ATELIER TELETRAVAIL

30/04/2020

Anne Treister GRAIN2SEL CONSEIL
linkedin.com/in/annetreister
06 70 60 10 08
grain2selconseil@gmail.com

Sommaire

Télétravail: avantages et inconvénients

- Solutions existantes

Accompagnement des salariés et managers

L'avenir du télétravail après le déconfinement?

Le télétravail, entre avantages et inconvénients

- Lorsqu'on interroge les salariés sur leurs motivations, ils perçoivent le télétravail comme une opportunité de réduire ou de supprimer leur temps de trajet entre domicile et travail. Il leur permet également d'aménager leur temps de travail selon leurs besoins.
- A contrario, les risques liés au télétravail qu'ils identifient sont l'isolement, une perte d'esprit d'équipe, les difficultés pour faire la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle, ou encore du retard dans les possibilités d'évolution professionnelle.
- Du côté des employeurs, le télétravail est perçu comme un moyen de favoriser la vie personnelle et professionnelle des salariés. Il symbolise également une évolution des méthodes de management.

Salariés ou managers, des challenges différents à relever

- Le risque d'isolement est aussi considéré par les employeurs comme le risque majeur du télétravail. Ils déclarent aussi des difficultés à manager leurs collaborateurs à distance dans 38 % des cas, et même dans 50 % des cas dans les entreprises de plus de 250 salariés.
- IBM aux USA a mis fin à une partie de son télétravail en 2017 après un fort déploiement de cette solution. 40% des salariés travaillaient chez eux en « remote » et

Les difficultés rencontrées avant et pendant le COVID 19

- Le professionnel fait irruption dans notre vie privée : limites/frontières
- Sentiment fort de solitude
- Perte de lien social et d'intelligence collective
- Difficultés à réaliser son travail

Pour consulter les 2 études en intégralité, cliquez ici :

https://www.la-croix.com/Economie/Social/quart-salaries-francais-pratiquent-teletravail-2018-01-23-1200908086

http://www.odoxa.fr/sondage/covid-19-bouleverse-deja-modifiera-durablement-rapport-francais-travail/

Solutions simples pour limiter les impacts négatifs

- **Conditions de travail: chez soi ou en coworking**
  - Aménager un espace professionnel à la maison
  - Disposer d'une pièce pour s'isoler
- **Discipline, veiller à garder une frontière entre les temps de travail et de repos**
  - Se fixer des limites horaires et les respecter
  - Se créer des routines pour équlibre personne/ professionnel
- **Garder du lien, préserver les relations**
  - Organiser son temps de travail avec ses interlocuteurs : ateliers en visio, points réguliers, temps d'échange
  - Travailler dans les espaces de travail nomades
- **Encourager la souplesse, le sur-mesure et la possibilité d'aménager le télétravail dans le temps**

La situation inédite liée au COVID 19 a bouleversé notre approche du travail et notamment du travail en équipe.

Comment faire du télétravail une opportunité pour grandir collectivement en équipe et revoir notre regard sur le travail de manière durable?

Comment continuer à animer son équipe alors que l'on a une visibilité très réduite sur le futur ?

Comment maintenir la culture de l'entreprise, comment fédérer à distance ?

Comment se rendre compte et gérer les situations de chacun, l'un surchargé, l'autre désœuvré ?

- Des points communs dans nos pratiques professionnelles :
  - Ne pas décider ni faire à la place de la personne
  - Ne pas aggraver la situation de la personne
  - Aider en renforçant la confiance, la compréhension de la situation et la capacité à agir

Pas d'outils tout faits ou de potion magique…

Principes d’intervention

Responsabiliser vos interlocuteurs **en les rendant acteurs du changement et acteurs de solutions**

