

SVP

TRAVAIL &
ORGANISATION

QUELS CONSEILS, QUELS PRATIQUES À APPORTER AUX SALARIÉS QUI SONT EN TÉLÉTRAVAIL ?

Colloque Groupement des infirmiers du travail
Septembre 2021



QUI SOMMES - NOUS ?



UN NOUVEAU NOM

SVP Travail et Organisation est issu de la fusion de 3 cabinets spécialistes de la transformation et de la performance des Ressources Humaines :



Une alliance pour vous offrir un panel d'offres complémentaires, sur mesure pour des environnements de travail sains, efficaces et attractifs.



UNE LEGIMITE INCONTESTEE

- 30 ans d'ancienneté
- 100 collaborateurs en France
- 300 missions réalisées chaque année
- Une maîtrise des environnements privés comme publics (coll. territoriales, hôpitaux, EPHAD,...)
- Agréments et certifications à jour



LE GROUPE SVP

Membre du groupe SVP qui conseille et accompagne les dirigeants et les managers de 7 000 structures.

Notre groupe de 650 collaborateurs est constitué de 4 pôles :

- **SVP Travail & Organisation**
- SVP Information décisionnelle
- SVP SIRH
- SVP Formation

CINQ PÉRIMÈTRES D'ACCOMPAGNEMENT

1



VIE & COMPORTEMENTS AU TRAVAIL

2



ERGONOMIE & PRODUCTION

3



HANDICAP & DIVERSITÉ

4



CARRIÈRES & MANAGEMENT DES COMPÉTENCES

5



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

UN PROJET, UNE QUESTION ? NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE



PAYS DE LA
LOIRE
– BRETAGNE



ILE DE FRANCE
– CENTRE VAL DE LOIRE



NOUVELLE
AQUITAINE
- OCCITANIE



AUVERGNE
– RHÔNE ALPES



STANDARD

02 40 63 87 17

SVP

1. Télétravail : de quoi parle-t-on ?



TÉLÉTRAVAIL : TRAVAIL À DISTANCE

“Une **forme d’organisation et/ou de réalisation du travail**, utilisant les **technologies de l’information** dans le cadre d’un contrat de travail et dans laquelle un **travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l’employeur**, est effectué **hors de ces locaux de façon régulière** “ (Article L 1222-9 du code du travail).

