

Le télétravail peut-il représenter un risque pour la santé?

QUOTIDIEN Le contexte pandémique a modifié nos habitudes professionnelles. Si travailler depuis chez soi représente des avantages, cela comporte aussi des inconvénients.

PAR ESTELLE.BAUR@LENOUVELLISTE.CH

Vous l'avez peut-être vécu lors du confinement, s'il ne vous a pas été possible d'installer un poste de travail ergonomiquement adéquat chez vous (éclairage idéal, espace suffisant et tranquille, soutien lombaire de l'assise, utilisation d'accessoires pour l'ordinateur – souris adaptée, clavier externe, etc.), vous avez peut-être souffert de troubles musculo-squelettiques. Mais saviez-vous que le télétravail est aussi facteur de risques psychosociaux? Des situations de mal-être psychique qui peuvent avoir des répercussions sur la santé physique (maux de tête, douleurs musculaires ou articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, augmentation de la tension artérielle), sur la santé psychique (anxiété et manifestations dépressives) et sur le comportement (isolement social, nervosité ou agressivité).

Du bon et du moins bon

Cette nouvelle façon de travailler présente de nombreux avantages: moins de déplacements, une plus grande flexibilité dans la gestion de son temps et, si l'on travaille seul, une productivité vraisemblablement accrue. Le télétravail nous rend toutefois plus sédentaires et nécessite de la rigueur pour faire à la fois preuve d'autonomie et parvenir à se fixer un cadre de travail efficace qui préserve notre santé. «En télétravail, on tend à culpabiliser si on fait des pauses; on oublie souvent qu'au bureau, on fait des mini-pauses, lorsqu'un collègue passe dire bonjour par exemple», illustre Michela Zenoni, psychologue spécialiste en santé au travail à Unisante. Si on vit seul, le risque d'isolement augmente (le bureau étant un lieu d'interactions sociales). «Même si on a été productif durant la journée, on peut avoir le sentiment d'être moins efficace. On risque aussi d'avoir un sentiment de disponibilité permanente, en répondant par exemple immédiatement lorsqu'on nous contacte.» Plane alors le danger de ne plus distinguer la frontière entre vie privée et vie professionnelle. D'autant plus si la demi-heure de trajet entre le travail et la maison qui nous permettait d'instaurer une coupure et de détendre notre esprit n'existe plus. Alors l'épuisement professionnel (comme le burn-out) guette.

L'horaire de confiance, une mauvaise idée?

L'horaire de travail fondé sur la confiance correspond à une organisation du temps

Comment bien gérer le télétravail?

Définissez une plage horaire durant laquelle vous êtes disponible et les moments durant lesquels vous ne pouvez être dérangé

Conservez une routine (s'habiller, se doucher, dissocier lieu de travail et lieu des repas, sortir marcher, ranger votre ordinateur à la fin de votre journée de travail, etc.)

Organisez-vous des pauses régulières, avec des outils comme la «pomodoro technique» ou des créateurs de tâches

Précisez les modalités de votre engagement avec votre hiérarchie et déterminez une charge de travail hebdomadaire maximale

Planifiez des moments quotidiens d'activité physique, de sociabilisation, de divertissement



«En télétravail, on fait moins de pauses. Et même si on a été productif durant la journée, on peut avoir le sentiment d'être moins efficace.»

MICHELA ZENONI
PSYCHOLOGUE SPÉCIALISTE EN SANTÉ AU TRAVAIL
À UNISANTE

de travail selon laquelle l'exécution des tâches l'emporte sur la présence et le temps de travail effectifs des employés. Sous ce modèle – qui tend à se démocratiser depuis le contexte pandémique – le pointage devient facultatif. Or, selon une enquête de la Confédération de 2012, «le renoncement à la preuve obligatoire des heures de travail (...) laisse pressentir que la frontière entre temps de travail et temps libre deviendrait toujours plus floue et le travail supplémentaire non rémunéré la règle». Il serait également à l'origine d'un «présentisme» pernicieux, c'est-à-dire d'une propension plus nette à travailler sur son temps libre et une multiplication des journées de travail de plus de 10 heures. Un avis partagé par Nicolas Bolli, chef du Service de protection des travailleurs et des relations du travail: «L'horaire de confiance ne peut être mis en place que dans des cas exceptionnels et à des conditions très précises, puisque enregistrer son temps de travail reste, à ce jour, le seul ba-

romètre qui permet de savoir si on en fait trop ou si on parvient à s'octroyer les pauses auxquelles on a droit. Il reste le seul moyen de gérer à satisfaction la distinction entre vie privée et vie professionnelle.»

