

Équipe Agile hybride

Quand la colocalisation n'est pas une

en résumé

Une nouvelle norme, mélangeant travail à distance et présentiel

Certains membres travaillent à distance et d'autres au bureau, ou peut-être en alternance, selon les jours. La plupart des dynamiques d'équipes s'en trouvent profondément affectées. Comment obtenir les mêmes résultats - voire de meilleurs - qu'avec des équipes colocalisées?

DANDY
PEOPLE

Version 1.0

Les équipes hybrides

Des sous-équipes dispersées

Un challenge pour :
Le développement de l'équipe

Focus sur :
Le développement de l'esprit d'équipe et le travail en sous-équipes transverses !

Partiellement dispersées

Un challenge pour :
La collaboration et l'inclusion

Focus sur :
L'équilibre de participation de chacun !

Complètement dispersées

Un challenge pour :
Créer des liens dans l'équipe

Focus sur :
Le développement de l'esprit d'équipe et les accords d'équipe !

Différence d'horaires

Alerte sur la collaboration !



Équipe mondiale

Les membres travaillent autour du globe. Plus il y a de différence de temps, plus il est difficile d'avoir une collaboration optimale.

Équipe en phase

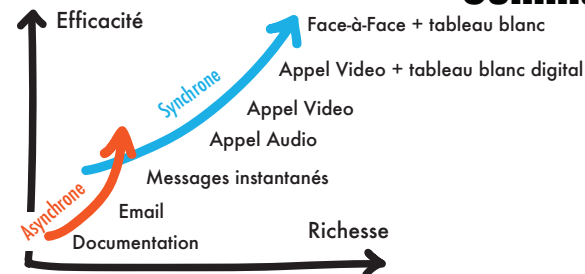
Les membres travaillent depuis différentes localisations mais sur le même fuseau horaire.

Équipe locale

Les membres travaillent depuis le même endroit, et peuvent se voir de temps en temps.

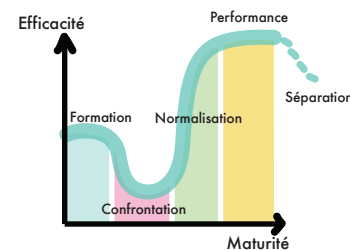
Difficulté de collaboration

Communication



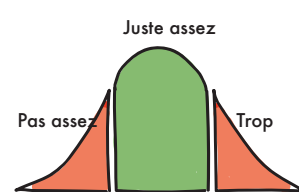
- Utiliser des outils asynchrones pour le partage d'information basique et les problèmes simples, pour gagner du temps.
- Utiliser des outils synchrones pour l'idéation, le brainstorming, créer des liens et les problèmes complexes. Le plus haut, le mieux !
- Attention à ne pas sur-utiliser les emails pour tout.

Développement



- Mettre les conflits non-dits et les frictions larvées sur la table.
- Renforcer and visualiser encore plus les objectifs et la mission.
- Créer les opportunités pour bâtir la confiance.

Engagement



- Utiliser des méthodes agiles et des accords de travail d'équipe pour garder des routines saines.
- Travailler sur des objectifs plus petits, clarifier les dates de fin, visualiser les progrès, pour augmenter l'engagement.
- Limiter le multitâche.

Les éléments facilitants

Pour faire émerger la productivité de l'équipe, quelques éléments doivent être mis en place.



Avec les bons éléments facilitants en place, les équipes hybrides peuvent être aussi efficaces que

Créer des liens

	Court (minutes)	Long (heures)	En continu (mois)
Faire connaissance	Énergisants, brise glace, pauses café virtuelles	Hors site, afterworks en ligne, jeux en ligne, activités de formation en groupe	Cercles d'intérêt, partage de savoir-faire
Bâtir la confiance	Appréciations, célébrations, vérifications	Coaching en binôme, mentorat, discussions en binôme, accords de travail.	Binôme et mobbing, partage des tâches, rétrospectives, surmonter les défis.



- Définir de petits challenges à résoudre ensemble et en célébrer les succès et les apprentissages.
- Garder la taille des équipes encore plus petite (ex. 3 à 6).
- Se demander : de quoi l'équipe a le plus besoin ?

Créativité



- Ne pas limiter les réunions aux seuls points de synchro ou de coordination. S'assurer que l'idéation, le brainstorming et les échanges d'idées soient aussi prévus.
- Réserver 2h par mois pour que les membres puissent travailler sur un projet personnel, relatif au travail.

Motivation

Travailler à distance peut faire perdre à certains leur objectif et la vue d'ensemble, par rapport à ce qu'ils font.



POURQUOI (Raison d'être): Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons?
COMMENT (Processus): Comment le faisons-nous ?
QUOI (Résultat): Quel est le résultat de ce que nous faisons ?



- Rendre la raison d'être et les objectifs très clairs chaque jour, aussi bien au niveau de l'équipe, que de l'organisation. Ils impactent directement la motivation des personnes.
- Communiquer de l'intérieur vers l'extérieur, en commençant par le "pourquoi".

Diriger une équipe hybride

Sont-ils vraiment en train de travailler ? Je dois trouver un moyen de vérifier.



devient...

Ont-ils toutes les informations dont ils ont besoin ? Comment puis-je encore mieux les aider ?



1:1 formels et peu fréquents



devient...

Coaching en continu et s'assurer que tout va bien régulièrement



Partage de l'information à sens unique et peu fréquent (ex. à tous) & information partagée à la machine à café



devient...

Faciliter le partage d'information & améliorer l'accessibilité à l'information



Manque de focus et priorisation peu claire



devient...

Un focus précis et des priorités claires pour éviter le multitâche.



Les équipes agiles hybrides font face à plusieurs challenges, plus que les équipes colocalisées. Mais il y a autant de bénéfices à travailler dans une équipe à distance/hybride. La diversité, un plus grand vivier de talents, l'efficacité des coûts, la flexibilité, un meilleur accès aux clients, etc. Et avoir une équipe hybride de rêve, comme il n'en existe pas d'autre.

Chaque équipe est différente et chacun de ses membres est spécial. Comprendre leurs besoins et accepter ces différences sont la première et la plus importante des choses à faire.



Infographie par :
paolo.damelio@dandypeople.com

Téléchargement gratuit :
dandypeople.com/blog

Traduit par : Isabelle Gerard



DANDY
PEOPLE