Locaux employeur

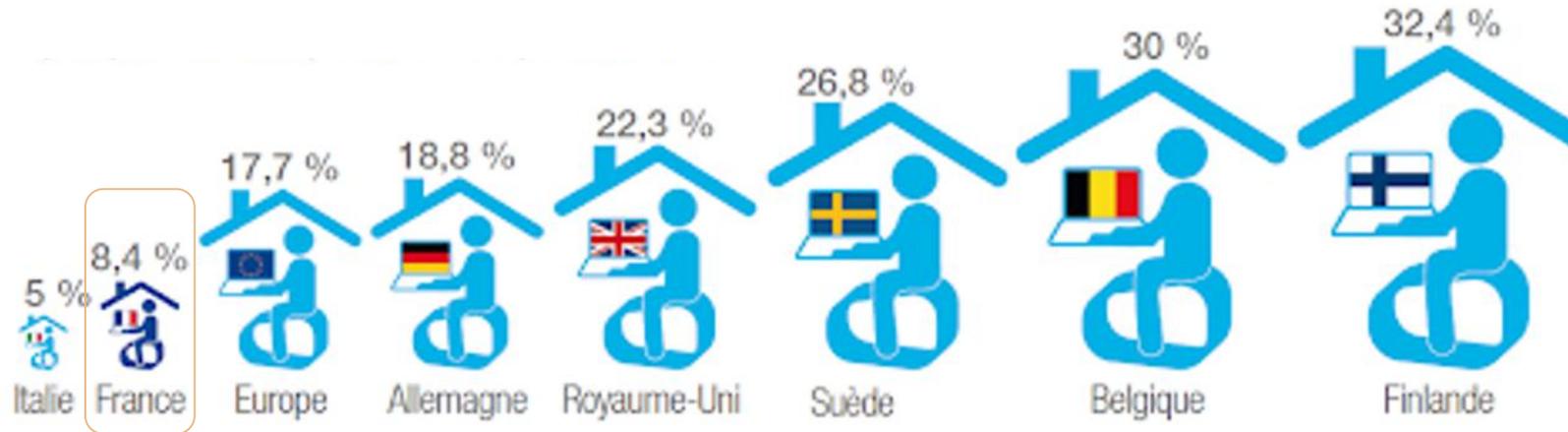


Domicile



L'ÉVOLUTION DU BESOIN DES SALARIÉS...

Part de la population salariée de différent pays européens ayant pratiqué le **télétravail plus de 8 heures par mois en 2009**



Source : Gartner, analyse Roland Berger citée dans Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, 2009.

61%

En 2021, en France des salariés souhaitent bénéficier de leur droit au travail à distance

1. Réduire les temps de transport domicile-travail
1. Travailler au calme
1. Volonté d'être plus efficace pour traiter les dossiers
1. Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle



... ET DU CONTEXTE

Télétravail AVANT covid-19

Prémisse du télétravail

Postes à responsabilité

Activités spécifiques

Faciliter des temps de rédaction
sans interruption

Accord individuel
salarié/entreprise

Durée : 1-2 jours par semaine

Avant mars 2019



Télétravail APRÈS covid-19

Télétravail en situation d'urgence

Les postes utilisant les
technologies d'information

Activité aux sens large

Contexte sanitaire nécessitant de
limiter les regroupements

Absence de contractualisation

Durée : 5 jours par semaine

Mars 2019 à Septembre 2021



Travail HYBRIDE ?

Organisation du télétravail dans la durée

Les postes utilisant les
technologies d'information

Elargissement aux activités
tertiaire

Souhait de pérenniser
l'organisation

Accord d'entreprise, charte de
télétravail

Durée : 2-3 jours par semaine

A partir de Septembre 2021

Intérêt des dirigeants pour maintenir le « **travail hybride** » (plus de 50% au niveau mondial)

(source : Enquête internationale « Work.Reworked » d'août 2020).



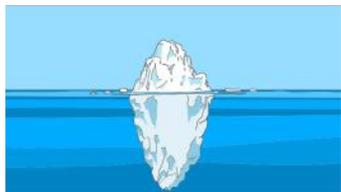
LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL RETENUS

PAR LES EMPLOYEURS

- ★ Gain de temps et de productivité
- ★ Incite le travail en mode projet
- ★ Permet de recruter des personnes en situation de handicaps ou problème de mobilité
- ★ Gain sur le coût immobiliers et la gestion des locaux

PAR LES SALARIÉS

- ★ S'habiller de manière plus décontractée
- ★ Personnaliser son espace de travail et possibilité de déménager et fuir la ville
- ★ Avoir plus de temps pour ses loisirs ainsi que pour sa famille
- ★ Permet de se recentrer sur l'essentiel (moins d'interférences)



50 %

Estiment être **plus fatigués** (physiquement et psychiquement) qu'à l'accoutumée, contre 35% en 2020.

(Source : études ANACT 2021)



2. Télétravail et santé physique



QUELLES SERAIENT LES CONDITIONS IDÉALES ?

