



Maintenir les liens sociaux lors de télétravail : comment faire ?

La pandémie actuelle a forcé de nombreuses équipes à collaborer à distance. Au-delà de la question de l'organisation du travail et du management à distance, se pose la question des liens sociaux entre les membres de l'équipe, notamment lorsque la situation perdure dans le temps. Alors comment faire pour prendre un café ensemble, bavarder autour de l'imprimante, passer au bureau pour saluer vos collègues, faire une blague à la pause ou tout simplement maintenir une bonne collaboration ?

Voici quelques idées pour nourrir les liens sociaux à distance :

Bonjour et Au revoir virtuels

En tant que manager d'équipe, vous pouvez envoyer un message matinal, telle qu'une pensée, une vidéo sympa, un simple coucou pour ouvrir la journée de travail. En fin de journée, faites de même pour clore la journée de travail. Cela permet, en plus de saluer votre équipe, d'offrir un cadre de référence collectif¹ virtuel. Ce cadre aide à se connecter et déconnecter du travail et invite vos collègues à faire de même.

Bonjour

Chaîne téléphonique du lien

Une chaîne téléphonique est activée une fois par semaine dans l'équipe (pour faire simple selon ordre alphabétique). Chacun appelle le/la collègue indiqué(e) sur la chaîne et lui exprime son état d'esprit du moment, ainsi qu'une brève anecdote positive qu'il/elle a vécue. L'intention est d'ancrer les expériences positives² dans l'échange. L'aspect ludique de la chaîne téléphonique prévaut.



Positif-Focus

Un meeting virtuel focalisé sur l'énergie de collaboration est initié une fois par semaine. Chacun relate une expérience particulièrement positive vécue durant la semaine en termes de collaboration (max. 2 min pour garder l'attention collective). Plus le groupe est grand, plus le temps de parole de chacun est bref, ceci afin de maintenir l'attention de chacun et le rythme d'échange, notamment en vidéo-conférence. La durée du Positif-Focus devrait se faire en 10 min (à vous de diviser cette durée par le nombre de membres pour définir le temps de parole de chacun !).



¹ Ce cadre de travail collectif peut être rassurant pour les personnes qui rencontrent plus de peine à rythmer leur journée de travail. Il peut également contribuer à éviter les surcharges.

² Non seulement le lien est activé, mais également une transe positive est induite dans l'échange. Le fait de relater deux fois sa situation permet au cerveau de prendre du recul et d'intégrer un nouvel apprentissage.



E-troc de bonnes idées

Durant la pause de midi, chacun est invité à poster une idée, un conseil en lien avec la vie de confinement. Il s'agit d'échanger les trucs et astuces du quotidien, comme vous le feriez lors des pauses-déjeuner.



Pause-café à distance

Fixer et communiquer à l'équipe un horaire dans la journée durant lequel chacun est invité à prendre le café/thé. Utilisez pour ceci les outils de vidéo-conférences habituels de votre équipe. L'horaire reste identique chaque jour³ et la participation reste facultative⁴. La durée du café est d'environ 15min⁵. Lors de la première pause-café, l'exercice⁶ est, par exemple, de présenter sa tasse à café/thé/eau avec une anecdote. Lors des suivantes, voici quelques idées⁷ :



- chacun donne une image de comment ça se passe pour lui aujourd'hui (par exemple, une galère dont les rameurs ont pris la fuite, une fleur qui pousse au printemps, etc.).
- une personne effectue un étirement que les autres reproduisent.
- une personne donne un mot que les autres à tour de rôle complètent pour former au final une phrase complète.

De fois en fois, une personne différente peut être désignée pour apporter un petit « exercice » à la pause-café.

Lors d'échanges informels à distance, il est important que le facilitateur rappelle brièvement les principes, afin de maintenir l'intention de départ et de garder un certain dynamisme dans les échanges. Plus le nombre de personnes présentes est élevé, plus le temps de parole doit être court (par ex., pour 20 personnes, chacun 30 secondes, font au total 10 min).

Appelle un ami !

Certaines personnes préfèrent un contact individuel (one-to-one) à la place d'un échange en collectif. Il s'agit alors d'offrir la possibilité d'appeler un collègue personnellement.



³ La régularité permet un cadre de référence commun et sécurisant pour chacun. Individuellement les membres de l'équipe s'organisent autour de ce rdv journalier.

⁴ Pour éviter une pression collective négative et pour permettre à chacun de gérer ses priorités (professionnelles, familiales, personnelles).

⁵ L'effort psychologique (cognitif et émotionnel) à fournir dans un échange virtuel est plus important qu'un échange face à face, c'est pourquoi le temps devrait être plus court.

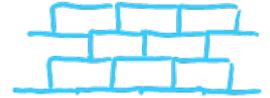
⁶ Proposer un exercice permet de dépasser la gêne d'une première pause-café virtuelle et d'éviter de partir sur un sujet professionnel (le but de la pause est d'être en pause du travail !)

⁷ Ces idées sortent explicitement du cadre professionnel, afin de permettre au cerveau de se brancher sur autre chose, de vivre des émotions positives et ludiques et ainsi de faire baisser la charge mentale et de contrecarrer l'anxiété environnante.



Mur des lamentations

Certaines fois, nous avons besoin de déverser un peu notre trop plein et de nous lamenter, ce qui se fait également lors des pauses. Et souvent nous avons juste besoin d'être écouté. Instaurer un « mur des lamentations » d'équipe permet d'être à l'écoute de l'un ou de l'autre et de vider son sac. Le principe est d'envoyer un message à un collègue avec le nom de code « mur des lamentations » et d'attendre le OK avec l'heure à laquelle le collègue est disponible. Puis durant 5min, le collègue écoute, sans émettre son opinion, sans réagir, uniquement en relançant son vis-à-vis avec des questions ouvertes (« qu'est-ce que qui s'est passé ensuite ? comment as-tu réagi ? comment tu t'es senti »). Petit à petit le trop plein du collègue est déversé et la source se tarit⁸. Terminez avec la question : « quel est ton prochain pas, suite à notre échange ? » Ce prochain pas doit être concret, précis et exécutable juste après l'échange⁹.



Toutes ces idées doivent impérativement rester facultatives et s'insérer dans la culture d'équipe existante. Il s'agit d'éviter d'imposer des pauses café virtuelles, alors que vous n'en faisiez pas avant. Le temps du développement d'équipe viendra après le temps de télétravail imposé par la pandémie. Rappelez-vous que les parents qui s'occupent d'enfants à la maison en plus de leur travail auront certainement moins de disponibilités, alors que les personnes vivant seules en auront plus durant cette période exceptionnelle.

A vous de jouer : testez et pratiquez !

Partagez vos expériences avec le collectif en me faisant parvenir vos expériences. Je les insérerai dans ce document et les diffuserai sur les réseaux sociaux pour qu'un plus grand nombre puisse bénéficier de notre intelligence collective.

Sibylle Heunert Doulfakar • psychologue FSP-PSY4WORK.CH • consultante en compétences collectives

Chemin Julien Gallet 23 • CH-1880 Bex • Tél. +41 21 965 62 50 • contact@ladansedesroles.ch

Avril 2020

⁸ L'écoute active permet aux deux personnes de rester dans le non-jugement de la situation et d'aider le vis-à-vis à voir sa situation avec plus de recul.

⁹ Un collègue reste un collègue et ne remplace pas une aide professionnelle. Pour toute aide, vous trouvez des professionnels de la Fédération Suisse des Psychologues ou de l'Association Suisse des Psychologues du Travail et des Organisations.