

Clientèle
entreprises



eDossier Santé

Favoriser les échanges

Favoriser les échanges: pourquoi?

Défi: la collaboration virtuelle est «différente», et le restera après le coronavirus

État de la recherche en matière de psychologie

- La collaboration virtuelle présente des différences majeures par rapport à la collaboration en face à face:
 - les collaboratrices et collaborateurs se voient moins (souvent), ont moins de contacts sociaux les uns/es avec les autres, ce qui génère un sentiment de «solitude»
 - elle conduit à un anonymat accru, qui devrait être pris en compte lors du travail en équipe virtuelle

Causes des contraintes dans le travail en équipe virtuelle, qui semblent hautement pertinentes pour la pratique en entreprise:

- 1) sentiment de démotivation en raison du manque de contacts sociaux
- 2) sentiment de solitude et de se perdre dans l'anonymat
- 3) sentiment d'être dépassé/e face au nombre important d'informations à gérer (surcharge d'informations)

Collaboration virtuelle: contraintes et sollicitations

Deux facteurs centraux de contraintes

Facteur central 1:

flexibilité et autonomie

- Risque: déplacement du travail dans le temps libre, perte du contrôle de son propre temps de travail (on travaille plus longtemps!), on fait moins de pauses

Facteur central 2:

contacts sociaux et flux d'informations

- Le travail virtuel réduit les contacts sociaux et accroît l'anonymat; le soutien social comme effet «tampon» est perdu
- Risque de recevoir des informations non pertinentes; trop peu d'informations importantes/pertinentes, trop d'informations sans importance



C'est pourquoi il faut favoriser les échanges

À l'échelle de l'équipe

Formulez une charte pour et avec votre équipe. Il s'agit ainsi, entre autres;

- d'**organiser** des occasions pour l'**échange informel**
 - Veuillez voir à ce sujet aussi notre eDossier «Favoriser la santé psychique dans le cadre du télétravail». Vous y trouverez une liste de contrôle axée sur la pratique pour la formulation d'une charte d'équipe.

Idées possibles pour l'échange informel

- Café virtuel, p. ex. trois fois par semaine. Celles et ceux qui sont là y participent
- Promenade à trois pour passer ensemble un appel téléphonique. Le concept: nous faisons une pause active en commun
- Créer un espace virtuel, dans lequel les personnes peuvent se réunir et discuter, p. ex. avec [gather.town](#) ou [wonder](#)



Notre conseil:

menez ensemble des expériences. Et arrêtez-vous régulièrement pour vous demander:

- *qu'est-ce qui nous convient?*
- *que devrions/voulons-nous essayer?*
- *à quoi mettre un terme? Que poursuivre?*

C'est pourquoi il faut favoriser les échanges

À l'échelle de la conduite

Favoriser le sentiment d'appartenance! Comment?

Par des **structures et règles** qui donnent une **orientation** (veuillez voir à ce sujet aussi notre eDossier «Favoriser la santé psychique dans le cadre du télétravail»)

Conseils:

- faire des [Daily StandUp](#): ne pas discuter uniquement du travail, mais aussi des émotions, de l'énergie, des insécurités et des craintes
- effectuer des échanges bilatéraux plus courts, mais plus souvent, avec certains collaborateurs et certaines collaboratrices, p. ex. une demi-heure par semaine

Les entretiens bilatéraux permettent de garder un œil sur la charge de travail des collaborateurs/trices.

- Utilisation des capacités et charge de travail des collaborateurs/trices (individuels ou en équipe)
 - ✓ p. ex. avec un baromètre des capacités utilisées
- Protection des collaboratrices et collaborateurs contre la mise en danger de soi
- Compétence des collaborateurs/trices: gestion des limites (des limites sont-elles ou non fixées entre le travail et la vie privée?)

C'est pourquoi il faut favoriser les échanges

À l'échelle de l'organisation

En télétravail, les petits échanges interpersonnels tels qu'ils se produisent au bureau (p. ex. se dire bonjour ou discuter brièvement pendant la pause) sont absents.

Conseils:

- la participation à un format d'échange devrait être facultative.
- Mais il nous semble important de proposer quelque chose. Ne rien faire n'est pas la solution.
- Ne pas réunir plus de trois personnes. Ce n'est qu'ainsi que l'échange peut avoir lieu.

Idées de formats:

- **roulette café** (les collaborateurs/trices sont regroupés deux par deux via un générateur aléatoire et se réunissent pour un café virtuel)
- **séances de rencontres** virtuelles avec questions directrices prescrites pour faire connaissance, peut p. ex. être organisé entre différents départements



Nous sommes là pour vous!
En cas de questions ou de difficultés, vous pouvez contacter l'équipe Gestion de la santé en entreprise:
bgm@visana.ch

031 357 94 74