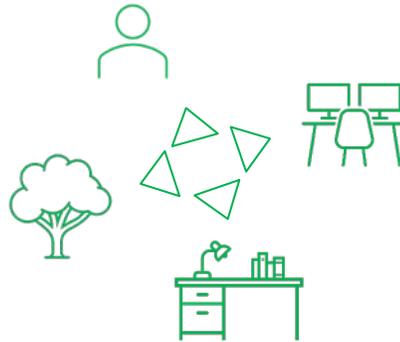
Locaux employeur



Domicile



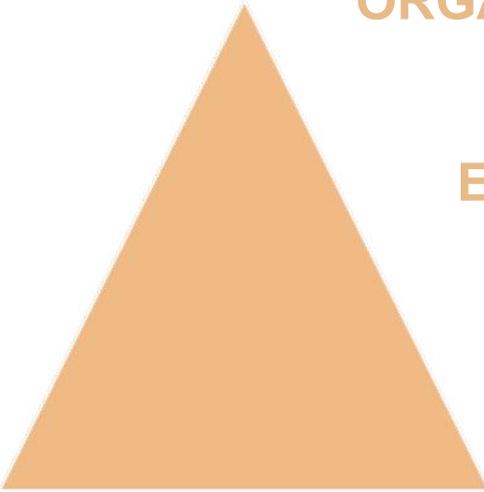
VS



(Source : études ANACT 2021, cf veille INRS)



COMMENT LIMITER LE COÛT PHYSIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ?



ORGANISATION MODIFIÉE : une activité sédentaire augmentée

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : des contextes inégaux

LES CARACTÉRISTIQUES D'USAGES : une adaptation des salariés





ORGANISATION MODIFIÉE : une activité sédentaire augmentée

Sujets à questionner

- Réduction des temps de trajet pour les salariés en ville
- Augmentation du maintien de la station assise
- Réduction des déplacements au cours de la journée
- + de tâches sédentaires, avec des temps de réunions augmentés
- + travail sur écran : risque de fatigue oculaire,
- Des tensions musculaires



Pistes de réflexions

- > Définir des temps pauses régulières
- > Sortir de la station assise toutes les heures
- > Limiter le nombre de réunion dans la journée
- > Questionner le matériel à disposition
- > Questionner le niveau de fatigue

« Le télétravail aggrave les risques de TMS (troubles musculo-squelettiques), en privant des occasions de s'extraire de la position assise : le lieu, l'isolement, les nouvelles tâches, l'absence de pause café collective, etc., c'est aussi les sollicitations des collègues qui augmentent (pause-café, déjeuner en commun, discussions, réunions, etc.). »





ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : des contextes inégaux

Sujets à questionner

- Quel emplacement le salarié à privilégier ? Quel est la limite ?
- La pièce peut conditionner les dimensions du plan de travail ? La place disponible
- L'environnement sonore est-il adapté ?
- L'environnement thermique et hydrométrique est-il adapté ?
- L'environnement lumineux est-il adapté ?



Pistes de réflexions

- > Repérer une pièce pouvant être isolé des autres pièces de vies
- > Bien choisir son matériel

"Tout le monde ne souhaite pas rester en télétravail, il est nécessaire de sonder les environnement de télétravail"

