- Votre organisation offre maintenant l'opportunité de faire du télétravail et vous craignez que la distance soit un enjeu pour votre équipe.
- Vous souhaitez accroître le sentiment de proximité malgré la distance avec vos collègues qui sont sur la route.

COMMENT ?

- Consultez la liste d'actions proposées et choisissez les 3 premières que vous souhaitez activer avec votre équipe.
- Une fois les réflexes développés, choisissez 3 nouvelles actions.
- Démarrez un document partagé « Comment favoriser la proximité psychologique dans notre équipe? » (sur Google Doc par exemple) et sollicitez les idées de vos collègues!

Auteurs – L'équipe
Boostalab

Image – Climate par Made x
Made de Noun Project

COMMENT FAVORISER LA PROXIMITÉ PSYCHOLOGIQUE QUAND ON TRAVAILLE À DISTANCE?

1 COMMUNICATIONS COURANTES

- S'entendre, en équipe, sur les normes d'équipe à suivre pour les communications à distance. *Quel type d'informations doit-on échanger par courriel, texto, vidéo-conférence, téléphone ou via le canal Slack? Quelles informations sont manquantes? Répétitives?*
- Convenir ensemble et valider régulièrement si le rythme et le type de communications est adéquat (*rencontres individuelles et d'équipe, communiqués, nouvelles de la direction, etc.*).
- Ne pas hésiter à ajuster la fréquence des communications, selon les contextes (*par exemple, lorsque le sentiment d'appartenance semble diminuer ou que le niveau de stress est élevé*).
- Inviter chacun à communiquer à ses collègues son lieu de travail pour la journée.

2 RENCONTRES INDIVIDUELLES

- Lors des rencontres individuelles par téléphone ou vidéo-conférence, valider ouvertement le niveau de bien-être (ce qui est d'autant plus important quand on ne voit pas la personne au quotidien). *À quel point aimes-tu ton travail en ce moment? Quel est ton niveau de stress actuellement? Comment se déroulent tes collaborations avec tes collègues?*
- En confiant une tâche ou une responsabilité, s'assurer que le résultat attendu soit aussi clair pour l'autre que pour vous : demander de mettre le mandat (ou livrable attendu) par écrit et valider si la compréhension est commune. Fixer des moments de suivi à l'avance.
- Terminer les rencontres individuelles en demandant à l'autre de résumer, par courriel, les principaux points de suivis.

3 RENCONTRES D'ÉQUIPE

- Inviter l'équipe à se joindre à la vidéo-conférence 15 minutes plus tôt afin d'avoir un moment d'échanges informels (comme lorsque chacun parle de son week-end devant la machine à café le matin!) avant de passer aux points de discussion prévus.
- Pour collaborer entre collègues, il faut savoir ce sur quoi travaillent les membres de l'équipe : organiser de façon régulière des moments de partage en équipe portant sur ce sur quoi chacun travaille.
- Pour ne pas oublier les personnes à distance lors d'une réunion, déposer un objet devant une chaise libre. S'assurer de leur laisser un temps de parole équivalent.
- Provoquer, autant que possible, des moments récurrents où l'équipe au complet se rencontre en personne, autant pour apprendre à se connaître que pour collaborer (ex. lunch d'équipe aux 2 semaines, un café par mois ensemble, un rassemblement annuel) et ajuster la fréquence au besoin.

4 APPRENTISSAGE ET RECONNAISSANCE

- Dans un but d'apprentissage commun, se lancer le défi de réaliser un projet en équipe sans se rencontrer en personne. Répertorier les bons coups à répéter et les pratiques à faire autrement la prochaine fois. *En réalisant ce projet, nous avons réalisé l'importance d'utiliser la vidéoconférence pour faire le point ensemble au moins une fois par semaine. Les courriels et les documents partagés ne suffisaient pas.*
- Profiter de chaque occasion pour reconnaître les efforts et les bons coups de ses collègues en lien avec l'adaptation requise ou les nouvelles technologies utilisées. *Bravo pour avoir pris l'initiative d'ajuster l'ordre de jour pour que la vidéoconférence soit plus efficace! Toute l'équipe peut maintenant mieux utiliser cette technologie depuis que tu as pris le temps de l'expliquer à chacun, merci.*
- Confier à une personne de l'équipe la responsabilité d'apprendre le fonctionnement d'un nouvel outil de collaboration, puis de former ses collègues sur l'utilisation.

À SURVEILLER

Certains moments critiques nécessitent une attention plus particulière lorsqu'on travaille à distance.

- L'arrivée d'un nouveau membre dans l'équipe.
- Une nouvelle technologie qui pourrait bénéficier au fonctionnement d'équipe (ex. outil de collaboration, réunion en ligne).
- Un membre de l'équipe semble s'isoler des autres (on le voit moins souvent, il sollicite peu ses collègues...).
- Le sentiment d'appartenance semble diminuer (ex. les rencontres informelles sont moins rassembleuses).
- Vous prenez de moins en moins de temps avec votre équipe et chacun de ses membres.
- Un conflit est présent dans l'équipe.
- Le niveau de stress est très élevé, l'énergie et la productivité sont à la baisse.
- Le temps de rencontre est presque exclusivement consacré aux suivis liés aux livrables, projets, résultats et très peu aux préoccupations et intérêts professionnels de chacun ni sur apprendre à mieux se connaître.
- Les objectifs d'un projet sont flous, les attentes ne sont pas assez précises, l'équipe ne sait pas assez clairement ce qu'on attend d'elle (ex. entre deux projets, en attente d'une décision organisationnelle qui aura un impact sur les livrables...)