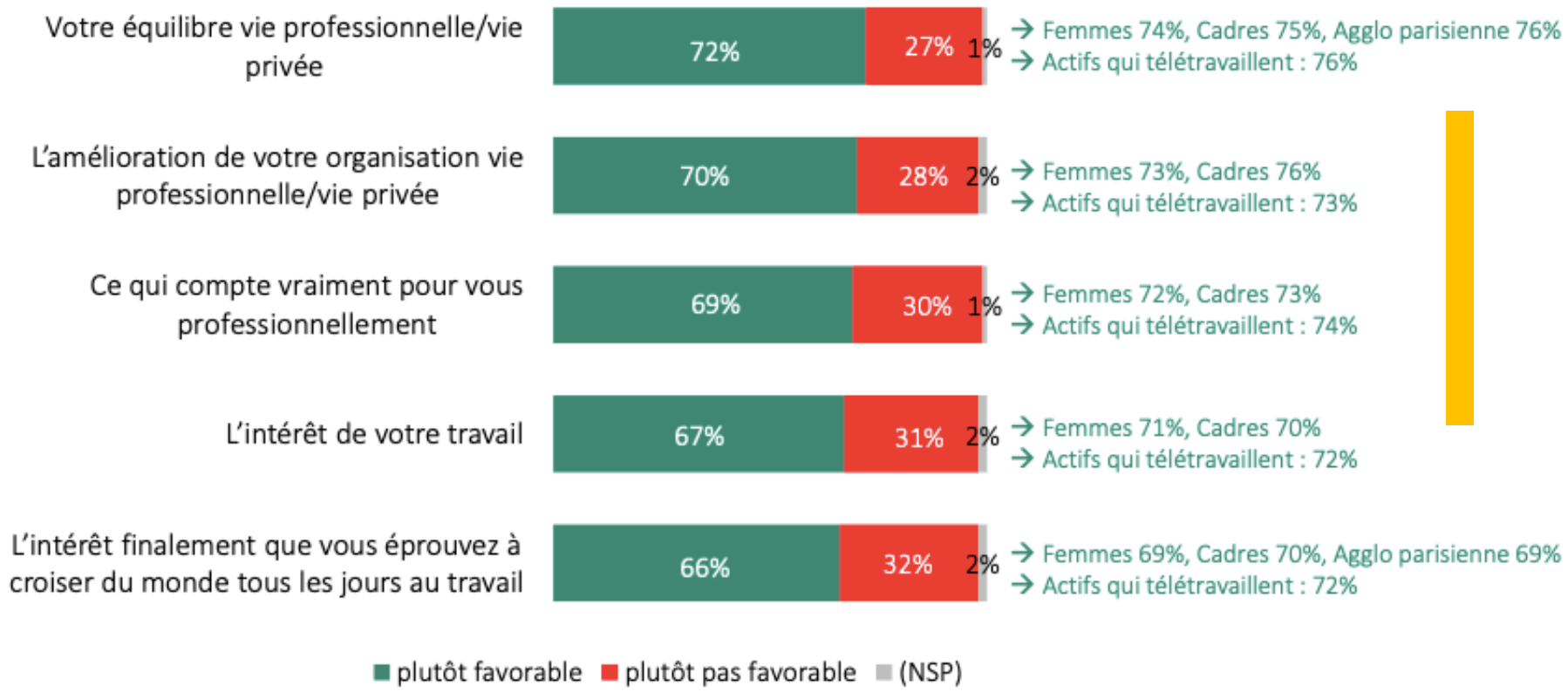
Principe de subsidiarité : privilégier la prise de décision sur les situations par le niveau de l’échelon concerné et faire des niveaux supérieurs une ressource pour les services plus opérationnels VS contrôle

Permettre, encourager et soutenir le droit à l’erreur

Une même situation **n’a pas le même impac**t sur les équipes et les personnes donc privilégier le « Sur mesure » à l’approche « 1 solution unique pour tous »

Pour les actifs, une période favorable à la réflexion

Aux actifs en emploi :
Diriez-vous que pour vous cette période est plutôt favorable ou plutôt pas favorable à une réflexion sur…



