

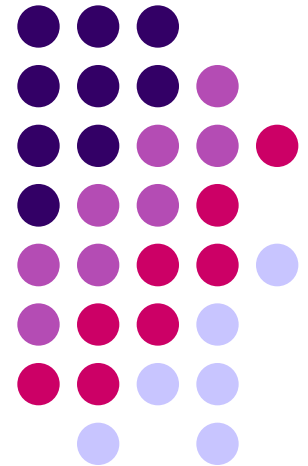


Le télétravail en confinement

Recommandations pour les Employeurs - managers

Le 23.04.2020

Avril 2020





I. LE TÉLÉTRAVAIL EN ÉTAT D'ALERTE SANITAIRE

Impact du contexte actuel sur l'activité de télétravail



- Conditions de réalisation du télétravail particulières
 - Présence de la famille à proximité
 - Télétravail imposé et soudain
 - Installation au poste souvent rudimentaire
 - 100 % du temps en télétravail
 - ...



Impact psychologique du contexte actuel



- Contexte propice à la dégradation de la santé mentale
- Amplification des problèmes courants mineures
- Etat de stress post traumatique possible pour les personnes ayant été infectées



Impact psychologique du contexte actuel



- Les télétravailleurs peuvent ressentir des émotions ambivalentes

| Emotions positives | Emotions négatives |
|--|---|
| Rythme de travail presque habituel | Equilibre pro-perso fragilisé |
| Flexibilité | Contacts plus complexes, sollicitations démultipliées |
| Meilleure concentration Sentiment de protection | Solitude ou au contraire, promiscuité |

Rappel réglementaire

- Obligation générale de sécurité (obligation de résultat) de l'employeur, même pour les salariés en télétravail
- En conséquence:
 - Prendre en compte les risques inhérents au télétravail
 - Mettre en place des mesures adaptées
 - Consulter le CSE si le télétravail modifie fortement l'organisation





II. LES RECOMMANDATIONS

1. La gestion de l'autonomie et suivi activité



↳ *donner au salarié des repères sur les attendus de son travail pour éviter désinvestissement, sentiment d'inutilité ou surinvestissement et épuisement professionnel:*

- Evaluer et adapter la charge de travail
- Définir les missions, fixer des objectifs clairs et atteignables
- Ni absence, ni sur- contrôle
- Créer des espaces de discussions



1. La gestion de l'autonomie et suivi activité



- **Le manager doit aussi s'approprier cette nouvelle forme d'organisation:**
 - Donner une direction et contrôler que chacun a bien compris le cap à suivre
 - Etablir des outils pour que l'équipe ait une vision et une compréhension commune
 - Renforcer les équipes, les faire progresser
 - Veiller aux conditions de travail de chacun

2. Prévenir l'hyper connexion



- Formaliser des règles du télétravail
- Définir les urgences et adapter les canaux de communications
- Ne pas valoriser l'hyper connexion



3. Favoriser les échanges et prévenir l'isolement



- Le travail constitue un lien social important
 - Les échanges par mails ne permettent pas de compenser cette perte
- Il est primordial d'organiser le travail en conservant ces échanges formels et informels
 - Maintenir le lien permet aussi de suivre l'état de sante et de repérer des changements de comportement ou du mal être



3. Favoriser les échanges et prévenir l'isolement



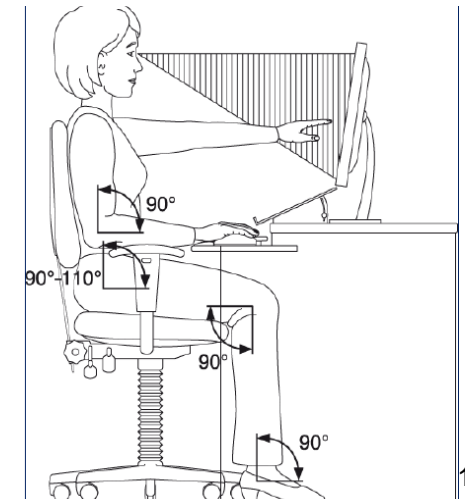
- Organiser le travail collectif à distance
 - Accompagner les salariés à l'utilisation des outils informatiques
 - Des outils digitaux suivants les besoins
 - Préparer les réunions
- Organiser le maintien du lien avec les salariés



4. Questionner le poste de travail



- Relayer des informations sur l'ergonomie du travail sur écran
- Quelques conseils





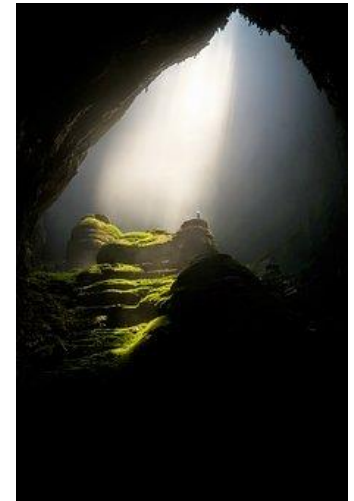
III. PRÉPARER L'APRÈS CONFINEMENT

Le déconfinement



- Prendre des nouvelles de vos collaborateurs
 - Evaluer leur bien-être et identifier les personnes fragiles
 - Mettre en place une communication, bienveillante et gratifiante pour leur afficher votre soutien

- Mener un retour d'expérience sur le télétravail



Retours sur vos questions

Si nous n'avons pas répondu à vos questions ?

- Nous ferons le nécessaire pour vous apporter une réponse dans les prochains jours

