



Vous guider

Le télétravail en confinement

En raison de la crise du COVID 19, le télétravail s'est généralisé dans de nombreuses entreprises dans un contexte difficile.

► Une implantation en situation de crise

- Début soudain, sans préparation
- Imposé, à temps plein
- Dans le contexte anxiogène de l'épidémie
- En période de confinement, à domicile, dans l'environnement familial

Entrainant une modification des habitudes et nécessitant une adaptation rapide.

Les premiers retours des salariés concernant le vécu de cette expérience mettent en évidence :

- Les sursollicitations qui rendent difficile le maintien de l'équilibre vie professionnelle- vie personnelle,
- Le rapport au temps qui s'efface
- Les difficultés liées aux espaces de travail (absence de pièce dédiée, taille du logement...)
- Le sentiment de culpabilité par rapport au travail, par rapport au rôle parental
- Le sentiment d'injustice par rapport à la possibilité de faire ou non du télétravail, par rapport à la répartition de la charge de travail...





► Un effet loupe

La situation qui préexistait en termes d'organisation du travail, de relation au sein du collectif ... est amplifiée par l'implantation du télétravail.

L'implantation du télétravail dans la situation de crise actuelle à un effet sur les facteurs de risques psychosociaux :

Charge de travail :

- plus de charge mentale
- Trop d'activité ou ennui
- Complexité des tâches
- Interruptions fréquentes...

Autonomie et marge de manœuvre :

- Ne pas décider comment on travaille
- Absence de contrôle
- Sentiment d'être livré à soi-même
- Injonctions paradoxales...

Exigences émotionnelles :

- Stress ambiant + d'agressivité
- Peur
- Contact avec la souffrance de l'autre ...

Relation sociale :

- Plus de tensions
- Dégradation des rapports entre collègues, avec la hiérarchie ou absence de rapports
- Moins de visibilité sur le travail : sentiment d'injustice

Conflit de valeur :

- Qualité empêchée
- Possibilité de pouvoir garantir la sécurité des salariés, du public...

Insécurité de l'emploi :

- Incertitude pour l'avenir



► Points de vigilance

Pour les travailleurs pendant cette période les points de vigilances sont nombreux

Il convient de faire attention :

- Isolement
- Hyperconnexion
- Difficultés à gérer l'autonomie
- Déséquilibre vie privée vie professionnelle
- Manque de suivi de l'activité
- Difficultés à maintenir des liens avec le collectif de travail...

Réussir l'implantation du télétravail dans un contexte de crise est un défi pour les entreprises, les **managers** ont une place centrale dans le processus. Ils doivent contribuer à restaurer un **sentiment de sécurité**. Ils ont un rôle essentiel à jouer dans le soutien aux équipes. Le mot clé est la **confiance** à construire avec les équipes.

► Rôle des managers

- Relayer les informations
- Etre attentif aux signes de souffrance
- Répondre aux besoins d'appartenance collective
- Soutenir la solidarité et la cohésion dans les équipes

Mais aussi **donner du sens**, organiser et réguler le travail, apporter **feed-back** et reconnaissance.

Pour tenir ce rôle central il est important qu'ils soient soutenus et accompagnés.





► Le SST de la MSA Lorraine vous accompagne

Face à ces nombreux défis le service de santé au travail est un allié

Vous pouvez les contacter :

- Département 54 au 03 83 50 35 64
- Département 88 au 03 29 64 88 57
- Département 57 au 03 87 55 76 19

► Pour aller plus loin

Consultez les sites internet suivants :

- INRS : <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- ANACT : <https://www.anact.fr/>
- FFPP : http://www.psychologues-psychologie.net/documents/covid19/3-2-employeurs-salaries-representants-du-personnel_prevention-des-rps-en-temps-de-covid-19-29-03-2020.pdf
- Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les-employeurs>