Etude réalisée en mars 2020

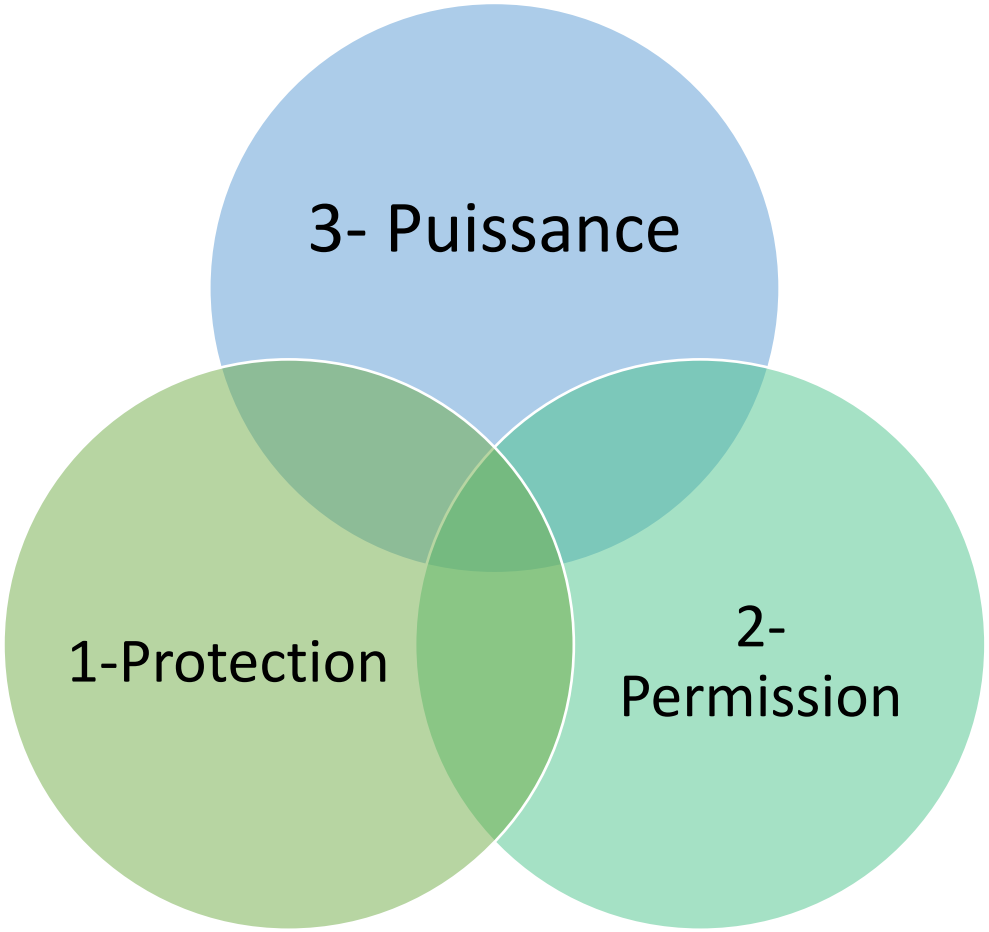
Les fondamentaux de mon accompagnement

- **ECOUTER** – L'importance de l'ECOUTE dans le bien-être, l'efficacité professionnelle et la qualité de nos relations dans le travail. La preuve, quand le rythme de travail devient trop intense, c'est le temps consacré à l'écoute, au partage, qui disparait, avec des dégats à tous les niveaux
- **QUESTIONNER** – Pour diagnostiquer et trouver des solutions mais aussi placer vos clients en situation de devenir acteurs de la situation : conscience, compréhension de ce qui se passe pour soi et les autres, prise de recul, retour de la confiance qui amènent la personne à mobiliser ses ressources et à passer à l'action
- **ORIENTER vers des professionnels selon enjeux**
  - Professionnels juridiques
  - Coaches individuels et coaches d'équipe
  - Thérapeutes..

Exemples de questions à poser aux collaborateurs

- Comment vivez vous la situation du télétravail ?
- Quelles conséquences pour vous et pour votre travail?
- Qu’avez-vous déjà fait pour résoudre cette situation ?
- Qu’est-ce qui dépend de vous/ ce qui ne dépend pas de vous?
- Qu’est-ce que le télétravail vous permet-il de faire que vous ne faisiez pas avant ?
- Quelles solutions pouvez-vous imaginer ?
- De quoi avez-vous besoin pour mettre en œuvre cette solution ?
- Que se passe-t-il si vous ne faites rien ?
- Quand pensez-vous passer à l’action ?

Une méthode d'accompagnement? Modèle Eric BERNE (Analyse Transactionnelle)



:

Accompagner le changement

Protection
Éviter d'aggraver la situation
Envisager les conséquences
du passage à l'action
Précautions à prendre pour éviter les conséquences négatives ou si impossible, sont-elles supportables?

Permission :
Écouter, soutenir, encourager, envisager sont autant de postures qui permettent d'autoriser la personne à changer, à passer à l'action.
Attention cependant, à ne pas décider à la place de votre interlocuteur.

Puissance : la personne est en plein possession de ses moyens, peut agir en conscience et en confiance.

Sources : Libérer la parole en entreprise – Michel Cardamese/Christelle Vandrille / ESF éditeurs

Les questions liées au télétravail vont rejoindre celles qui existaient avant:

- Impact des conditions de travail sur l'efficacité et le bien-être des salariés
- Qualité de ma vie relationnelle au travail
- Qualité de mon équilibre personnel/ travail
- Sens de mon travail

