FIRPS

EXPO PROTECTION

LE SALON INTERNATIONAL DE LA PRÉVENTION ET DE LA MAÎTRISE DES RISQUES

#Télétravail - #RPS - #SantéMentale

Télétravail : de nouveaux risques psychosociaux et une prévention à adapter.

Intervenantes :

Isabelle TARTY, vice-présidente de la FIRPS

Brigitte VAUDOLON, administratrice de la FIRPS.

FIRPS

La FIRPS (Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux)

Cabinets membres -
ABSILIA, ACTEMS CONSEIL, AGB SOLUTIONS, ARIANE CONSEIL, AXIS MUNDI, BELLEDONNE RH, ÉKILIBRE CONSEIL, ÉLÉAS, GAE CONSEIL, GROUPE JLO, IAPR, ICAS FRANCE, INC, ISAST, MOODWORK, PULSO FRANCE, QUALISOCIAL, SANTÉ PARTNERS, SECAFI, STIMULUS, UMANOV, USIDE et WORKPLACE OPTIONS.

La FIRPS créée en 2011 compte 23 acteurs, significatifs et reconnus réunis autour du partage de valeurs fortes pour l'exercice de leur métier.

- Avec 4000 psychologues et consultants en France, la FIRPS représente les 23 principaux cabinets des acteurs les plus significatifs de l'accompagnement des organisations dans leur prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux) et l'amélioration de la QVCT (Qualité de vie et conditions de travail).

- Les 6000 clients accompagnés chaque année représentent 15 millions de travailleurs issus d'entreprises privées, d'institutions publiques ou parapubliques.

La FIRPS s'est dotée dès sa création d'un code de déontologie qui régit un mode d'exercice de ses membres dans le respect d'une éthique commune.

- Elle a depuis 2016, publié une série de travaux visant à promouvoir des bonnes pratiques au sein d'une profession encore jeune. Ces travaux destinés en priorité aux professionnels en entreprise ou en cabinet, abordent des questions présentes à l'agenda des DRH : la question du suicide au travail, la prévention des RPS lors des restructurations, la déontologie dans la pratique de l'assistance psychologique à distance, le télétravail.

Isabelle TARTY

Vice-Présidente de la FIRPS, elle suit les évolutions et les tendances en matière de santé et de comportements au travail.

Docteure en sociologie du travail, médiatrice des conflits en entreprise, responsable des relations clients depuis 15 ans au sein de l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources).

Elle accompagne les entreprises confrontées à des situations de crise et propose des dispositifs adaptés en matière de préventions des risques psychosociaux.

Membre du Comité Scientifique de l'IAPR.

BRIGITTE VAUDOLON

Administratrice de la FIRPS et membre du groupe de travail télétravail. Elle est ancienne Présidente de l'EAEF, association européenne de référence sur les sujets de santé au travail.

Psychologue de formation, elle accompagne les entreprises, tous secteurs d'activité confondus, à mettre en œuvre des actions sur les 3 niveaux de prévention des RPS (primaire, secondaire et tertiaire).

Elle est est Directrice Générale de Pulso France.

Auteure chez DUNOD de « Mieux vivre en entreprise » (2010) « Développer le bien-être au travail » (2005) et chez Mango Fleurus de « La résilience, ça se cultive au quotidien » 2019

FIRPS

2 années de covid-19 ont permis d'expérimenter à très grande échelle, le télétravail.
Quel bilan pour les entreprises et les collaborateurs ?

*Les illustrations de GABS, avec son accord, sont issues de :
Le Télétravail, je me marre !!!
Editions **Eyrolles** sept 2021

FIRPS

Le télétravail, un nouvel enjeux pour les Risques Psychosociaux et la santé mentale en entreprise

Depuis 20 ans, le télétravail a été un sujet très abordé, discuté, testé, contesté... Après deux années de confinement/ déconfinement/ reconfinement, force est de constater qu'il a été plus expérimenté en 24 mois qu'en 20 ans !

