

## COVID-19 : TELETRAVAIL et Prévention des RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Afin de lutter contre la maladie covid-19, le télétravail est la principale mesure à adopter pour les postes le permettant. Cette mesure se poursuivant, **des conseils** à suivre pourront vous aider à aborder le télétravail en évitant l'apparition de risques psychosociaux.

En situation exceptionnelle, le recours au télétravail « imposé » et à plein temps peut entraîner certains risques et être à l'origine de troubles :

- **isolement et diminution du collectif de travail,**
- **hyperconnexion, gestion de l'autonomie et du suivi de l'activité,**
- **équilibre vie personnelle et professionnelle.**

**Afin de limiter l'apparition de troubles, il conviendra de s'appuyer sur le management de proximité pour repérer ces points de vigilance, lui permettre de réguler l'activité et maintenir le collectif de travail.**

**Vous trouverez quelques pistes de prévention pour vous aider :**

- ✓ **Evaluer la période de télétravail contrainte.** Le télétravail ayant été expérimenté pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, demander aux salariés de faire un retour sur ce qui fonctionne bien mais également sur les missions empêchées afin de tirer des enseignements en termes d'organisation de l'activité et de conditions de travail. **Valoriser les ressources, les capacités et les compétences développées** lors de cette période particulière.
- ✓ **Organiser un lien régulier à distance** entre le télétravailleur et son équipe et entre le télétravailleur et le manager : instaurer des points réguliers fixes.
- ✓ **Inciter le télétravailleur à s'appuyer même à distance sur son manager, ses collègues, sur le collectif en cas de difficultés** : permettre aux salariés à l'aide des moyens de communication (téléphone, audioconférence, visioconférence, messagerie instantanée...) d'échanger sur leur activité et leurs difficultés et de collaborer sur certains projets.
- ✓ **S'assurer de la maîtrise des outils de communication** par les salariés afin de ne pas accroître l'isolement. Mettre en place **des formations à distance** ou des échanges entre collègues pour les salariés les plus en difficultés.
- ✓ **Renforcer le cas échéant, le service support informatique**, sans surcharger celui-ci, pour apporter de l'assistance aux travailleurs, ainsi qu'aux managers, en difficultés avec les moyens de communication.

- ✓ **Inciter les travailleurs à faire part de leurs difficultés liées à la gestion du temps de travail** afin de les aider à adapter et prioriser les objectifs et la charge de travail. Le suivi régulier de l'activité peut permettre de repérer les salariés en difficultés face à la charge de travail.
- ✓ **Encadrer le temps de travail des télétravailleurs pour limiter le risque d'hyperconnexion** (sollicitations continues par mail, par audioconférences...) et le risque de surcharge et de débordement sur la vie personnelle. Appliquer le droit à la déconnexion en définissant des créneaux horaires pendant lesquels le travailleur est joignable.
- ✓ **Alerter les travailleurs sur la nécessité d'organiser des temps professionnels et personnels différenciés.**

Source : INRS, ED6384, dossier télétravail en situation exceptionnelle.

**Pour d'autres conseils concernant le télétravail, vous pouvez vous référer à la fiche « conseils pour le télétravail » à destination des salariés, disponible sur notre site internet.**

**Vous pouvez vous rapprocher d'AST 25 pour toute question. Nos équipes restent mobilisées à vos côtés dans cette situation de crise.**