



FOCUS SUR SA RELATION AU TÉLÉTRAVAIL

Sandy KERHERVÉ

Manager, formatrice et coach

Article disponible en ligne :

<https://www.associationepsylon.com/articles>

Pour citer cet article :

Sandy KERHERVÉ (2020), *Focus sur sa relation au télétravail* from www.associationepsylon.com/articles

FOCUS SUR SA RELATION AU TÉLÉTRAVAIL

Sandy KERHERVÉ

Manager, formatrice et coach

Le flicage innocent : « *Vous êtes où, je ne vous vois pas ?* », « *J'avais compris que vous travailleriez toute la journée* », la mise en cage : « *On fait un point à 18h tous les 2 jours, ok ?* ». Ou alors l'arrimage : « *Bonjour, vous allez bien ? Et vos proches ?* », « *On se cale un temps dans la semaine de manière régulière pour aborder les points que vous souhaitez* », « *J'organise une visio pour garder le lien avec l'équipe* ».

La période de confinement, imposant cette organisation, vient bousculer des directions et des encadrements pas du tout prêts, pour certains, à gérer et à utiliser les outils à distance. A faire confiance. Confiance qu'ils sont censés instaurer...

La culture française et les préjugés rendent suspicieux le télétravail. Ce dernier s'est peut être développé ces dernières années, mais de manière timide. La loi n'a pas clairement défini tous les contours de son organisation.

En France, il n'est malheureusement pas rare qu'il faille que la direction (N+1 ou manager) soit présente physiquement, tous les jours, presque 24h sur 24h. C'est elle qui doit allumer et éteindre la lumière. Même si elle ne fait rien pendant 10h tous les jours. ELLE EST LA ! Sauf que, le manager ne materne pas, n'est pas une boîte à réponses et il n'est pas dévoué corps et âme.

Pour certaines équipes ou directions, il est nécessaire qu'un cadre soit présent dans la structure. Si c'est le cas, vous pouvez vous questionner sur son autonomie, sa responsabilité et sa maturité. Certes, un cadre est indispensable au fonctionnement, néanmoins, il est régulièrement mis à une fonction par les équipes qui n'est pas la bonne, qui n'est pas juste. On ne rejoue pas le scénario de papa et maman. Le manager peut en effet donner des consignes, des renseignements et s'assurer que les choses soient faites. En même temps, il n'est pas là pour assumer une fonction autoritaire ou de patriarche. Être manager dans une relation de confiance, c'est en réalité, pouvoir être absent ponctuellement, et l'équipe continue à fonctionner et faire des feed back.

Que cela soit la relation N+1/manager ou la relation manager/équipe, dans quel cas de figure vous trouvez-vous ?

Le flicage innocent qui, en fait, n'en est pas un.

Et là, cela peut tourner au cauchemar. Votre N+1 vous appelle tous les jours : juste 5 minutes à l'heure où vous êtes censés commencer votre journée de télétravail ? Ou pour évoquer les derniers mails, que vous n'avez pas forcément encore eu le temps de lire ? Ou à un horaire de fin de journée qui n'est pas forcément le vôtre, ou pile à l'heure où vous deviez terminer. Et de manière répétitive ? Et si vous ne répondez pas, vous recevez dans la minute, textos, mails et messages vocaux : « *il faut le rappeler urgemment !!* ».

Certes, il peut s'agir de maladresse, le management en télétravail n'est pas habituel. L'éloignement peut provoquer un sentiment d'abus, donner l'impression que les cadres ou les collaborateurs travaillent moins. Néanmoins, il est nécessaire de pouvoir échanger sur la manière dont vous vivez les choses car cela peut générer chez vous de la culpabilité, du stress et une perte de confiance en vous.

Et vous, en tant que N+1 vous pouvez dire que c'est difficile pour vous de trouver la bonne distance, de trouver votre rôle dans ce nouveau fonctionnement. Ensemble vous pouvez organiser ce dernier.