Est-ce que j'en fais trop?

L'irritabilité, des troubles du sommeil, un sentiment de surcharge ou de fatigue constante sont autant de signes qui devraient alerter. «Tout changement physique et cognitif peut être symptomatique», explique Michela Zenoni. «Ce peut être l'apparition de maux de tête, une difficulté à se concentrer, la répétition d'erreurs ou d'oublis, tout changement dans sa façon habituelle de fonctionner... ce qui nécessite de bien se connaître.» Notre approche aux loisirs, à l'alimentation et à la vie sociale peut aussi révéler une situation problématique: «Par exemple, ne plus prendre le temps de manger de vrais repas réguliers, de sortir marcher alors qu'on en avait l'habitude, s'isoler socialement ou, au contraire, devenir hyperconnecté.» Il est important d'être bien accompagné dans l'organisation de son télétravail et d'exprimer suffisamment tôt aux personnes-ressources de son entreprise (RH, personne de confiance, etc.) qu'on a trop de travail ou qu'on n'arrive pas à gérer son temps. Puis, d'établir un horaire précis avec sa hiérarchie. On peut aussi veiller à conserver des rituels, s'organiser des pauses régulières (des applications de type «pomodoro technique» existent pour cela), prévenir ses collègues ou sa famille des plages horaires durant lesquelles on ne peut être dérangé... et ne plus culpabiliser de le faire.

Plus d'infos sur unisante.ch (onglet «Actualités», «télétravail et santé, nos conseils») et sur vs.ch/web/spt

QUE DIT LA LOI?

Respecter les heures de travail

Hormis la prévention des accidents et l'ergonomie sur le lieu de travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour améliorer la protection de la santé et garantir la santé physique et psychique des travailleurs (article 328 CO, article 6 de la loi fédérale sur le travail (LTr) et article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3)). Bien qu'en télétravail les horaires soient souvent flexibles, les dispositions de la loi sur le travail doivent ici aussi

être respectées. Ainsi, les heures de travail et les périodes de repos se doivent d'être strictement observées. Le temps de travail effectué en télétravail doit en principe être documenté de façon détaillée (début et fin du temps de travail, pauses, etc.) L'article 73 de l'ordonnance 1 d'application de la LTr (OLT1) prévoit l'obligation pour l'employeur de tenir un registre mentionnant la durée quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni.

SANTÉ: L'OMBUDSMAN VOUS INFORME

DITES-NOUS...

LUDIVINE DÉTIENNE
RESPONSABLE DE L'OMBUDSMAN



Pour ou contre le don d'organes? Parlez-en à vos proches

Le 15 mai, le peuple votera sur la révision de la loi sur la transplantation, en particulier sur le don d'organes. A ce jour, des organes, des tissus ou des cellules peuvent être prélevés sur une personne décédée uniquement si elle a consenti avant son décès à un tel prélèvement ou si ses proches y consentent. La révision, quant à elle, prévoit d'introduire le principe du consentement présumé. En d'autres termes, l'on part du principe que la personne est favorable au don d'organes sauf si elle s'y est opposée explicitement de son vivant. Une place est donnée aux proches qui pourront s'opposer au prélèvement s'ils savent que la personne décédée s'y serait opposée. Que vous soyez pour ou contre cette modification, l'important est d'en parler à vos proches afin qu'ils connaissent votre position sur cette question sensible. La loi prévoit la création d'un registre des déclarations relatives au don d'organes. info@ombudsman-vs.ch ou 027 321 27 17.

PARTENARIATS