

**CONFINEMENT et TELETRAVAIL : Comment le vivons-nous ?**

Pour ceux qui le testent depuis plus d'un mois, l'exercice du télétravail en confinement n'est pas toujours aisé, car il n'est pas choisi mais imposé, et n'a pas été vraiment préparé. Il contraint les professionnels à transformer leur espace personnel en lieu professionnel, et la nouvelle est tombée récemment de prolonger cette démarche jusqu'au 11 Mai, ce qui n'est simple pour personne, ni pour les Entreprises ni pour les salariés.

Mise en place abrupte, décision imposée dans des délais très courts, chaque entreprise s'est organisée avec des supports de travail nécessaires, du matériel personnel pas forcément adapté, la mise en place de connexions du matériel personnel et professionnel, ...il a fallu s'organiser très vite.

Pour chaque salarié, il a été demandé d'être :

Flexible : repenser les procédures, réinventer, anticiper, mettre en place des outils collaboratifs.

Organisé : gérer son temps, ses horaires, ses tâches, jongler avec les informations, maîtriser son temps de travail.

Concentré : reporter, interrompre sa tâche, estimer sa charge de travail,...

Indépendant : prendre des décisions, se fixer des limites, aimer travailler seul, être autonome professionnellement, techniquement, et dans la gestion de ses priorités.

En bref, beaucoup de qualités et de compétences, et cette démarche oblige chacun à maîtriser les outils de communication interne et de gestion de projets, d'être conscient que le télétravail conduit à une forme d'isolement, que la quantité de travail augmente, et que le home-office doit être en adéquation avec le cadre de la vie de famille.

**Gare aux RPS ! Car les télétravailleurs tiendront-ils la distance !**

Le travail a un effet positif sur l'état de santé mais, quand il est isolé, le salarié face à lui-même, se sent aux prises avec des exigences de rentabilité, et peut avoir peur, perdre le sommeil, manquer d'intérêt et avoir des difficultés à se mobiliser.... Le collectif n'est plus là pour porter, s'entraider, ou se remettre en question. Au contraire, il exige une maturité numérique, une souplesse d'appréciation, des résultats afin de ne se sentir sous pression. Stress, dépréciation, angoisse, anxiété,...ce sont les émotions ressenties durant cette période de non-liberté, et certains salariés peuvent avoir face au travail confiné des comportements compulsifs, se mettre personnellement la pression, craindre pour leur avenir professionnel immédiat, perdre leur sang-froid face à la charge de travail, ou à l'autonomie qui angoisse parfois, peur de l'erreur, investir suivant des horaires longs, des nuits de travail, un décalage et une activité chronophage, le mode « non-stop ...Le reporting peut devenir très prenant, ou à l'inverse, les exigences sont à la baisse au fil des jours, et la perte de confiance diminue.

Ces dysfonctionnements créent des troubles comportementaux voire des épuisements, qui sont liés directement à cette situation de travail confiné et risquent de créer des troubles psychosociaux, à savoir : stress, anxiété, isolement, angoisse, irritabilité, excitation,....Il est important de garder confiance en soi, et en les Autres, estime de soi afin de lâcher-prise sur la pandémie et le quotidien.

Une des priorités pour pouvoir répondre au mieux aux contraintes du télétravail est de bien scinder vie professionnelle et vie personnelle en préservant un cadre clos, qui permet de garder des contacts avec ces collègues tout en préservant sa vie privée, notamment quand des enfants sont présents.

Il est bon de se fixer des horaires, des plannings, des pauses, afin d'éviter le burn-out.

Ce combiné « confiné en famille » est nouveau pour bon nombre de professionnels qui voient les pratiques évoluer rapidement des e-mails et outils-maison, par des plateformes collaboratives, conf-coll, forums, meetings,... car le télétravail a ses limites au niveau lien social avec les collègues et la direction. Et, de plus, en famille on partage souvent le même ordinateur, et le même accès internet, ce qui n'est pas simple pour respecter le temps de travail de chacun et une certaine discrétion.

Pour les managers, le télétravail demande aux collaborateurs de :

Rester visible, miser sur la communication, se redistribuer les rôles, entretenir un esprit d'équipe, mettre en place de nouvelles conditions de travail, être adaptable, utiliser les nouveaux outils de visio-communication, car il est important de continuer à communiquer, former encore, même à distance une équipe, dans la durée, cette grande inconnue !

Situation stressante pour tous, qui provoque des débordements émotionnels, car pris entre deux feux, chacun doit organiser le travail dans des conditions inédites. Il faut faire le tri entre factuel et émotionnel, car personne est dans l'échange au présent. Chacun s'adapte au fur et à mesure que le danger s'approche ou s'éloigne. Nous évoluons entre panique et surprise.

Ce confinement va-t-il changer nos manières de travailler ? Pour l'instant, nous sommes au milieu d'une parenthèse particulière et non dans une situation « normale » de télétravail.

Bureau virtualisé, réunionite, il est important de garder à l'esprit qu'il ne faut pas que les rapports à distance dégradent la confiance, et l'organisation de l'Entreprise. Ce temps est long et peut apprendre à mettre en pratiques de nouvelles méthodes de travail, une nouvelle culture qui valorisera le soin, l'empathie, le vivre ensemble, la bienveillance et surtout l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. A ceux qui veulent défendre la Qualité de Vie au Travail, je souhaite bon courage pour la fin de ce confinement qui va transformer de l'intérieur les Entreprises. Nouvelle quête de sens chez de nombreux salariés, redéfinition des valeurs dans un « social washing ».

Protégez-vous !

Cordialement

Chantal PREVOST

Psychologue