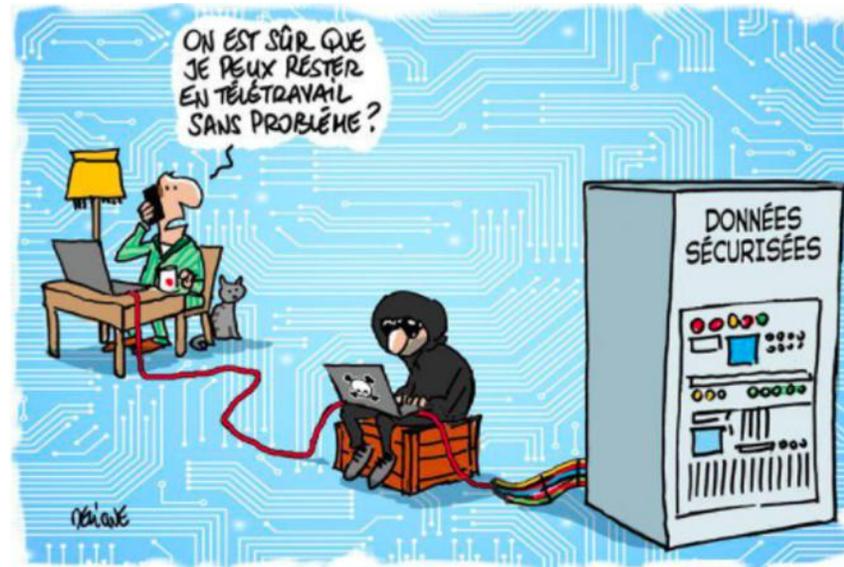




ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : des contextes inégaux

Sujets à questionner

- Outil numérique est-il adapté à l'activité ?
- Les données sont-elles sécurisées ?
- Les documents de travail sont-ils accessibles aux salariés ?

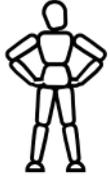


Pistes de réflexions

- > Run accès VPN pour accéder au réseau de l'entreprise
- > Mettre à jour les systèmes d'exploitation et applications
- > Utiliser le matériel fourni par l'entreprise, sinon sécuriser les appareils personnels
- > Changer le code du réseau WIFI par un chiffrement WPA2-PSK
- > Changer le nom du réseau
