

## **Télétravail pendant le confinement : bonnes pratiques pour les managers**

Bien gérer la charge de travail des équipes en télétravail, c'est réussir à articuler à distance les 3 dimensions qui la composent : charge de travail, aléas et vie personnelle. Avec, dans des situations de télétravail ordinaire, et plus encore dans la situation de crise que nous traversons, un enjeu commun : préserver la santé de chacun-e et faciliter le maintien de l'activité.

Dans ce but, 3 niveaux peuvent être actionnés par les managers à distance :

1. Planifier et anticiper collectivement la charge : définir les objectifs et les moyens mis à disposition en fonction du nouveau contexte
2. Suivre la charge de travail individuelle par un échange régulier avec les équipes
3. Ajuster en permanence et de manière collective pour s'adapter au contexte.

Quelques exemples de leviers à mobiliser :

- Revoir la fixation des objectifs au cours de temps d'échanges réguliers
- Donner une plus forte latitude et autonomie pour faire face aux aléas
- Favoriser les échanges de pratiques entre agent-es et managers
- Mettre en place du tutorat pour la prise en main des technologies : Starleaf, activation du bureau distant,...
- Savoir écouter et prendre en compte les problématiques personnelles.

Entre contrôle et confiance :

Si le cadre temporel de travail en télétravail doit être défini (durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, plages horaires pendant lesquelles la-le télétravailleur-euse doit être joignable par mël et/ou téléphone, plages de travail), il n'est pas recommandé d'effectuer un suivi des temps de l'ordre du contrôle, mais plutôt de faire confiance à -au télétravailleur-euse pour atteindre les objectifs partagés.

En amont, manager et agent-e doivent se mettre d'accord sur les objectifs, sur les livrables éventuels à produire par l'agen-et ainsi que sur une méthode de suivi pour apprécier le travail effectué.

Le droit à la déconnexion :

Le télétravail peut bouleverser des repères spatio-temporels, les frontières entre temps professionnel et personnel sont ténues et le temps de travail peut être discontinu. Dans la situation de télétravail subi que nous rencontrons, il est plus encore nécessaire de réguler l'usage des outils numériques (ex : limiter le nombre de personnes en copie des mël, privilégier l'envoi des réponses aux mël pendant les horaires de travail).