

Les nouveaux maux du Monde d'après COVID

AVSST

2 novembre 2021



La Clinique du Travail

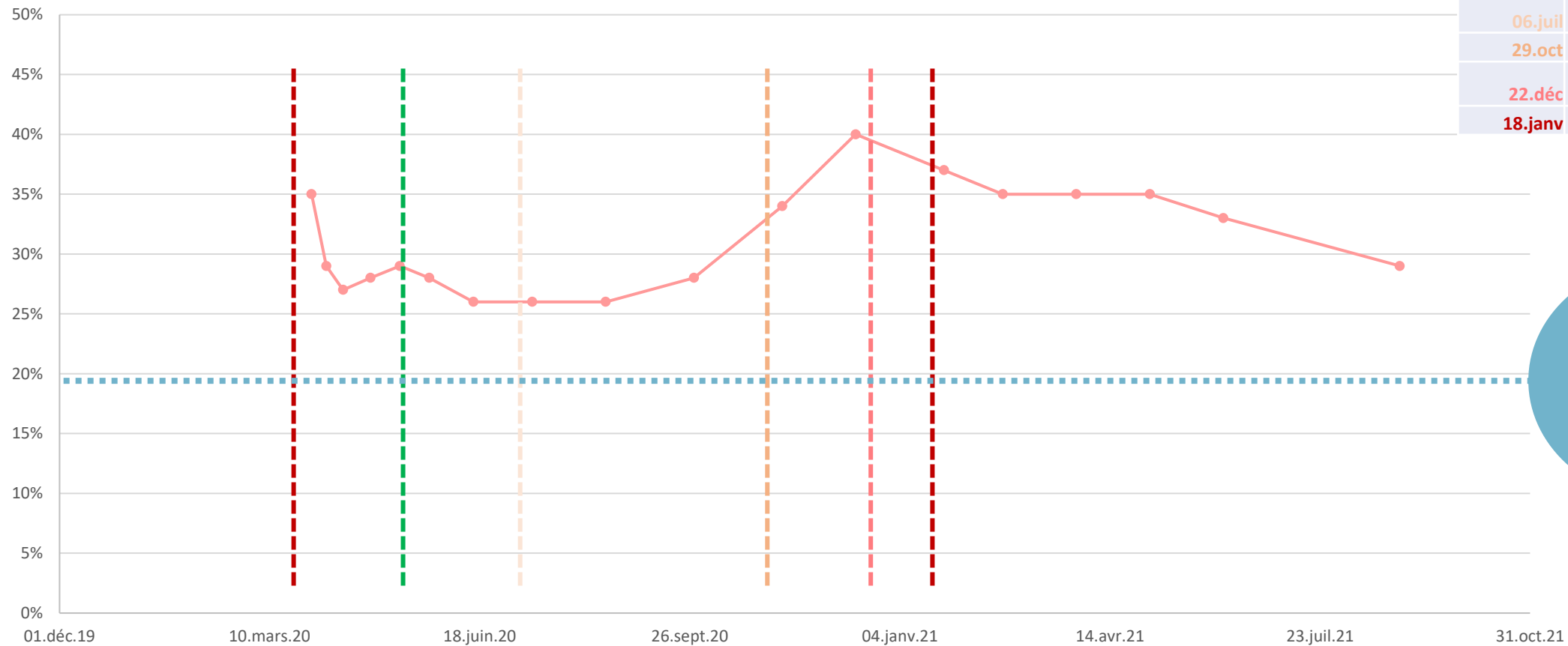
- Accompagnement de situations de santé au travail (absence ou souffrance au travail)
 - Approche holistique et systémique : santé, lien employeur, aspects juridiques & asséculoologiques, admin, préparation physique, mentale et psychologique à la reprise de l'activité professionnelle
- Prévention et gestion de l'épuisement (individuel et collectif)
- Conseils aux organisations (risques psychosociaux, management des RH)
- Personne de Confiance
- Médiation
- Support juridique
 - Conseils en Droit du Travail et Droit des Assurances
 - Enquêtes internes sur cas de harcèlement présumé ou atteintes à l'intégrité personnelle
- Outplacement, bilan de carrière & transition professionnelle
- Cellule d'urgence : Assurer un soutien psychologique d'urgence immédiat et/ou post-immédiat en cas d'événement critique