- > Limiter les connexions d'appareils personnels
- > Attention aux mails frauduleux

« Ce n'est pas parce qu'un outil numérique est convivial, ergonomique, bien pensé, qu'il sera utile et utilisé dans de bonnes conditions. On croit trop souvent que les qualités intrinsèques d'un outil numérique suffisent à garantir sa bonne utilisation. »





LES CARACTÉRISTIQUES D'USAGES : une adaptation des salariés

ASSISE



OUTILS PÉRIPHÉRIQUES



ECRAN(S)



PLAN DE TRAVAIL



AMBIANCE PHYSIQUE DE TRAVAIL



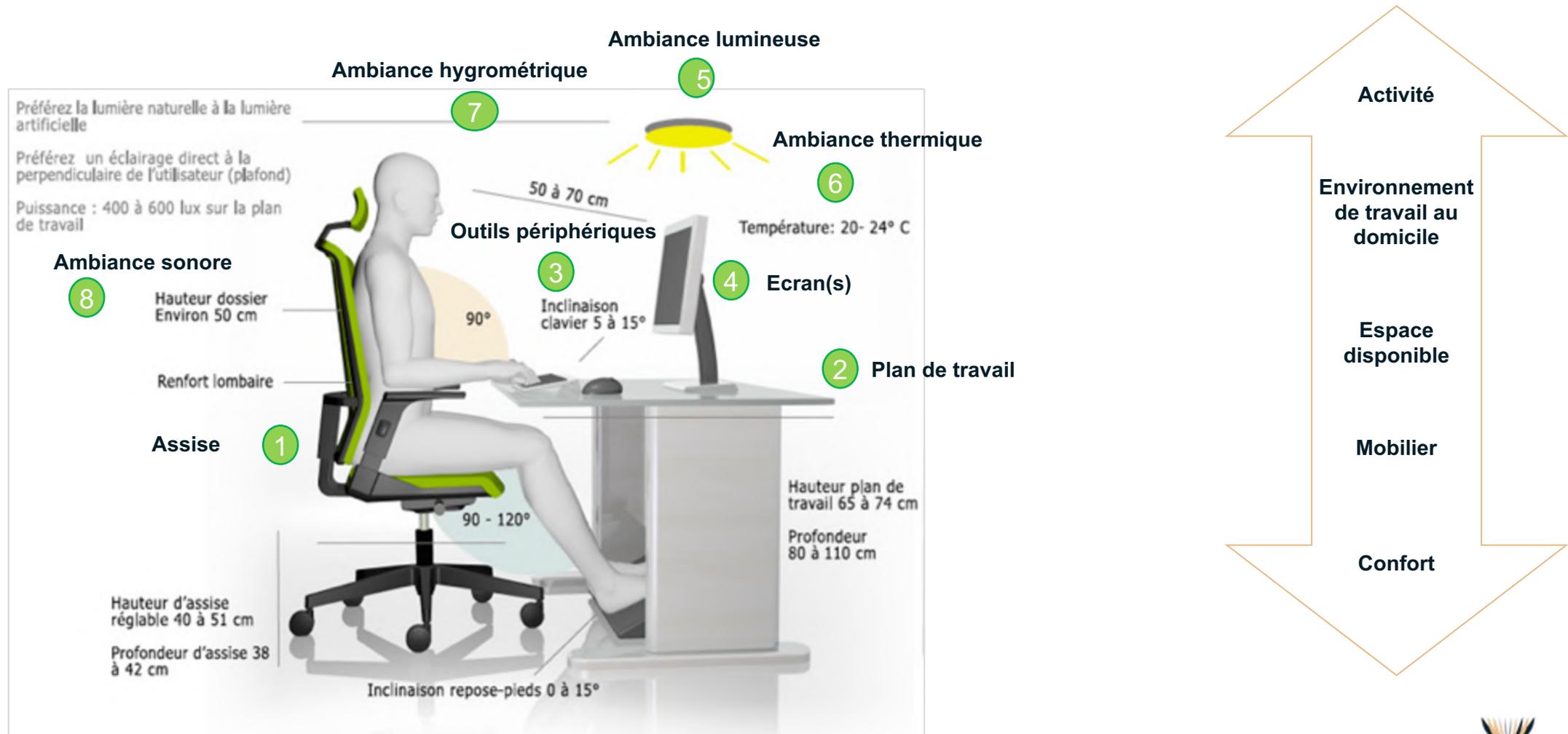
Vers la recherche de compromis qui nécessite un accompagnement extérieur à la situation.



