

# Recueillir les besoins des membres de l'équipe

**“En ancrant le recueil et la prise en compte des besoins des employé-es dans la culture interne, les organisations favorisent un sentiment d'appartenance et la satisfaction au travail.**



## Introduction

Dans les environnements de travail hybride et à distance (THD), avoir une bonne compréhension des besoins de chaque membre d'une équipe facilite leur implication et favorise l'inclusion au sein du collectif de travail. Sans interactions en face à face, il peut être plus difficile d'identifier les difficultés rencontrées par les employé-es, ce qui peut conduire à des situations d'inégalité. Ainsi, répondre de façon proactive aux besoins de l'équipe permet de construire un environnement de travail où chacun-e sera en mesure de contribuer au mieux.

# Soutenir les personnes travaillant à distance

Si, en présentiel, les interactions informelles permettent aux managers de mesurer la charge de travail, le bien-être général et l'implication des équipes, il est plus difficile de le faire à distance et de repérer les situations d'isolement, le manque de reconnaissance ou le déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les besoins vont varier d'une personne à l'autre en fonction de leur poste, leur situation personnelle ou leur façon de travail. Si certain-es peuvent avoir besoin d'une communication claire, d'autres vont plus s'appuyer sur des dynamiques interpersonnelles ou sur le développement des compétences.

De plus, les membres d'une même équipe peuvent vivre dans des pays différents, avoir une culture différente ou maîtriser différemment les outils numériques. En ce sens, il est difficile d'avoir une approche identique pour toutes et tous. Il revient aux organisations de recueillir du feedback et de créer des politiques inclusives qui apporteront des solutions spécifiques à des besoins spécifiques.

En ancrant le recueil et la prise en compte des besoins des employé-es dans la culture interne, les organisations favorisent un sentiment d'appartenance et la satisfaction au travail.

# Recueillir les besoins des membres de l'équipe

Le recueil des besoins répond à des enjeux d'équité et de justice au sein des organisations. Voici des bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans la démarche :

## 1 Garantir un accès égal aux canaux de communication

Tout le monde n'est pas à l'aise avec le fait d'exprimer ses besoins au sein d'un groupe : démultiplier les modes de recueil permettra à toutes et tous de s'exprimer. On pensera donc à des formulaires anonymes, des enquêtes de satisfaction ou encore des entretiens individuels.

## 2 Analyser les données pour identifier les problématiques récurrentes

Étudiez régulièrement les feedbacks des équipes pour identifier des situations problématiques. Si certains groupes expriment un niveau de stress plus élevé que la moyenne ou un moindre accès aux opportunités de développement, il sera ainsi possible d'agir de façon ciblée.

## 3 Prévenir l'impact des biais inconscients lors des prises de décision

Les managers doivent être formé-es à repérer leurs potentiels biais quand ils et elles évaluent et prennent en compte les besoins des employé-es. Par exemple, supposer que les personnes ayant des enfants ont besoin de plus de flexibilité que leurs collègues sans réaliser que les personnes en situation de handicap peuvent avoir un besoin similaire peut créer des inégalités.

## 4 Déployer des politiques inclusives

L'organisation flexible du travail doit profiter à toutes et tous de façon égale. Posez des règles claires sur le respect des horaires de réunion, la répartition de la charge de travail ou encore les possibilités d'évolution de carrière, pour garantir l'égalité à tous les niveaux.

## 5 Favoriser la sécurité psychologique

Les membres de l'équipe doivent pouvoir exprimer leurs besoins sans craindre de répercussions négatives. Pour construire un climat de confiance, communiquez des messages clairs sur la protection de la confidentialité.

# Conclusion

Instaurer une culture du feedback et de prise en compte des besoins au sein des organisations permet de créer des espaces de travail où chaque employé·e se sentira écouté·e et soutenu·e. Cette démarche conduira à plus d'implication et de collaboration au sein des équipes en plus de promouvoir une culture de l'entraide.



## Références

---

- Manager Talking Points: Remote, Hybrid and On-site Arrangements
- <https://cardinalatwork.stanford.edu/workplace-essentials/flexible-work/manager-resources/manager-talking-points-remote-hybrid-and-site>
- "Building Workplace Belonging in a Hybrid Environment" by Guidehouse
- <https://guidehouse.com/insights/defense-and-security/2024/building-workplace-belonging-in-a-hybrid-environment>
- "Leadership Strategies in Remote and Hybrid Workplaces" by Kandaovr
- <https://us.kandaovr.com/blogs/news/leadership-strategies-in-remote-and-hybrid-workplace>