

# TÉLÉTRAVAIL ET CONFINEMENT

## Conseils aux employeurs

La situation de confinement inédite suite au passage en stade 3 de la pandémie de covid19 impose le télétravail à un grand nombre de salariés et amène les entreprises à s'interroger sur les modalités de sa mise en place.

### Aménager le lieu de télétravail



Dans quelles conditions réaliser le télétravail s'il n'a pas été anticipé?  
Comment favoriser le télétravail de ses salariés ?

#### Pistes d'actions :

- S'assurer que le télétravail est possible :
  - Rappeler par mail à l'ensemble des salariés concernés les conditions et aménagements « idéaux » de travail à domicile: pièce de travail dédiée, éclairage suffisant, équipements adaptés (bureau, chaise à la bonne hauteur, etc.)
  - Permettre une flexibilité des horaires de travail pour les salariés devant partager leur espace de travail et leurs équipements avec d'autres personnes du foyer
- En cas d'impossibilité de travailler à domicile, identifier un espace aménagé au sein de l'entreprise répondant aux recommandations sanitaires

### Faciliter l'articulation vie professionnelle – vie privée



Comment aider les salariés à articuler les temps de vie professionnelle et personnelle en situation de télétravail prolongée?

#### Pistes d'action :

- Présenter aux salariés les dispositifs RH facilitant la conciliation des temps (*Par exemple : congés enfants malades mobilisables par journée/demi-journée, arrêt maladie, temps partiel, chômage technique...*)
- Organiser la flexibilité des temps de travail :
  - Echanger avec les clients et les fournisseurs pour identifier des marges de manœuvre et fixer les horaires de travail
  - Identifier des plages horaires de disponibilité de chacun pour répondre à la clientèle, être contacté
  - Identifier des plages réservées au temps collectifs (réunions d'équipe ou de projet)
- Ajuster l'organisation des temps de travail :
  - Organiser un point régulier avec chaque salarié sur sa situation
  - Organiser un premier bilan avec l'ensemble des managers et les membres du CSE
- Rappeler l'importance de se déconnecter en dehors des horaires de travail

### Mettre à disposition des outils numériques



Quels moyens personnels / professionnels peuvent être envisagés ?  
Les salariés maîtrisent-ils tous les outils numériques nécessaires au télétravail ?

#### Pistes d'action :

- Mettre à disposition de tous des outils de travail : visioconférence, gestion de documents en ligne, accès aux applications métiers à distance (VPN)
- S'assurer que les salariés ont accès à une connexion dont le débit est suffisant
- Si nécessaire, former à distance les salariés aux outils proposés et mettre à disposition des tutoriels en ligne
- Proposer un appui du service informatique
- Rappeler les règles de sécurité informatique essentielles

### Manager à distance

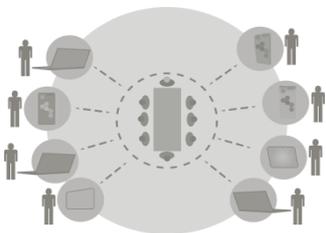


Comment réguler la charge de travail de chacun ?  
Quel suivi individuel et collectif réaliser ?

#### Pistes d'action pour les managers :

- Organiser des points hebdomadaires avec l'équipe de manière à :
  - Adapter les objectifs
  - Prioriser les activités
  - Clarifier « qui fait quoi »
  - Identifier les moyens de travail nécessaire (informations, coordinations, coopérations, etc.)
- Organiser le travail individuel : points réguliers avec chacun des collaborateurs sur leurs activités
- Connaître les principes de management du travail à distance :
  - Prendre en compte le travail réel des collaborateurs
  - Évaluer et adapter régulièrement la charge de travail
  - Être vigilant au risque de sur-contrôle de l'activité
  - Être vigilant à la sur-sollicitation numérique ou à l'isolement et à la sous-charge de travail
- Réaliser des temps d'échanges de pratiques entre managers en visioconférence

### Animer le collectif de travail



Comment animer ces collectifs à distance ?  
Comment favoriser les coopérations entre salariés ?  
Comment conserver une fluidité dans les relations entre managers et équipes ?

#### Pistes d'action pour les managers :

- Organiser des réunions courtes régulières en visioconférence pour faire le point sur l'activité en équipe et par projet
- Soutenir les coopérations à distance :
  - Travail en binôme
  - Partage d'expérience à distance entre salariés
- Inciter les salariés à mettre à jour quotidiennement leurs agendas partagés en précisant les plages de travail et de garde d'enfants
- Animer l'équipe à distance :
  - Proposer régulièrement des temps informels virtuels (pause-café en ligne)
  - Favoriser l'utilisation d'outils de chat en ligne après en avoir partagé les règles
- Service RH et des IRP : contacter régulièrement les salariés notamment ceux qui risquent d'être en difficulté (personnes seules, salariés n'ayant aucune pratique de télétravail...) afin de favoriser les remontées d'information et les ajustements.

### Pérenniser le télétravail

S'appuyer sur le bilan du télétravail en situation de confinement pour capitaliser ce qui a fonctionné et intégrer ces informations dans une démarche de mise en place du télétravail pérenne (cf. Fiche Prévention Télétravail)

**Pour plus d'informations, prenez contact avec votre service de santé au travail**