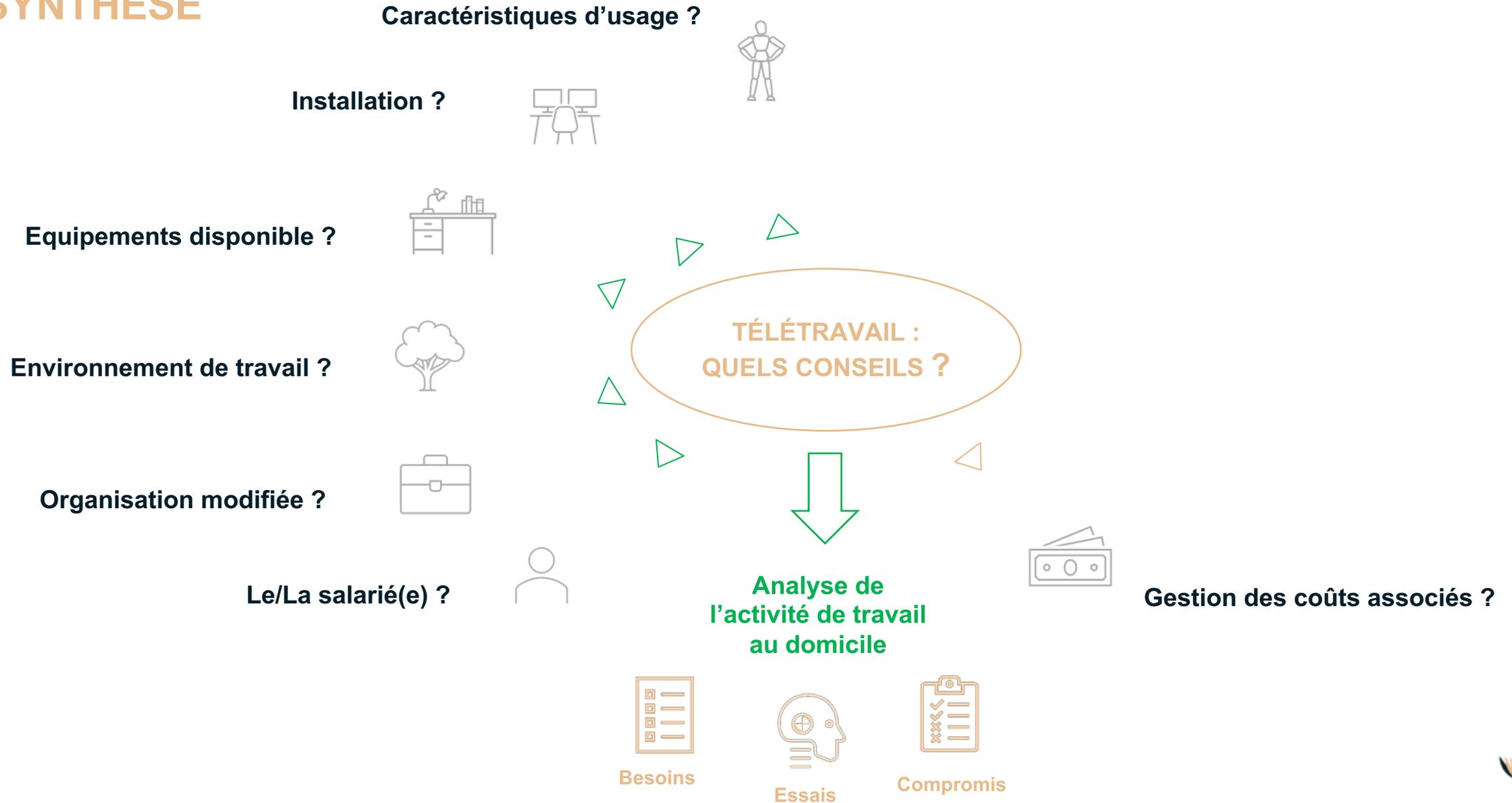


LES CARACTÉRISTIQUES D'USAGES : une adaptation des salariés

PISTES DE SOLUTIONS POUR LE SALARIÉ



SYNTHÈSE



3. Télétravail et santé psychique

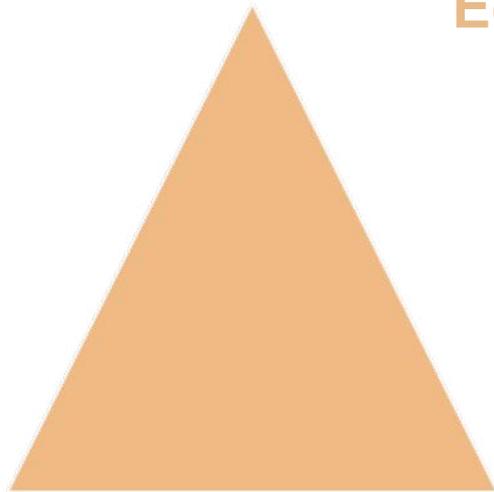


CONSTAT À UN AN DES EFFETS DU TRAVAIL À DISTANCE SUR LES SALARIÉS

	Mai 2020	Avril 2021
<i>Source : ANACT Consultation 2021 (Mars Avril 2021), N=2684 personnes</i>		
RELATIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES	17%	37% 
SENTIMENT DE TRAVAILLER PLUS	48%	63% 
FATIGUE	35%	50% 
CAPACITÉ À RÉALISER L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS À DISTANCE	61%	77% 
SENTIMENT D'EFFICACITÉ	35%	53% 



COMMENT LIMITER LE COÛT PSYCHIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ?



