

Diriger et gérer une équipe virtuelle pendant la crise du COVID-19



La tension grandissante qui règne autour du COVID-19 (coronavirus) exhorte les entreprises à envoyer leurs employés chez eux et vous vous retrouvez à devoir diriger une équipe à distance – peut être une chose nouvelle pour vous. Comment pouvez-vous guider les autres de façon avisée et efficace lorsque vous-même vous êtes en terre inconnue ?

En premier lieu, faites le point avec vous-même

Avant de vous jeter la tête la première dans la logistique de gestion d'une équipe en télétravail, il est important de faire le bilan de votre bien-être. Marquez une pause. Remarquez les pensées et les émotions qui se présentent à vous. Remarquez les sensations de votre corps. Reconnaissez et soyez présent(e) avec ce que vous ressentez, quelle que soit la sensation.

Il peut être bénéfique d'exprimer les émotions que vous ressentez. Il peut s'en dégager un certain malaise ou accablement. Vous pourriez vous sentir enthousiaste ou terrifié(e) – ou les deux à la fois.

Envisagez de commencer chaque jour par quelques minutes de pleine conscience – une pratique fondamentale qui permet de vous ancrer afin de commencer chaque jour centré(e) et serein(e).

Pratiquez la compassion

L'auto-compassion veut dire accepter ses pensées et ses sentiments avec ouverture d'esprit et sans jugement. Elle inclut aussi le fait de reconnaître notre humanité commune et de savoir que, malgré ce que nous vivons, nous ne sommes pas seuls.

Actuellement, l'épidémie de COVID-19 nous déséquilibre tous et nous aspirons à un objectif plus noble : se protéger et protéger les autres. En outre, en minimisant notre propre exposition au virus, nous agissons pour le bien collectif. Le télétravail est un acte de compassion.

De nombreux employés apprécient de pouvoir travailler à distance. C'est l'occasion pour eux de donner le meilleur d'eux-mêmes, individuellement et collectivement – une chance pour eux de se distinguer.

Et en cette période de malaise et d'incertitude, votre équipe a besoin que vous l'encadriez de façon consciente. Les membres de votre équipe ont besoin de votre présence calme, et que vous leur donniez une ligne directrice qui soit claire et cohérente. Alors que vous vous préparez à passer au télétravail, les membres de votre équipe ont besoin de sentir qu'il existe une connexion non seulement avec vous mais aussi entre eux.

« *L'incertitude fait partie intégrante du paysage des fonctions d'un cadre. Elle est toujours présente.* » – Andy Stanley

Dix conseils à prendre en compte pour gérer une équipe en télétravail.

1. Communiquez régulièrement et individuellement avec chaque membre de votre équipe. Demandez-leur comment il ou elle va et si elle ou il a besoin de quelque chose.
2. Éliminez les distractions pour que vous puissiez être entièrement présent(e) pour écouter, témoigner de l'empathie et faire preuve de compassion.
3. Créez des liens en tant qu'équipe. Dans une équipe, les membres ont besoin les uns des autres. Ils doivent se sentir unis dans la réalisation d'un objectif commun.
4. Soyez honnête dans vos incertitudes. Accordez-vous d'être vulnérable. Partager votre propre incertitude ou malaise est une manière d'instaurer la confiance et de tisser des liens.
5. Soyez clair(e) dans vos attentes et ne perdez pas de vue les objectifs des projets.
6. Gardez à l'esprit que votre équipe est pleine d'innovation et est capable de relever ce défi. Leurs divers talents et atouts sont présentement inestimables.
7. Communiquez plus que jamais par e-mail, messages textes, appels téléphoniques et visioconférences. Adoptez la technologie à la tâche requise. Envisagez d'écrire des mots d'appréciation manuscrits et de les envoyer par la poste.
8. Au besoin, faites intervenir des ressources comme quelqu'un du support informatique qui apportera son savoir au moment où les membres de l'équipe s'apprêtent à travailler à distance.
9. Créez une culture d'apprentissage constant. Pour citer John F. Kennedy : « Diriger et apprendre ne sont pas dissociables. » La plasticité dans l'apprentissage signifie être ouvert(e) à de nouvelles idées et à de nouveaux systèmes et à considérer les erreurs comme des possibilités d'apprentissage.
10. Occupez-vous de vous. En cultivant votre bien-être, vous serez plus présent(e) et plus à même de diriger ceux qui comptent sur vous.

Pratiquez la méthode STOP pour reprendre le dessus des choses

Cette technique de pleine conscience, connue sous le nom de STOP ne prend qu'une minute. Elle est particulièrement utile lorsque vous vous sentez réactif(ve) ou accablé(e). Elle vous aide à prendre des décisions et à poursuivre avec plus de calme et de clarté.

STOP, marquez une pause.

TEMPS, prenez le temps de respirer.

OBSERVEZ ce que vous ressentez sans juger.

POURSUIVEZ avec ce qu'il y a de plus pressant en cet instant.

Les équipes hautement performantes

Ce qui distingue les équipes hautement performantes des autres, est le fait qu'elles partagent un objectif commun clair. Les membres se font confiance et ont confiance en leur chef et expriment librement leurs sentiments et leurs idées.

Les meilleurs chefs rapprochent les gens, sont source d'inspiration et soutiennent leurs équipes. En encadrant votre équipe de manière attentive, bienveillante et compétente, vous soutiendrez sa performance élevée — vous leur permettrez de se distinguer au cours de cette transition, et de cette période d'incertitude et de défis.

Kathleen Jones 

Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, appelez le 911 si vous résidez aux États-Unis et si vous résidez en dehors des États-Unis, appelez le numéro des urgences ou rendez-vous aux urgences ou dans un établissement de soins urgents ambulatoires. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses affiliés ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et tous ses éléments connexes, en particulier les services aux membres de la famille de moins de 16 ans, peuvent ne pas être disponibles partout et changer sans préavis. Le niveau d'expérience et/ou d'éducation des consultants faisant partie du Programme d'aide aux employés peut varier selon les termes du contrat ou les exigences réglementaires des pays. Des exclusions et limitations de couverture peuvent être en vigueur.

© 2020 Optum, Inc. Tous droits réservés. WF998385 202406-042020 OHC