



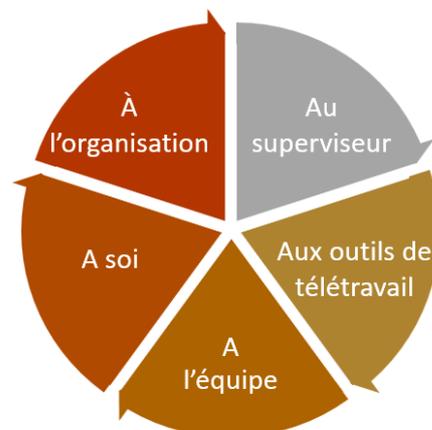
Bien vivre le télétravail

Le concept en bref

Le télétravail s'est démocratisé : certains l'apprécient particulièrement, d'autres le détestent. Le succès pour bien vivre le télétravail repose sur 5 relations qui doivent bien fonctionner : la relation aux outils de télétravail, à soi, au superviseur, à l'équipe et à l'organisation.

Cette Fiche est directement inspirée du questionnaire Télétravail disponible libre de droits sur IDTree.com

Télétravail : 5 relations importantes



5 relations importantes

Relation aux outils de télétravail

Avez-vous le matériel et les informations nécessaires pour télétravailler ? Les points de vigilance sont les suivants :

- Avoir un poste de travail efficace (outil informatique performant), le matériel nécessaire (casque et caméra pour les visioconférences), une connexion Internet suffisante, etc.
- Maîtriser les outils de télétravail (logiciel de collaboration en ligne, visioconférence, chat interne, etc.)

Relation à soi

Etes-vous en mesure de télétravailler avec efficacité en vous respectant vous-même ? Les points de vigilance sont les suivants :

- Être capable de cloisonner et déconnecter entre les sphères professionnelles et personnelles. Avoir un espace dédié au travail et respecter des horaires stricts de travail peut être aidant
- Définir des espaces de concentration pour le travail, en fonction de votre rythme de vie, de vos pics d'efficacité dans la journée et de vos contraintes ménagères (courses, enfants, ménage, etc.) Prévenir votre superviseur et collègues en cas de besoin de concentration longue.
- S'assurer d'être en bonne santé et savoir s'arrêter réellement en cas de maladie
- Prêter attention à son degré de motivation et d'investissement au travail

Relation au superviseur

Comment votre travail est-il défini et quelles sont les relations avec votre superviseur ? Les points de vigilance sont les suivants :

- Connaître précisément les attentes envers son poste (objectifs, consignes et marge d'autonomie clairs) et se positionner sur leur faisabilité
- Clarifier un rythme de communication régulière : avec son superviseur pour solliciter son [feedback](#) (afin de recevoir son soutien, ses conseils et ses rectifications si nécessaire) et avec le reste de l'équipe (des [réunions de travail](#) régulières avec des objectifs clairs).

Relation à l'équipe

Comment vivez-vous la relation et la collaboration au sein de l'équipe ? Les points de vigilance sont les suivants :

- Connaître les moyens de communication au sein de l'équipe (logiciels, réunions de travail). Penser à décrocher le téléphone en cas de mésentente ou de tension, ou aborder la question de vive voix si cela est possible.
- Coopérer au sein de l'équipe et s'assurer que les règles du jeu sont claires (ni trop ni trop peu de réunions, capacité à solliciter les collègues, relations constructives, etc.)
- Partager ses disponibilités avec ses collègues afin de clarifier ses horaires de travail et de « dérangement possible »



Bon à savoir

Connecter avec des êtres humains est différent de connecter avec des « professionnels » !

Le [développement de la confiance](#) est un enjeu rendu particulièrement complexe par le télétravail. La plupart des organisations maintiennent un composant de présentiel (1 jour/semaine, 1 semaine/an, etc.) afin de maintenir un lien relationnel et humain entre les membres de l'équipe.

Relation à l'organisation

Quel est votre lien avec l'organisation, en quoi êtes-vous concerné par ce qui s'y passe ? Les points de vigilance sont les suivants :

- Être proactif à comprendre l'identité de l'organisation (Mission, Vision, Valeurs) et être sensible aux éléments de la culture de l'organisation.
- Connaître la santé économique de son organisation afin de comprendre ses enjeux.

Cela vous concerne

Depuis le Covid, quasiment toutes les organisations – entreprises, [associations](#) et autres – sont concernées de près ou de loin par le télétravail. Que vous appréciiez la tranquillité, l'efficacité et la liberté que donne le télétravail, ou que vous en détestiez l'isolation, la perte de structure et de motivation, les 5 éléments présentés dans cette Fiche vous seront utiles pour établir un diagnostic de ce que vous pourriez améliorer.

Applications pratiques

>>> Répondez au [questionnaire Télétravail sur IDTree.com](#) afin de **diagnostiquer les éléments qui pourraient être en déséquilibre** dans votre organisation personnelle en télétravail.

>>> A l'aide de cette Fiche, **identifiez vos leviers d'action et passez à l'action** ! Mettez en place les éléments qui sont en votre pouvoir (réorganiser votre espace et votre temps, communiquer plus directement et régulièrement avec vos collègues, etc.) et sollicitez votre employeur pour le reste (besoin de matériel supplémentaire, faire des points de communication plus réguliers, etc.)

Pour aller plus loin

- Source : [Questionnaire télétravail libre de droits IDTree.com](#)
- Si vous êtes manager ou responsable de personnes travaillant en télétravail, RDV sur la Fiche « Manager en télétravail »

Dans mes activités de consultance, coaching et formation, j'ai accumulé des ressources utiles aux responsables d'équipe et de structures. Ces [fiches gratuites](#) se veulent simples et pratiques et peuvent être partagées. Si vous voulez aller plus loin, je vous propose un accompagnement personnalisé - contactez-moi à ketsia.bonnaz@gmail.com