Equilibre vie pro / perso

Gestion de la fatigue

Réduction de la vie avec les collègues



EQUILIBRE VIE PRO/VIE PRIVÉE



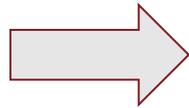
VIGILANCE VERS LES MANAGERS



Sujets à questionner	Pistes de réflexions
<ul style="list-style-type: none"> - Les interférences - La déconnexion le midi et le soir - La multiplication des canaux de communication - Craintes de retour sur site - Rythme de présence sur site imposé par l'employeur (jours fixes, nombre de jours) 	<ul style="list-style-type: none"> > Couper son téléphone quand on est en visio > Refuser les sollicitations extérieures personnelles sur les horaires de travail > Éviter de télétravailler quand les enfants sont à la maison s'imposer des horaires de travail limité et ne pas en déroger > Prévoir des activités timées après la journée de travail apprendre à gérer son temps => 4 priorités /jour maximum bien séparer activités professionnelles et ménagères



RÉDUCTION DES ÉCHANGES



Avec les collègues => réduction des échanges informels

Avec le manager => fréquence des échanges en baisse

crainte d'exprimer ses difficultés liées au télétravail

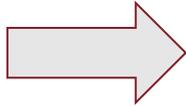


Sujets à questionner	Pistes de solutions
<ul style="list-style-type: none"> - Sentiment d'isolement - Sur-sollicitations - Accès aux informations - Survenue de situations conflictuelles ou d'incompréhension - Sentiment d'appartenance - Rythme de présence sur site - Existence de dynamiques collectives 	<ul style="list-style-type: none"> > Mettre en place des rituels de communication avec quelques collègues > Déjeuner ensemble en visio > Échanges réguliers formels et informels sur le travail, > Solliciter le tutorat d'un collègue sur un sujet précis, > Participer à des projets transversaux > Partage de l'emploi du temps avec les collègues



LES CAUSES DE FATIGUE

La “zoom fatigue”



1. Je me vois en permanence=>impact sur l'estime de soi
2. Je dois regarder de nombreux visages en même temps
3. Le non verbal est absent=>coupure de parole, plusieurs personnes parlent simultanément => nécessite une augmentation de la concentration
4. Le regard reste fixe



Sujets à questionner	Pistes de solutions
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions en visio/jour - La charge de travail - Les plages horaires de travail, pauses, le rythme de travail - La déconnexion 	<ul style="list-style-type: none"> > Couper la caméra le plus souvent possible > Imposer des temps entre 2 visioconférences successives > Réaliser des exercices oculaires > Faire des pauses toutes les 1h/2h, marcher pratiquer des activités sportives (déconnexion)



SENS DU TRAVAIL



Le sens du travail découle du sentiment de faire coïncider ses aspirations et sa vie professionnelle.

Un travail qui n'a pas de sens correspond à ce qui est absurde :

=>sentiment d'inauthenticité, de dissonance émotionnelle et d'impuissance ».

