



# Télétravail et confinement

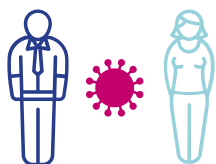
## Pratiques managériales et prévention des risques psychosociaux

### Fiche à destination des employeurs

*Face à cette épidémie, l'AHI 33 vous accompagne en vous apportant toute l'aide utile pour répondre à vos obligations et protéger au mieux vos salariés.*

**Avec l'épidémie du COVID-19 et les différentes mesures mises en œuvre telles que le confinement, le télétravail s'impose aujourd'hui à de nombreuses entreprises, avec peu ou pas de temps de préparation. Sa mise en place peut représenter un bouleversement de l'organisation du travail et provoquer des risques psychosociaux pour les salariés.**

### Outre les risques inhérents au travail :



- > le déséquilibre entre vie professionnelle / vie privée,
- > l'isolement social et professionnel,
- > la démotivation consécutive à la perte de repères dans la relation au travail,
- > le stress lié aux objectifs et au contenu de la tâche,
- > le mal-être généré par la surveillance du travail.

### Le confinement peut faire émerger d'autres facteurs de risque :



- > **La charge mentale et les interruptions accrues liées à la superposition des contraintes personnelles et professionnelles.**  
Les mesures imposées par le gouvernement de façon indéterminée, peuvent, du fait de la proximité permanente des proches, exacerber les tensions.
- > **Le délitement du lien social.**  
La diminution drastique des espaces de ressourcement extérieurs (arrêt brutal des activités sportives et sociales) peut générer un sentiment de frustration et d'ennui et être source d'anxiété.
- > **Le sentiment d'insécurité et d'angoisse.**  
La crise sanitaire actuelle, inédite par son ampleur et ses impacts économiques peut apparaître comme particulièrement anxiogène avec des craintes quant à son avenir professionnel, la peur de perdre son emploi, de subir une détérioration de ses conditions de travail mais aussi la crainte d'être soi-même infecté ou d'avoir, dans son entourage, un proche infecté.
- > **Le stress lié au manque de maîtrise du télétravail ou à l'inadaptation des outils numériques nécessaires au télétravail.**  
L'injonction rapide et non-anticipée du télétravail nécessite de repenser en urgence les règles de fonctionnement et d'organisation avec un risque accru de déstabiliser les salariés dans leur rapport au travail.

### **L'exposition à ces nouveaux facteurs de risques peut à terme provoquer des atteintes à la santé tels que des troubles anxieux et/ou dépressifs.**

La connaissance et l'attention portés à ces facteurs, permettront de prévenir ou diminuer l'apparition de risques psychosociaux. Ainsi, les conseils de prévention destinés plus particulièrement aux managers d'équipes installées en télétravail apportés ci-après viennent compléter les conseils déjà précisés dans la plaquette dédiée à l'installation et l'organisation d'un espace de travail chez soi.

## Faire confiance aux télétravailleurs tout en structurant un cadre de travail

- > Définir avec les salariés des **plages horaires** durant lesquelles ils doivent être joignables.
- > **Établir des méthodes de suivi** concernant la progression des tâches et des missions à réaliser.
- > **Responsabiliser** les télétravailleurs en leur laissant de l'autonomie (éviter un contrôle abusif).
- > **Rassurer** les télétravailleurs sur l'**adaptation des objectifs** en fonction du temps de confinement et des contraintes pouvant être associées (réorganisation des missions pour maintenir la motivation, redéfinition des tâches pour s'adapter à cette période exceptionnelle).
- > **Maintenir le lien** avec les télétravailleurs, de façon individuelle et collective, au travers de quelques rituels comme l'organisation de points réguliers, de réunions collectives en visioconférences suivant les projets.
- > **Soutenir l'entraide et la solidarité** entre télétravailleurs en favorisant l'utilisation d'outils collaboratifs.
- > **Rappeler les mesures de prévention** notamment au niveau de l'usage des outils numériques avec « le droit à la déconnexion ».
- > **Veiller aux situations d'isolement.**

## Définir des objectifs opérationnels, réalistes et réalisables, en prenant en considération la situation spécifique du télétravail

- > S'assurer de la compréhension des objectifs qui peuvent nécessiter un réajustement ou une adaptation de moyens suivant les aléas.
- > Penser à **définir des délais** et à **explicitier les résultats attendus** pour donner des repères clairs.
- > **Vérifier que les télétravailleurs disposent de moyens matériels, organisationnels et logistiques adaptés** pour réaliser les objectifs fixés.

## Prendre en compte les problématiques individuelles en contexte de confinement

- > **Proposer des formations** aux outils numériques afin d'optimiser leur utilisation.
- > **Favoriser la flexibilité** en tenant compte des contraintes des télétravailleurs (soutien scolaire aux enfants, assistance et soins de l'entourage familial malade) et privilégier la **co-construction de solutions adaptées.**
- > **Organiser des points individuels réguliers** pour veiller aux situations de stress pouvant être générées par le changement brusque d'organisation du travail, des **réunions collectives** pour informer sur les enjeux et conséquences économiques éventuelles à venir.



**Il est important aussi de souligner que chacun, dans une période plus ou moins proche, peut être porteur du virus et ainsi mettre en danger sa santé.** Il convient de maintenir le contact avec tout membre de l'équipe et si nécessaire de rappeler les consignes en cas d'apparition de symptômes.

### Questions, conseils : contactez-nous

Les équipes de l'AH1 33 restent mobilisées pour vous accompagner



par téléphone ag bSd\_ S[^  
auprès de votre centre habituel