

IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES VIRTUELLES, PROLONGEMENT DU TRAVAIL D'ÉQUIPE "DE VISU"

Même si le travail d'équipe dit en présentiel est loin d'être systématisé dans les Organisations lorsqu'il existe, ses effets s'atténuent grandement dès que les participants sont dispersés géographiquement.

Si le travail de cohésion et de dynamique d'équipe n'existe pas, et qu'il y a un système de communication virtuel, ce dernier n'est pas aujourd'hui suffisamment optimisé pour améliorer l'efficacité entre ses membres.

Les dispositifs technologiques tels que les réseaux virtuels et les visio-conférences, malgré leur grand intérêt, montrent leurs limites s'ils ne sont pas valorisés d'une part, et si leur appropriation par les utilisateurs n'est pas stratégiquement et méthodiquement organisé, orchestré par le management en place, d'autre part. Il est fréquent de constater des "pertes en ligne" de motivation et donc d'efficacité.

De quoi s'agit-il?

Pour revenir au travail d'équipe, il est incontestable, aujourd'hui, que la performance d'une équipe sur le court et moyen terme, dépasse largement les compétences techniques de chacun : "Une collection d'individus si experts soient-ils, n'a jamais fait une équipe qui gagne..."

Les critères principaux d'une équipe performante peuvent se résumer, ici, en 6 points :

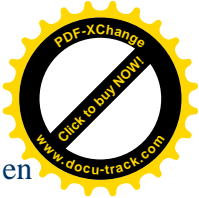
- **LE TALENT** : les qualités préférentielles d'une personne du groupe dans son travail, sont en phase avec sa compétence technique ce qui n'est pas toujours le cas.
- **LA VISION PARTAGÉE** : La vision personnelle et professionnelle de chacun basée sur des valeurs et le sens est partagée par le maximum de personnes de l'Organisation
- **L'AUTO-RESPONSABILITÉ** : Chaque personne se sent à sa place dans le groupe en étant auteur et acteur de propositions, décisions et donc d'évolution.
- **LE LIEN SOCIAL** : Le groupe est attentif aux interrelations entre les personnes et également avec ce qui se passe à l'extérieur pour s'en enrichir.
- **LA COMPLÉMENTARITÉ** : Le groupe tend à avoir des personnes qui se complètent dans leur préférence au travail afin d'assurer une meilleure fonctionnalité.
- **LA PRATIQUE** : Plus les personnes partagent, discutent, échangent et cela d'une manière fréquente, plus le groupe capitalise les connaissances techniques et relationnelles, plus chaque personne est en lien constant et se sent à l'aise avec l'environnement extérieur.

DES MECONNAISSANCES, UN CONTEXTE:

Il s'avère qu'aujourd'hui pour raisons de méconnaissances, ces 6 points ne sont pas suffisamment valorisés. Nous entendons par méconnaissances, le fait que les personnes ne veulent pas voir le symptôme ou agir véritablement dessus pour l'éradiquer.

Ainsi, **MANAGER** une équipe devient un art au sens de dépassement de techniques, **ADAPTER** ou **RÉINVENTER** les outils et méthodes est une nécessité pour accompagner "les artisans du savoir",

PRATIQUER et encore **PRATIQUER** pour "muscler" notre mental donne accès à l'ère de l'ETRE et non du FAIRE seulement, enfin **CONSERVER LE LIEN** malgré l'éclatement géographique des équipes, les diversités culturelles et les variabilités des compétences ouvre des perspectives et espaces socioéconomiques insoupçonnés.



ANIMER LES ÉQUIPES DISPERSÉES GÉOGRAPHIQUEMENT :

Le propos, ici, est d'indiquer qu'il est vraiment important de perpétuer le travail réalisé "de visu" en présentiel avec les équipes après que les personnes qui les composent se soient éloignées géographiquement. Les nouvelles technologies utilisées à bon escient, sont une opportunité à saisir pour pallier les conséquences de la distanciation et répondre aux réductions du coût imposés par les marchés.

En partant du principe que la technique proprement dite n'est pas suffisante pour générer une dynamique positive et que les 6 critères retenus ci-dessus restent les mêmes malgré les distances, c'est **l'animation** spécifique de réseaux virtuels qui peut sous certaines conditions et selon certaines méthodologies faire la différence. Le rôle d'animateur d'équipe virtuelle (ou community manager au sens global du terme et non simplement sous l'angle technique) est de pérenniser le travail de cohésion d'équipe, favoriser l'échange d'expériences, permettre l'obtention de solutions pour tendre vers des résultats comme peut faire un coach-accompagnateur. Sa valeur ajoutée réside dans le fait qu'il est le catalyseur de valeurs et de sens.

Il s'appuie dans ce rôle, sur la dimension narrative des participants ainsi que des règles de procédures et relationnelles adaptées. En effet, la dimension visuelle n'existant pas, sauf lors de visioconférences pendant une relative courte période, l'accompagnant doit être vigilant sur la présentation des courriels, le verbatim, la phraséologie, le non verbal, etc.....

