

La cohésion des équipes hybrides

“En l’absence de lien interpersonnels solides et d’une culture inclusive, les individus seront moins en mesure de partager leurs idées : les équipes auront du mal à innover et à être créatives.



Introduction

S’il peut être difficile de créer de la cohésion d’équipe dans un environnement de travail hybride ou à distance (THD), c’est pourtant primordial pour favoriser la collaboration, l’engagement et le bien-être général. Cette fiche présente des bonnes pratiques permettant de créer du lien entre les employé-es travaillant sur site et celles et celles qui travaillent à distance, en veillant à ce que chacun-e se sente appartenir au collectif de travail. Des pause-café virtuelles aux activités inclusives de team building, ces idées sont conçues pour cultiver un sentiment d’appartenance et améliorer la communication, peu importe le lieu de travail.

L'importance de la cohésion d'équipe dans le travail hybride et à distance

L'importance de la cohésion dans les équipes hybrides ne doit pas être sous-estimée : elle affecte directement le bien-être psychologique des employé-es et la productivité de l'équipe. Si les employé-es travaillant à distance se sentent coupé-es de leurs collègues sur site, cela peut entraîner un désengagement, une baisse du moral et un sentiment d'exclusion. Ils et elles risquent alors de se mettre en retrait ou d'être moins motivé-e, affectant de ce fait la performance globale de l'équipe. D'un autre côté, les collaborateurs et collaboratrices travaillant en présentiel peuvent ne pas comprendre les défis auxquels sont confrontés leurs pairs éloignés, ce qui entraîne un manque d'empathie et une division entre les deux groupes. Ce décalage peut entraver la collaboration et la communication, empêchant l'équipe d'atteindre son plein potentiel.

En outre, la cohésion des équipes hybrides a aussi un impact à long-terme sur la santé de l'organisation. En l'absence de lien interpersonnels solides et d'une culture inclusive, les individus seront moins en mesure de partager leurs idées : les équipes auront du mal à innover et à être créatives. Il y a également un lien entre le manque de cohésion au sein des équipes et un potentiel turnover élevé : les employé-es se détachent plus facilement de l'organisation. En revanche, une équipe hybride soudée est plus à même de relever des défis, de tirer parti de multiples points de vue et de créer un environnement de travail positif où tous les membres se sentent valorisés. Par conséquent, il ne s'agit pas seulement d'améliorer les interactions quotidiennes, mais aussi de créer les conditions pour que les collectifs de travail en THD s'épanouissent et atteignent leurs objectifs.

Renforcer la cohésion d'équipe dans les équipes hybrides

Encourager le dialogue

L'organisation de temps d'échange individuels et collectifs permettent de créer et de maintenir du lien. Les managers peuvent réserver une partie de leur semaine à des plages dédiées aux échanges en ligne pour que les personnes qui le souhaitent puisse se connecter et aborder les sujets qui leur tiennent à cœur.

Organiser des activités de team-building en ligne

Favoriser le lien grâce à des pauses café virtuelles où les membres de l'équipe peuvent discuter de sujets non liés au travail. Des séquences « quoi de neuf ? » lors desquelles les membres de l'équipes partagent un centre d'intérêt ou un hobby permettront de renforcer les liens.

Favoriser la collaboration entre les équipes

Associer les employé·es en présentiel avec une personne en distanciel pour gérer un projet ou une mission permet de faire tomber des barrières entre les deux groupes. On pensera aussi à des programmes de mentorat pour favoriser le sentiment d'appartenance et créer du lien au sein de l'équipe.

Célébrer les événements marquants et les réussites

Fêtez les anniversaires, les arrivées dans l'organisation ou les réussites collectives avec des cartes virtuelles, une mention lors qu'une réunion d'équipe ou avec une fête virtuelle qui réunit tous les membres de l'équipe. Les plateformes comme Slack ou Microsoft Teams permettent de valoriser les réussites et les avancées dans les projets.

S'appuyer sur les pratiques inclusives pour favoriser le sentiment d'appartenance

Appuyez-vous sur des outils de collaborations pour rendre les réunions hybrides le plus inclusives possibles (documents partagés, tableau blanc virtuel...). Faites en sorte que tous les membres de l'équipe aient accès aux mêmes informations et ressources, en distanciel comme en présentiel.

Rendre accessibles les temps informels

Organisez des temps informels auxquels tout le monde peut participer, en présentiel ou à distance. Prenez en compte les différents fuseaux horaires pour que tout le monde puisse se rendre disponible !

Recueillir du feedback et adapter les actions

Utilisez des sondages court pour recueillir des commentaires sur les activités de team building et les problématiques liées au THD, puis ajustez les initiatives futures en fonction de ce qui résonne le plus avec l'équipe. Consultez régulièrement les membres de l'équipe pour comprendre ce qu'ils pensent de la dynamique de groupe et améliorer l'inclusion et la cohésion.

Conclusion

Favoriser la cohésion au sein d'une équipe en THD est essentiel la motivation et la performance. En encourageant le dialogue et la collaboration entre les différentes équipes, les organisations pourront créer des liens entre les personnes travaillant en présentiel et celles en distanciel. Prendre en compte les feedbacks et adapter les actions permet de prendre en compte au mieux les différents besoins. La cohésion des équipes hybrides est une des clés pour dépasser l'isolement et le travail en silo, ce qui conduit à plus de performance et d'inclusion au sein des organisations.



Pour aller plus loin

- Cakar, M. E., & Karabeyoglu, K. (2022). Favoriser le travail d'équipe et la dynamique de l'équipe dans un modèle de travail hybride. Journal of Management Development, 41(4), 1-10. <https://doi.org/10.1108/cemj-12-2022-0277>
- Lee, C. H., & Kim, Y. J. (2024). Favoriser le rendement des équipes hybrides par un leadership inclusif. Journal of Organizational Behavior, 45(2), 305-321. <https://doi.org/10.1016/j.joeb.2023.07.015>
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2024). Comment augmenter la productivité dans les équipes hybrides. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/646949/boost-productivity-hybrid-teams.aspx>