

Bien connaître son équipe : un préalable à l'efficacité du travail à distance

En ces temps troublés où le travail à distance s'impose de plus en plus dans nos quotidiens, réussir à travailler en équipe à distance devient un enjeu clé.

Pour réussir à mettre en place une dynamique d'équipe performante même à distance, plusieurs préalables sont nécessaires, parmi lesquels l'importance d'une bonne connaissance des membres de son équipe. Laurène Mayer, *Community Builder* au sein du Lab RH, vous propose dans cet article un focus sur 10 éléments clés à prendre en compte pour apprendre à mieux connaître ses collègues et interagir avec eux !



Apprendre à connaître les membres de son équipe suppose de découvrir, comprendre et s'adapter à :

1- Leurs leviers de motivations :

Alexia de Bernardy, auteure du livre [Moteurs d'engagement: 365 actions pour mieux travailler ensemble](#) et co-fondatrice de [laWEbox](#), a identifié 9 leviers de motivation principaux des collaborateurs·trices au travail :



Au sein de l'équipe du Lab RH, nous avons profité d'un temps d'inclusion au début d'une réunion d'équipe pour faire un sondage et découvrir les leviers de motivation principaux de chacun·e. Désormais, nous valorisons ainsi d'autant plus les actions ou projets qui permettront à chacun·e de valoriser ses leviers de motivation principaux.

2 - Leur personnalité et modes d'interactions privilégiés

Faire passer à son équipe des inventaires de personnalités type [MBTI](#), [DISC](#), ou encore [Arc en Ciel](#) en ce moment peut permettre de porter un éclairage nouveau sur les comportements de chacun·e, et ainsi mieux prévenir les points de tension éventuels qui peuvent apparaître, et qui sont parfois plus difficilement identifiables à distance.

Si vous les avez déjà passés il y a quelque temps, pourquoi ne pas aussi dédier un temps d'équipe à un partage ouvert en ce moment pour voir dans quelle mesure l'omniprésence du digital au quotidien impacte les modes de fonctionnement de votre équipe.

3 - Le « langage de l'amour » qui leur parle le plus

Gary Chapman, dans son ouvrage *“Les 5 langages de l'amour”*, identifie cinq moyens d'expression principaux par lesquels chaque individu au sein d'un couple peut manifester son amour : les paroles valorisantes, les moments de qualité, les cadeaux, les services rendus, le toucher physique. Son message clé est qu'il est nécessaire de connaître le moyen privilégié de l'autre et orienter ses actions dans ce sens, pour éviter grand nombre de problèmes de communications.

Evidemment, il ne s'agit pas de transposer ses dires tels quels en entreprise (surtout pour le toucher physique à éviter...! 😊). En revanche, réfléchir aux autres dimensions pour ajuster sa façon de prendre soin de ses collègues peut s'avérer utile !

4 - Le style de management qu'ils préfèrent

En tant que manager, oser questionner les membres de son équipe sur la perception qu'ils-elles ont de notre rôle et leurs attentes sur le style de management à adopter est révélateur d'une vraie volonté de personnaliser leur expérience collaborateur. Certaines recrues vont en effet préférer bénéficier d'une grande autonomie, là où d'autres ont besoin de plus d'encadrement. Certaines préféreront recevoir des feedbacks très réguliers au fil de l'eau, d'autres de manière plus ponctuelle et dans un cadre précis. Connaître ces préférences permettra d'accompagner au mieux chacun·e malgré la distance.

5 - Leurs forces, leurs talents et leur contribution à la dynamique d'équipe

Chaque membre d'une équipe possède des compétences et talents qui font leur unicité : hardskills, softskills, talents extra-professionnels cachés... identifier et révéler ces talents est clé pour plusieurs raisons (et cette liste est non exhaustive) :

- Les membres de l'équipe se sentent plus reconnus
- Chaque membre peut prendre un nouveau rôle, par exemple pour maintenir la cohésion à distance (ex : les plus doués sur les outils digitaux peuvent former leurs pairs ou encore animer les réseaux sociaux internes)
- L'équipe peut faire le point sur sa complémentarité.

Des solutions comme [Effency](#) peuvent d'ailleurs y aider, en proposant un diagnostic individuel puis collectif pour connaître les forces de chacun et savoir sur quelles dimensions l'équipe pourrait progresser. Un coach digitalisé prend alors le relais pour proposer des actions ciblées pour permettre à l'équipe de devenir encore plus performante.

6 - Leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle

En fonction de nos convictions, de nos aspirations, de notre situation familiale, de notre logement ou encore de nos engagements extra-professionnels ... Nous avons tous notre propre définition de l'équilibre de vie professionnelle/personnelle. Partager sa propre définition et ses besoins avec son équipe peut être utile, pour éviter par exemple de caler une réunion au moment de la sortie des classes ou pour encourager sa collègue qui passe une certification importante pour elle. C'est aussi potentiellement l'occasion de découvrir des maux dont ils ou elles souffrent et ainsi faire preuve d'encore plus de soutien et solidarité.

Cette dimension reste plus délicate car bien sûr, personne ne doit se sentir obligé de le faire et chacun doit pouvoir choisir le niveau de détails qu'il ou elle souhaite partager.

7 - Leur sentiment d'inclusion dans l'équipe

Vous êtes-vous déjà demandé comment votre collègue se sent intégré-e dans votre équipe ? La réponse à cette question peut en dire long sur les interactions, la dynamique d'équipe, la cohésion ou encore les non-dits. Prendre le temps de questionner la place de chaque personne au sein de l'équipe est nécessaire surtout pendant cette année inédite où nous sommes plus isolés les uns des autres. Cette question de l'intégration s'applique d'ailleurs d'autant plus aux collaborateurs/trices qui ont rejoint votre équipe en plein confinement.

8 - Leur rapport aux usages numériques

Le travail à distance généralisé engendre une explosion des usages numériques. Slack / Teams / visio-conférences / mails / What's App.. Au-delà des formations nécessaires pour maîtriser tous ces outils, notre rapport à ces derniers peut varier d'une personne à l'autre.

Ainsi, des startups comme [Into the tribe](#) ou [Mailoop](#) aident à prendre conscience de ses pratiques numériques et à harmoniser les usages au sein d'une équipe afin de faciliter la communication à distance.

9 - Leurs objectifs pour ajuster ses feedbacks

Les entretiens annuels ou trimestriels se déroulent généralement uniquement entre le manager et un ou une collaboratrice. Pourtant, faire connaître aux autres membres de l'équipe ses objectifs tant de performance que de développement des compétences peut permettre d'une part d'apporter une plus grande transparence dans l'équipe et d'autre

part de récolter au fil des mois des feedbacks plus ciblés pour valoriser notre progression dans l'atteinte de ces objectifs.

10 - Leur humour

Pour finir sur une note plus légère, dans ce contexte anxiogène, faire preuve d'humour peut être salvateur !! L'humour peut s'immiscer dans les réunions d'équipe, sur votre réseau social interne, pendant des brainstormings, dans vos échanges informels.. Bref, partout !

Vous pouvez aussi créer des temps dédiés à travers des team buildings digitaux (par exemple grâce à [Urban Gaming](#) ou [Collock](#)), pour vivre une expérience en groupe ludique et conviviale sans enjeu de performance et de résultat.

Libérer la parole au sein de l'équipe et apprendre à mieux se connaître contribuera à renforcer la cohésion de l'équipe, à fluidifier la communication, et, pour reprendre les termes d'Eric Berne (fondateur de l'Analyse Transactionnelle), à voir « le prince et la princesse » chez chaque membre de votre équipe !