

*L'entreprise organise, le salarié est volontaire pour travailler de son domicile (télétravail) ou d'un espace de coworking sur un site Groupe (travail à distance).*

*Tant pour l'entreprise que pour les salariés, nous n'imaginons ni le télétravail 5 jours/5, ni son absence totale.*

*Notre demande immuable correspond à un MIX dans la semaine par la rotation entre travail en présentiel et à distance (site de travail autre et/ou domicile). Un principe sain, gérable, opportun, efficace avec la préparation adaptée.*

*La posture d'organisation de tout manager est celle actée par la Direction, sans frein ou extension personnelle de la doctrine sous tous ses aspects, dont l'équité de traitement.*

*L'organisation mise en place par le manager est issue d'une discussion de convergence d'intérêts, dans le cadre d'un accord d'entreprise signé et appliqué.*

*Le dispositif d'accès est l'outil majeur dans la mise en place du télétravail. Sa clarté est synonyme d'adhésion d'un côté et de limitation des polémiques de l'autre. L'idée reste la dynamique d'entreprise, donc des managers porteurs d'un cadre univoque.*

*Sauf situation de crise, le télétravail est permanent autrement dit « 1 à 2 jours globalement chaque semaine ».*

*ou*

*Ponctuel, c'est à dire « limité dans la semaine », autrement dit, potentiellement on peut télétravailler 2 jours au plus chaque semaine.*

*La formation des managers va de pair avec celle des salariés. Le télétravail est du travail et le travail ne s'improvise pas. Le management de bienveillance doit être réel ici*

*Pour réussir et bien communiquer, la technologie n'est qu'un simple moyen. C'est l'humain et l'organisation qui déterminent les outils et non pas l'inverse comme souvent.*

*Pour le manager, penser à chacun est essentiel lorsque l'éloignement est présent. Le télétravail n'est pas différent du travail à distance tel que vécu chez APRR et il multiplie la nécessité d'avoir une attention quotidienne pour chacun, une valorisation de chacun...*

*Un instant pour chaque chose où le « à distance » et le « présentiel » sont complémentaires. Le mot équilibre prend tout son sens dans une organisation hybride.*

*A distance, le quart d'heure prévention doit perdurer et sa chance c'est qu'il devient un outil dynamique, varié, attrayant en renouvelant le genre.*

*L'univers de travail est une clause essentielle pour accéder au télétravail en toute sécurité, efficacité, intérêt du salarié et d'APRR.*

*Le télétravailleur n'est pas à l'écart des bonnes pratiques prévention, bien au contraire car il faut en plus l'intégrer chez soi.*

*La santé au travail est bien une prérogative de l'entreprise, donc le télétravailleur travaille dans les horaires et arrête hors des horaires, sauf accord d'heures supplémentaires.*

*Le bien-être au travail peut être simple et non honteux. Osons dépasser notre ancienne culture par une actualisation de nos logiciels personnels.*

*La convivialité à distance existe, passons de « l'application de forme » à « la prise en compte réelle et sérieuse ».*

*Plus encore à distance, l'équilibre des charges est une alerte permanente.*

*En télétravail on est seul et l'assistance n'est plus un gadget, mais une priorité d'organisation. L'assistance informatique est loin d'être l'unique. La technique métier et la relationnelle s'ajoutent pour le duo efficacité-management bienveillant.*

*Le rituel du STOP, sans mails avant 9 H et 1 H sans écran dès 19 H.*