Programme

- Introduction
- Enjeux et risques après la pandémie
- Enjeux de la flexibilisation des modes de travail : risques et bienfaits
- Gestion de son organisation : boîte à outils
- Quelques pistes pour limiter les impacts sur la santé

Quelques chiffres en Suisse

Détresse psychologique élevée à très élevée

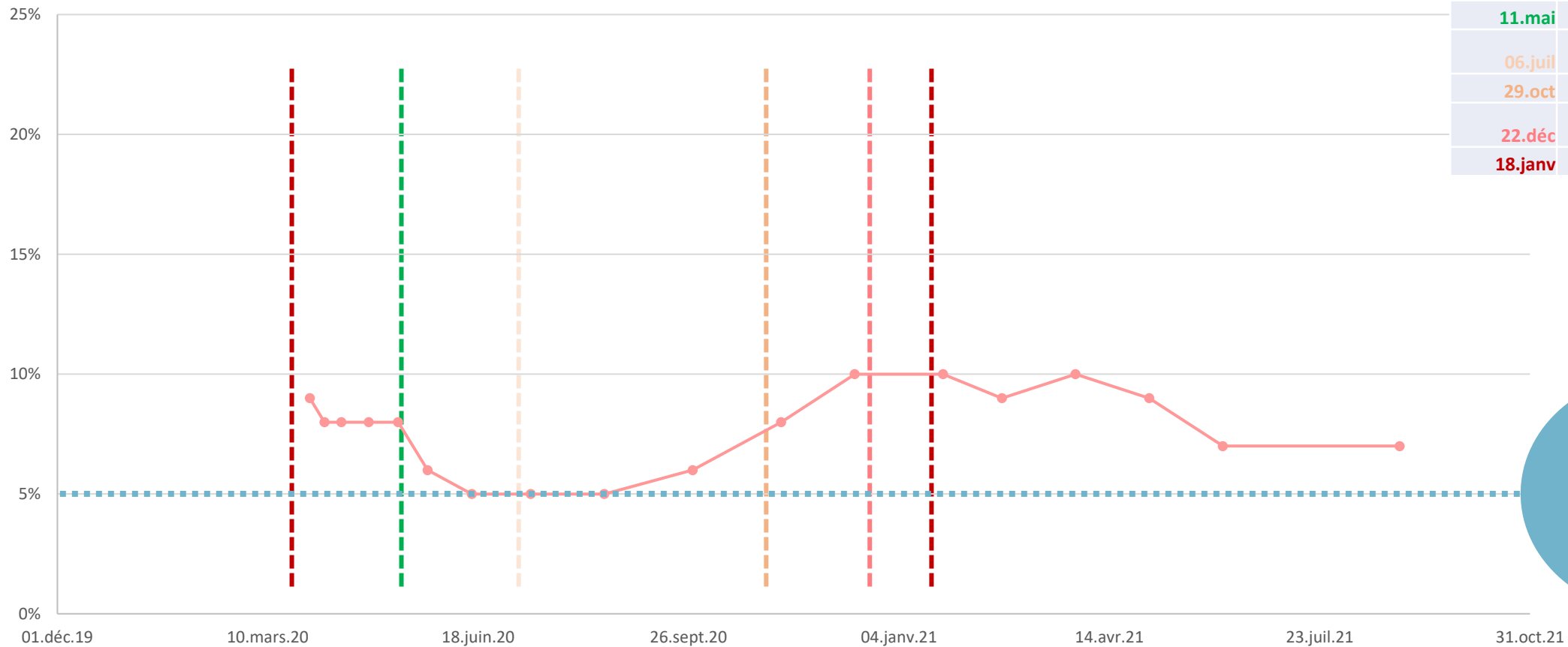


16.mars	1er confinement : fermeture des écoles et magasins
11.mai	Réouverture des écoles
06.juil	Obligation du port du masque dans les transports publics
29.oct	Renforcement des mesures
22.déc	Fermeture des restaurants et activités de loisir
18.janv	2ème confinement