La mise en cage, l'air de rien

Dans certains pays comme les Etats-Unis, le télétravail est très répandu. Les logiciels de surveillance des boîtes mail ou des connexions sont courantes. C'est, bien entendu, interdit en France exceptions faites de quelques possibilités encadrées par la loi. C'est pourquoi il est important de ne pas attendre de vous croire parano. Parlez-en avec votre N+1 (même si c'est difficile) avant que cela ne vous pèse psychologiquement. Il est primordial, dès le départ, de définir les modalités du télétravail, de conserver ou de mettre en place une relation sereine et respectueuse avec votre N+1 (directeur ou manager en fonction de votre place dans l'organigramme). Si vous vous sentez surveillé, en plus, par la technologie, « l'air de rien », dites-le.

Les points tous les jours ou tous les deux jours à un horaire qui ne vous arrange pas car ce ne sont pas vos horaires. Avec le télétravail, en confinement, vos organisations personnelles et professionnelles sont momentanément modifiées, l'entrave va vite vous peser. Qui plus est, si vous n'abordez pas les points essentiels pour votre travail, s'il ne s'agit que de bavardages ou de critiques. Et surtout, si c'est pour être certain que pendant ce temps-là vous n'êtes pas en train de prendre du bon temps. L'impact psychologiquement n'est pas négligeable, n'empruntez-pas le chemin de l'épuisement.

L'arrimage, qui fait du bien

Vous êtes cadre ou non, votre hiérarchie a réorganisé avec vous la semaine de manière plus light. Elle vient prendre de vraies nouvelles et vous laisse libre de la contacter ? Et oui, ça existe ! Grâce à l'évolution de certains Hommes et de certaines formes de management. Le bien-être des salariés et l'intelligence collective prennent place dans les entreprises, petit à petit.

On peut être tout aussi performant en travaillant différemment ou moins car vous êtes efficace sur tel créneau horaire ou sur tel sujet ou parce ce que c'est votre manière de travailler. Tant que le travail est fait et répond à la demande.

Même si vous n'êtes pas un as de l'informatique. Tout se joue dans la relation à l'autre (avec son N+1, N-1 ou avec son équipe), dans la manière de s'adresser ou de contacter vos collègues, de respecter les horaires, de ne pas envoyer un mail à minuit (ce qui, je le précise est délétère dans une relation hiérarchique). En effet, le message inconscient qu'envoie le message au cerveau de la personne qui l'ouvre le lendemain ou le lundi est extrêmement négatif psychiquement.

Prendre des nouvelles, envoyer un message d'encouragement, de félicitations sont tous des éléments qui contribuent à nourrir une relation. Vous avez le droit de ne pas répondre à tous les appels. Parfois vous êtes occupés ou aux toilettes ! Vous pouvez différer vos appels et vous avez le droit de ne pas savoir.

Pour certains, c'est aussi un temps pour souffler. Et du coup, ils sont moins stressés, peuvent mieux équilibrer leur vie et sont plus efficaces en télétravail. Ils peuvent produire et se concentrer davantage. Ils sont moins fatigués (moins d'amplitude de journée, plus de sommeil, pas de temps de transports, etc...)

Tout ça, ça veut quoi ?

Il est important, à distance, de garder le sens des réalités, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. C'est essentiel. Que vous soyez manager ou directeur, vous devez sortir de la relation de contrôle. LA RELATION, c'est là que les choses doivent changer. Chacun a le droit à la déconnexion, on doit se réinventer et faire confiance. En télétravail, vous n'allez peut-être pas travailler 8h d'affilées.

Tout est percuté avec cette période. Pour ceux qui ont la crainte de la dérive, il va falloir les gérer après si vous ne l'avez pas géré avant le confinement. Pour d'autres, lâchez votre égo et votre soif de pouvoir. Interrogez-vous sur votre propre relation au télétravail ? Pourquoi autant de crainte ? Parce que vous, en télétravail, vous dérivez ? Vous, peut-être, votre collaborateur, peut-être pas.

Le télétravail, peut être une méthode de demain ? Va-t-il davantage se développer ? Le confinement permettra-t-il de « doré le blason » du télétravail ? Est-ce une opportunité à saisir pour vous, pour votre management ? Dans ce cas, le rapport au télétravail devra évoluer. La relation humaine sera plus que jamais à consolider et à placer au cœur des échanges.