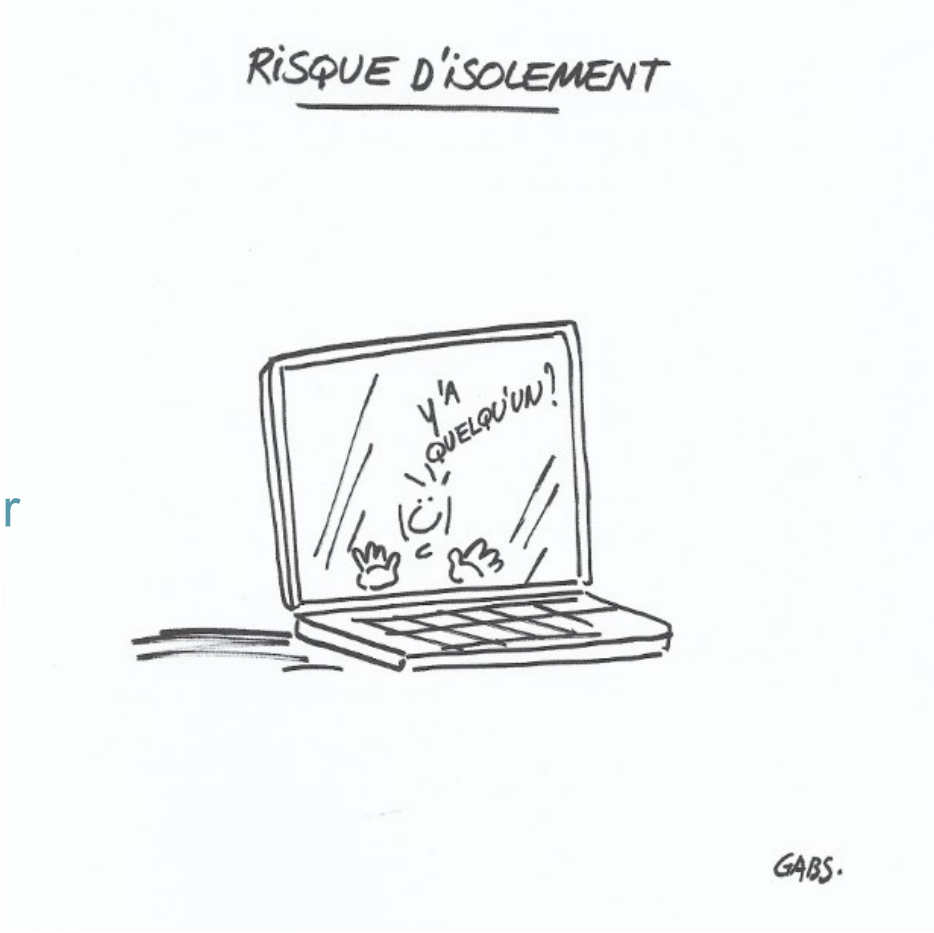
Dans une période où la santé mentale s'est dégradée, où les moments de convivialité se sont raréfiés et où les collectifs de travail sont fatigués. Il devient urgent de prendre du recul pour agir en tenant compte des retours d'expérience, éviter le pire et tendre vers le meilleur.

Objectif : co-construire celui de demain : un télétravail qui préserve la santé, favorable aux équilibres de vie, à l'épanouissement professionnel et à la performance des organisations.

FIRPS

Sommaire

1. Quelques règles/principes incontournables
2. Équité, volontariat, flexibilité, réversibilité… : définir des critères d'accès au télétravail
3. Intégrer de nouveaux collaborateurs
4. « Le télétravail : idées reçues et développement des inégalités. »
5. Être à l'écouter des personnes en difficultés et garder le lien.
6. Le rôle du manager en télétravail
7. Préserver la vie privée et le droit à la déconnexion
8. Préserver et enrichir les collectifs de travail
9. Recommandations de la Firps



FIRPS

1-Quelques règles/principes incontournables

- L'accord national interprofessionnel du 24 novembre 20201 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail »
  - L'article 1.2. traite de la « préservation de la cohésion sociale interne », en particulier « entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ».
  - L'article 3.4. sur les « règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail » est succinct et la prévention des risques psychosociaux est au final peu évoquée
  - Le chapitre 4 le télétravail repose sur un postulat fondamental – la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail – et deux aptitudes complémentaires – l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail ».