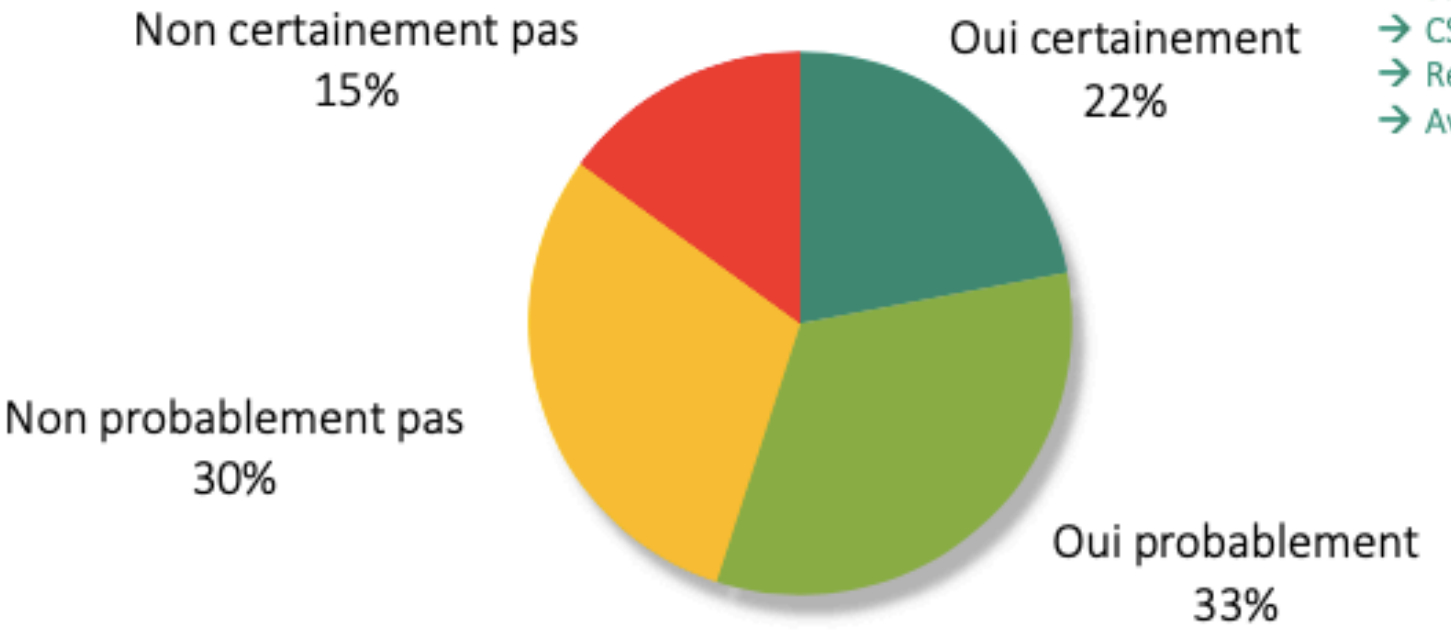
Un impact sur le long terme?

Aux actifs concernés, qui télétravaillent pendant ce confinement :
Et, lorsque le confinement sera terminé, aimeriez-vous être plus souvent qu'avant en télétravail ?

S/T Non : 45%

S/T Oui : 55%

- → Femmes : 57%, Hommes 53%
- → Actifs à leurs compte : 58%
- → Salariés du privé : 62%
- → CSP- : 62%
- → Région parisienne : 61%
- → Avec enfant(s) à charge : 57%



Etude réalisée par ADOXA en mars 2020 auprès de salariés

Pour aller plus loin…

Ressources : bibliographie, sites web, livres, méthodes

- http://www.teletravailler.fr/observatoire/en-france
- https://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/etude-chiffres-teletravail-france
- http://courriercadres.com/entreprise/vie-au-travail/en-2019-un-quart-des-salaries-font-du-teletravail-20022019
- https://www.franceculture.fr/emissions/hashtag/covid-19-un-teletravail-force-et-degrade
- https://lematin.ma/journal/2018/manager-equipes-gra-aux-3p/286022.html

Formation « Management du travail réel » - MOOC EM LYON/ANACT gratuit

- https://emlyonx.em-lyon.com/courses/course-v1:emlyon+EML001+2019_S1/about

Étude IFOP 2017

- En novembre 2017, l'IFOP a mené une enquête auprès de 1500 salariés et 400 dirigeants pour connaître leur utilisation et leur perception du télétravail.

  58% des salariés qui pratiquent le télétravail en dressent un bilan positif.

  Le télétravail est "contractualisé" et officiel pour 6% des salariés seulement, les autres le pratiquent de manière occasionnelle et/ou informelle
- 15% des salariés pratiquent le télétravail de manière occasionnelle, et 4% de façon régulière
- 42% des cadres disent pratiquer le télétravail de façon informelle. Les salariés "classiques" ne sont que 25% dans ce même cas.
- Le télétravail est pratiqué en moyenne 2 jours par semaine.
- Par ailleurs, le télétravail est surtout pratiqué dans le secteur des services, et plus particulièrement dans les secteurs de l'information et de la communication.