Il va de soi que cet accompagnant a des compétences dans le domaine du web, des réseaux sociaux et plus largement dans celui des dispositifs socio-techniques d'information, de communication et de relation.

EXEMPLES D'APPLICATIONS DIRECTES D'ANIMATION A DISTANCE:

- LES ÉQUIPES DE DIRECTION et LES CONSEILS D'ADMINISTRATION dont les membres sont éloignés la plupart du temps.
- LE MODE DE COMMUNICATION INTERNE DANS LES ORGANISATIONS, la E-COMMUNICATION pour passer d'une communication "télégraphique" à une communication "orchestrale" (F.ELY publications scientifiques universitaires)
- LES GROUPES "PROJETS" lorsque le chef de projet travaille avec des équipes dispersées géographiquement.
- LES LIENS AVEC LES PARTIES PRENANTES INTERNES à l'Organisation pour faire remonter les besoins et informations notamment dans une logique de GOUVERNANCE
- LES LIENS AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES à l'Organisation notamment avec les clients pour avoir un retour sur les produits ou services et élaborer de nouveaux produits ou services à partir de ces informations.

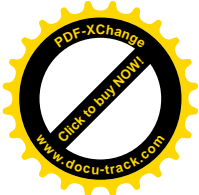
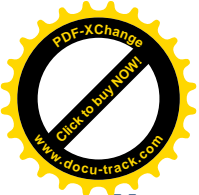
PROCHAINE NEWS :

Une application réalisée pour l'accompagnement d'une organisation en mode virtuel avec le concours de Frédéric ELY Enseignant à l'Université de NICE ayant une expérience de 20 ans en Entreprise.

MERCI POUR VOS RETOURS

Pour toutes demandes sur:

- l'accompagnement individuel, d'équipes en présentiel ou virtuel, d'organisation
- Les groupes de supervision/échange de pratiques pour monter en expertise dans le domaine des relations humaines
- Les formations spécifiques (co-construction, co-développement, ...)
- Les missions sur la VISIONPARTAGEE et/ou l'ETHIQUE au TRAVAIL



Nous contacter aux courriels ci-dessous ou au tel. 06 80 88 75 99

Notre site avec notre biographie :

<http://www.ressources-performances.com>

(en bandeau) **DERNIERES INFOS**

PARI SUR LES HOMMES Le Management par la Vision Partagée

La photo ci-dessus concerne la page de garde du livre co-écrit par Pierre BARRERE et Jean-claude MONTAUZE aux éditions l'harmattan

LA PHRASE DU MOIS

LE MEILLEUR MOYEN D'ÊTRE HEUREUX, C'EST D'ÊTRE HEUREUX ! (V.Stevanovitch M°de tai-chi)

LE LIVRE COUP DE CŒUR

REVIVRE ! de Guy Corneau aux éditions de l'homme

Le cri d'un homme qui, aux prises avec le cancer, découvre en lui la force insoupçonnée de la joie. Psychanalyste connu mondialement il raconte sa traversée du cancer. Pour le malade, l'ami ou l'accompagnant que nous sommes ou que nous serons à un moment de notre vie, ce livre est une inspiration de chaque instant.

ARTICLE de Frédéric ELY sur l'accompagnement virtuel:

Dircom& TIC : le DirCom, quand l'anagramme préfigure la révolution de la fonction..... vers l'E -dircom (ISDM N°21 articleN°252)

ADECOACH

L' Association pour la promotion du COACHING professionnel en LANGUEDOC ROUSSILLON a fait sa rentrée : demander des renseignements.

ETUDE DE LA CEGOS SUR LES CADRES..... !!!

La CEGOS a réalisé une étude en JUIN 2011 sur les cadres membres de comités de directions ou de comités d'entreprises de plus de 2000 salariés. A lire attentivement « Confusion, stress, complexité, le portrait des cadres dirigeants français laisse apparaître des hommes et des femmes qui tentent de s'accrocher encore à leurs repères, mais se sentent démunis devant les enjeux qui les attendent. Ils nagent en plein paradoxes ! »

72% attendent en priorité de leur N+1 qu'il communique clairement le sens et la vision de l'organisation. **L'humain, le parent pauvre** : l'anticipation des risques psycho-sociaux n'est un enjeu important que pour 5% d'entre eux.

58% admettent qu'ils sont confrontés à ce problème aujourd'hui mais seuls 19% se disent armés pour faire face. Les qualités de remise en question et celles de communicant ne comptent respectivement que pour 27% et 17% dans leur réussite professionnelle

LA PAGE DES SPORTS :

Pour les rugbymen : La France va-t-elle retrouver les All blacks en finale ?

Pour les amateurs de voile : Ingrid et Nadège s'entraînent beaucoup sur leur 470 pour le championnat du Monde