FIRPS

2. Équité, volontariat, flexibilité, réversibilité… : définir des critères d'accès au télétravail

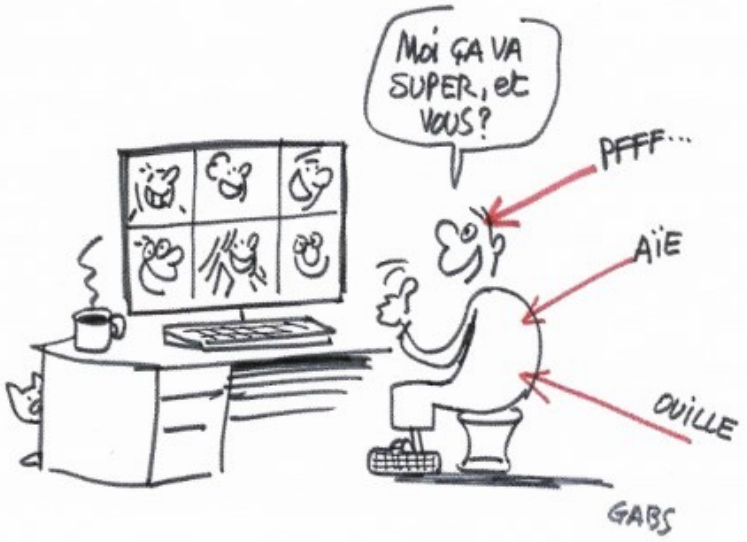
- **ÉQUITÉ**
  - déterminer les règles d'accès et de pratique au télétravail.
  - définir des critères clairs, métier par métier
- **VOLONTARIAT**
  - volontariat réciproque.
  - le télétravail doit être une possibilité et non une obligation.
- **FLEXIBILITÉ**
  - Ils doivent pouvoir évoluer dans le temps
  - En fonction de l'activité et des besoins de l'entreprise, mais également selon situation professionnelle et personnelle des collaborateurs.
- **RÉVERSIBILITÉ**

FIRPS

3. Intégrer de nouveaux collaborateurs

«Le télétravail a grandement réduit les interactions informelles autour de « la machine à café », pourtant vitales à l'intégration d'un nouvel arrivant »

1. **Communiquer en amont**
2. **Formaliser les interactions**
3. **Donner des points d'ancrage au nouvel arrivant**
4. **Développer des outils collaboratifs**



FIRPS

4. « Le télétravail : idées reçues et développement des inégalités. »

- **ÉGALITÉ DES GENRES**
- **ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**
- **LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS TOUJOURS PERÇU COMME UN AVANTAGE**

FIRPS

5. «Être à l'écouter des personnes en difficultés et garder le lien

- **RÉVÉLATEUR DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX**
- **CATALYSEUR DE DIFFICULTÉS**
- **RENFORCER LA PRÉVENTION**

FIRPS

6. Le rôle du manager en télétravail

- **CLARIFIER LE RÔLE DU MANAGEMENT**
- **OUTILLER LE MANAGEMENT**
- **TROUVER LA BONNE DISTANCE**

FIRPS

7. Préserver la vie privée et le droit à la déconnexion

- **IDENTIFIER LES RISQUES DE L'HYPERCONNEXION**
- **POSER DES LIMITES**

FIRPS

8. Préserver et enrichir les collectifs de travail

- **(RE)PENSER LE BON USAGE DES CANAUX DE COMMUNICATION**
- **PRÉVENIR LES CONFLITS**
- **MAINTENIR LE LIEN DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL**

FIRPS

8. Recommandation de la Firps

- Il convient de rappeler quelques principes :
  - **les meilleurs plans de prévention doivent être adaptés au contexte de chaque établissement ;**
  - **ils doivent être établis en concertation avec les représentants du personnel ;**
  - **il faut périodiquement les évaluer pour corriger ce qui ne fonctionne pas et engager les mesures complémentaires que les retours d'expérience vont suggérer.**

*Les illustrations de GABS sont issues de :
Le Télétravail, je me marre !!!
Editions **Eyrolles** sept 2021

FIRPS

Des questions?

Merci de votre attention et à très vite!

Vous pouvez téléchargez gratuitement le livret « télétravail » en allant sur le site de la Firps :

www.firps.org - rubrique « contributions »