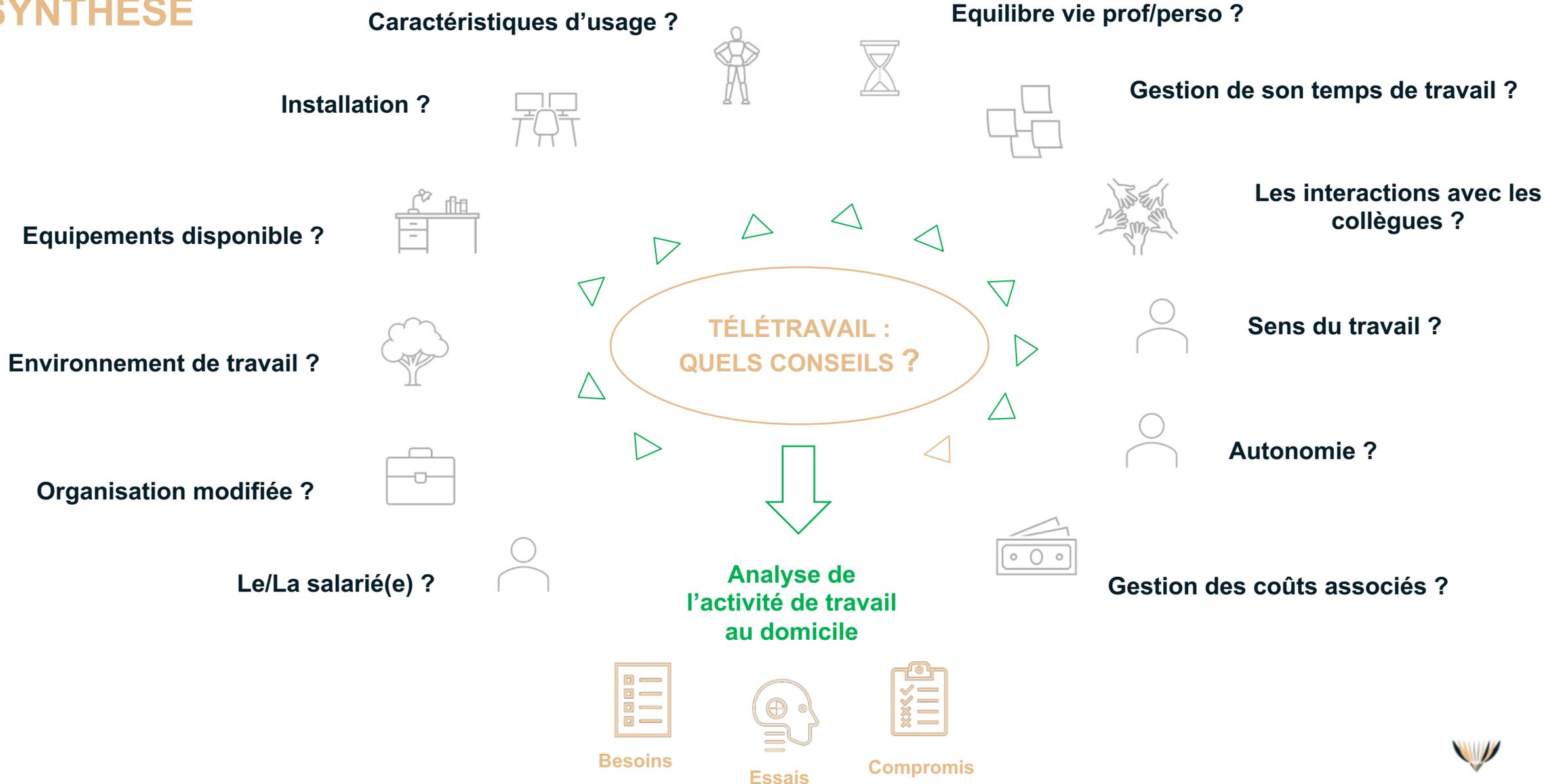
Le sens du travail peut ainsi être lié à la perception qu'a l'individu à la fois de son travail et de son rapport à celui-ci.



Sujets à questionner	Pistes de solutions
<ul style="list-style-type: none"> - Sentiment d'efficacité - Finalité du travail - Nouvelles attentes - Valeurs/entreprise - Appartenance à un collectif 	<ul style="list-style-type: none"> > (Re)Développer l'entraide la collaboration le partage avec ses collègues > Proposer un bilan de compétences > Saisir les opportunités d'échanger avec d'autres services > Solliciter des formations/sensibilisations



SYNTHÈSE



SVP

TRAVAIL &
ORGANISATION

Pascale ANDRIOT

Consultante en Ressources Humaines

Tél. 02 34 74 43 51 – Port. 06 23 64 20 08
pandriot@svp.com

Mutation devient SVP Travail & Organisation



Nicolas GASQUI

Ergonome consultant, IPRP

Tél. 04 72 59 11 40 – Port. 06 78 21 23 77
ngasqui@svp.com

E.T. Ergonomie devient SVP Travail & Organisation