

Le bien-être et la satisfaction au travail dépendent aussi de votre environnement et celui-ci est, le plus souvent, lié aux relations et interactions que vous avez avec vos collègues, vos collaborateurs ou votre hiérarchie.

C'est une dimension que l'on oublie trop souvent lorsque l'on fait le point sur notre satisfaction et notre épanouissement au travail.

Il est temps de réparer cet oubli !

Votre mission aujourd'hui = passer vos relations professionnelles au crible pour déterminer les actions d'amélioration possibles

L'exercice se fait en 2 temps :

1. **Vérifier si vos relations professionnelles sont satisfaisantes ou non**
2. Approfondir vos réponses pour **identifier les relations « problématiques » et les actions d'amélioration possibles.**

REMARQUE :

L'objectif ici n'est pas de porter des jugements sur les personnes avec lesquelles vous êtes en relation dans votre cadre professionnel, mais de mesurer la qualité de votre relation et la satisfaction que vous en retirez.

Et, dans le cas de relations non satisfaisantes, voire problématiques, d'identifier les actions – sous votre contrôle – que vous pouvez mettre en place pour améliorer la situation.

Etape #1 : Vérifier si vos relations professionnelles sont satisfaisantes ou non

Répondez par « oui » ou « non » aux questions suivantes :

- *Est-ce que vous trouvez que l'ambiance de travail est bonne ?*
- *Est-ce que vous vous entendez bien avec vos collègues proches (même équipe) ?*
- *Est-ce que vous vous entendez bien avec vos collègues éloignés (autres équipes) ?*
- *Est-ce que vous vous entendez bien avec vos interlocuteurs extérieurs à l'entreprise (si vous en avez) ?*
- *Est-ce que vous avez une relation franche et claire avec votre manager ?*
- *Est-ce que vous vous sentez libre d'exprimer ce que vous pensez au travail ?*
- *Est-ce que vous pensez que vos collègues et votre manager vous apprécie ?*
- *Est-ce que vous êtes en bons termes avec tous vos collègues de travail ?*

Si vous avez répondu « non » à au moins 3 de ces questions, il a de fortes chances que vous ayez un problème de relations avec certaines personnes dans votre travail.

La bonne nouvelle, c'est qu'un problème de relations est souvent assez facile à identifier car il concerne en général certaines personnes spécifiquement : à vous de les identifier !

Etape #2 : Approfondir vos réponses et identifier les actions d'amélioration possibles.

Reprenez les questions auxquelles vous avez répondu « non » dans la première partie de cet exercice, et notez les personnes que vous aviez en tête à ce moment-là.

Pour réellement analyser les relations « problématiques », il est important de coucher votre réflexion sur papier (ou votre ordinateur si vous préférez).

En effet, s'obliger à rédiger permet de clarifier les choses et d'être plus factuel que si l'on mène l'analyse uniquement dans sa tête.

Vous êtes prêt ?

OK, alors posez-vous les questions suivantes (pour chaque relation / personne) :

- *Si vous ne deviez utiliser qu'un seul adjectif pour caractériser votre relation avec cette personne, lequel serait-ce ?*
- *A quelle fréquence interagissez-vous avec cette personne ?*
- *Sous quelle forme se font principalement vos échanges ? (mail, téléphone, face-à-face, en bilatéral, en réunion de groupe... etc.)*
- *Comment noteriez-vous votre relation sur une échelle de 0 à 5 ? (en termes d'entente, de cordialité, d'efficacité... etc.)*
- *Quel est exactement le problème dans cette relation / avec cette personne ? (ne vous étendez pas trop, 4 à 5 phrases tout au plus !)*

Bien.

Maintenant que vous savez quel est exactement le problème, demandez-vous :

- *Pensez-vous que votre relation pourrait être améliorée ? si oui, comment ?*

Normalement, à ce stade, vous avez une idée assez claire de ce qui pose problème dans les relations que vous avez listé.

RAPPEL :

Il n'est pas possible de « changer » les autres ! Les seules actions possibles sont celles que vous effectuerez vous-même.

Toutefois, sachez que faire le premier pas – pour se réconcilier, pour débloquer une situation... - est signe d'intelligence sociale et, souvent, donne l'opportunité à l'autre personne de faire, elle aussi, un pas vers la résolution / l'amélioration de la situation.

En cas de situation conflictuelle, que le conflit soit latent ou ouvert, ou de relations malaisées, les 3 options qui s'offrent à vous sont :

- **Crever l'abcès** / Soulever le problème et en discuter
- **Mettre en œuvre des manœuvres d'évitement**
- **Faire le choix de laisser la situation telle quelle et, donc, l'accepter** (ce qui veut dire pas de bouderie, ni de petites piques... vous avez pris la décision de ne pas changer les choses ! Si vous n'y arrivez pas, envisagez les 2 autres solutions)

A vous maintenant : listez les actions que vous souhaitez mettre en œuvre pour améliorer les relations « problématiques » que vous rencontrez au travail.

Comme pour l'étape #3, pour préparer votre plan, vous pouvez utiliser le modèle qui se trouve sur la page suivante.

PLAN D'ACTION « RELATIONS AU TRAVAIL » (Etape #5)

OBJECTIF POURSUIVI	ACTIONS	DEBUT	FIN	INDICATEURS	STATUT	RESSOURCES NECESSAIRES

Signification des colonnes du tableau « plan d'action »

- **Objectif poursuivi** = le résultat ou l'amélioration que vous souhaitez obtenir
- **Action** = les différentes actions ou tâches nécessaires pour réaliser l'objectif
- **Début** = date de début de mise en œuvre de l'action
- **Fin** = date de fin estimée de l'action
- **Indicateurs** = qu'est-ce qui vous permettra de savoir que l'objectif est atteint ?
- **Statut** = à quel niveau d'avancement en êtes-vous dans l'action ?
- **Ressources nécessaires** = de quoi avez-vous besoin pour mener l'action à bien ? (cela peut être des informations, des formations, l'aide de certaines personnes...etc.)

C'EST PARTI !