



LYNTHARIS®

— HUMAN MEANING —

Puls · Workbook d'action

Workbook

Cohésion d'équipe à distance

Six outils modernes répartis sur les cinq phases de la cohésion d'équipe —
pour que le lien ne soit pas laissé au hasard, même si personne ne se
retrouve dans la même pièce.

6 OUTILS · 12 PAGES · 5 PHASES DE COHÉSION · 0 VISIOCONFÉRENCE OBLIGATOIRE

EXTRAIT

AVANT DE COMMENCER

Pourquoi la cohésion d'équipe à distance — et comment utiliser ce workbook

Au bureau, l'esprit d'équipe se construit en passant — autour d'un café, dans le couloir, en riant ensemble après une réunion. À distance ou en hybride, ce « en passant » disparaît complètement. Ce qui se produit naturellement en présentiel doit être délibérément mis en place dans une équipe numérique — sinon cela n'arrive tout simplement pas.

La mauvaise nouvelle d'abord : l'apéro virtuel obligatoire du vendredi après-midi que tout le monde redoute n'est pas de la cohésion d'équipe — c'est un rendez-vous obligatoire avec une boisson. La bonne nouvelle : des méthodes modernes, fondées sur la recherche, fonctionnent à distance de manière prouvée — elles nécessitent simplement une forme différente qu'au bureau, pas moins de substance.

COMMENT UTILISER CE WORKBOOK

- **Qui :** Le/la responsable anime, toute l'équipe participe activement à la plupart des outils — la cohésion d'équipe n'est pas un sport de spectateur.
- **Ordre :** Page 3 (phases de cohésion) pour situer votre équipe → bilan (page 4) → les outils correspondant à votre phase en premier.
- **Règle n° 1 :** Ne pas introduire les six outils en même temps. Un nouveau rituel par mois suffit — et dure plus longtemps que six lancés en même temps qui s'essouffent après deux semaines.

Lien avec votre rapport :

Consultez les pages détaillées « Collaboration » et « Leadership » de votre rapport en langage clair. Des valeurs faibles sur « appartenance » ou « confiance dans l'équipe » sont le signal le plus clair que ce workbook est nécessaire maintenant.

ORIENTATION

Les cinq phases de la cohésion d'équipe — lues à distance

Chaque équipe traverse les cinq mêmes phases (selon Tuckman) — que ce soit en open space ou répartie sur trois fuseaux horaires. La différence : à distance, la transition entre les phases ne se fait pas d'elle-même. Identifiez d'abord où en est votre équipe.

Phase	Ce qui se passe naturellement en présentiel	Ce qui manque typiquement à distance
1 • Forming	On apprend à se connaître en arrivant, au déjeuner, pendant les pauses de manière informelle.	Les gens restent des « visages en vignette » — on connaît le titre du poste, pas la personne.
2 • Storming	Les tensions se manifestent dans le ton, les expressions, dans la conversation de couloir qui suit — et sont généralement résolues rapidement.	Les conflits sont plutôt évités qu'exprimés en ligne et couvent de manière invisible.
3 • Norming	Les règles non écrites (quand déranger, quand la caméra est allumée) s'installent d'elles-mêmes en quelques semaines.	Sans accord explicite, des attentes contradictoires apparaissent — et une frustration silencieuse.
4 • Performing	La confiance grandit par l'observation en passant : qui livre de manière fiable, qui tient parole.	Sans travail visible, la confiance doit être activement rendue visible, sinon le micromanagement s'installe.
5 • Adjourning	Le dernier jour de travail, l'adieu se ressent ensemble dans la pièce.	Les fins de projet et changements d'équipe se déroulent souvent sans réelle clôture.

Comment utiliser cette page :

Entourez la phase où votre équipe est actuellement bloquée. Les outils de ce workbook correspondent exactement à ces cinq phases — vous n'êtes pas obligé-e de commencer par l'outil 1 si votre équipe a largement dépassé le Forming.

BILAN

Où en est votre équipe aujourd'hui ?

Répondez honnêtement aux dix affirmations pour votre équipe (1 = pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord).

1. Je connais quelque chose de personnel sur chaque personne de l'équipe, au-delà du travail. ○ ○ ○ ○ ○
2. Les nouveaux membres de l'équipe se sentent intégrés après deux semaines. ○ ○ ○ ○ ○
3. Les désaccords sont abordés ouvertement chez nous, pas réglés dans des messages privés. ○ ○ ○ ○ ○
4. Il existe des règles claires, convenues ensemble, pour la disponibilité et les délais de réponse. ○ ○ ○ ○ ○
5. Caméra allumée ou éteinte est clairement réglé chez nous, pas un point de friction silencieux. ○ ○ ○ ○ ○
6. Je fais confiance à mon équipe même quand je ne vois personne travailler en ce moment. ○ ○ ○ ○ ○
7. Les succès sont célébrés visiblement dans l'équipe, pas seulement validés par un émoji. ○ ○ ○ ○ ○
8. Il existe des formats réguliers d'échange informel auxquels on participe réellement. ○ ○ ○ ○ ○
9. Quand quelqu'un quitte l'équipe, il y a un adieu conscient et partagé. ○ ○ ○ ○ ○
10. Mon équipe citerait la « cohésion » comme une de ses forces — pas seulement moi en tant que responsable. ○ ○ ○ ○ ○

Évaluation : 40–50 points = entretenir & maintenir · 25–39 = affiner de façon ciblée (choisir les outils par phase) · moins de 25 = construire structurellement (commencer par Forming/Norming).

Marquez maintenant :

Les deux affirmations aux valeurs les plus basses montrent quelle phase (page 3) reste non résolue chez vous. Notez-les dans le plan sur 30 jours (page 12).

FIN DE L'EXTRAIT

La suite du workbook

Outil 1 : Le rituel de brise-glace numérique (Forming) · Outil 2 : Le check d'alerte précoce des conflits (Storming) · Outil 3 : La charte d'équipe (Norming) · Outil 4 :

La batterie de confiance (Performing) · Outil 5 : Rituels de connexion asynchrones · Outil 6 : L'adieu numérique (Adjourning) · Plan de mise en œuvre sur 30 jours · Contrôle du succès

Version complète : CHF 39 · Commande : info@lyntharis.com · lyntharis.ch