2017:
19,1%

Quelques chiffres en Suisse

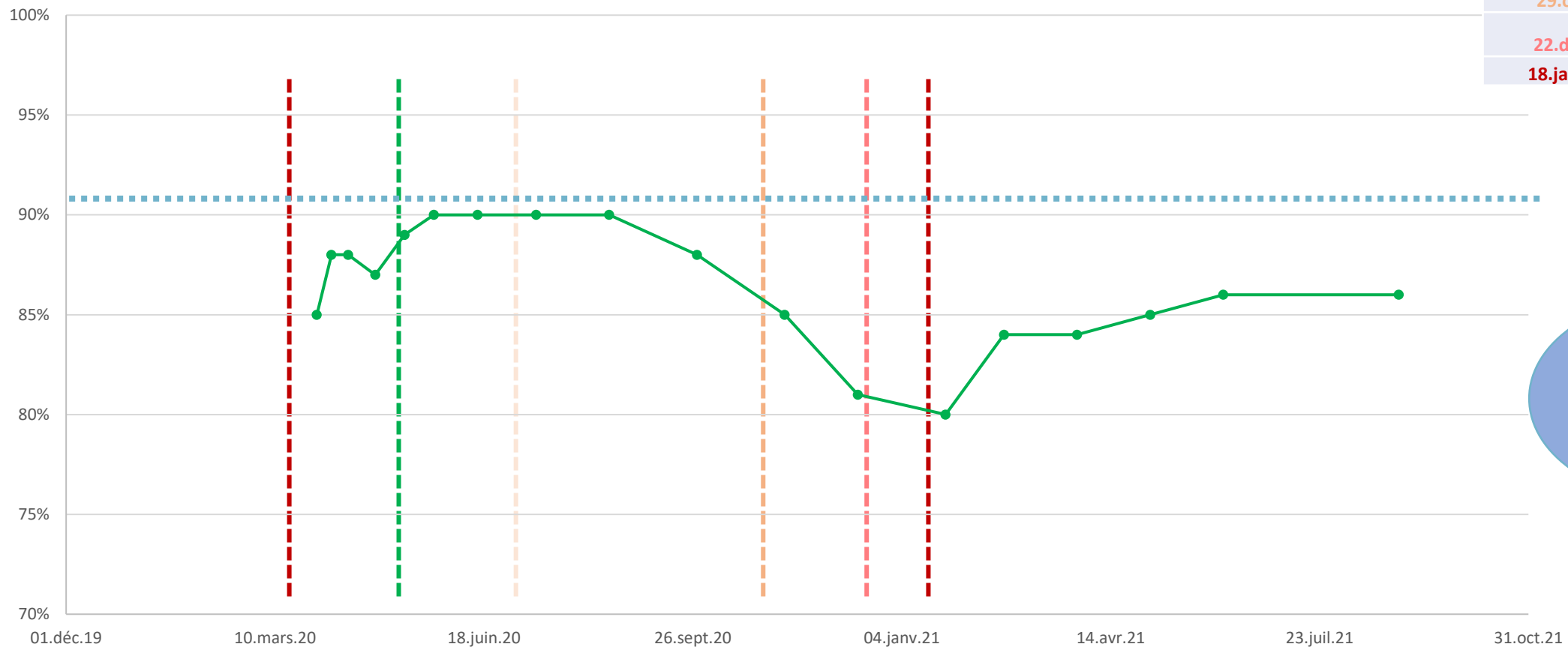
Sentiment de solitude souvent à très souvent



2017: 5%

Quelques chiffres en Suisse

Bonne qualité de vie

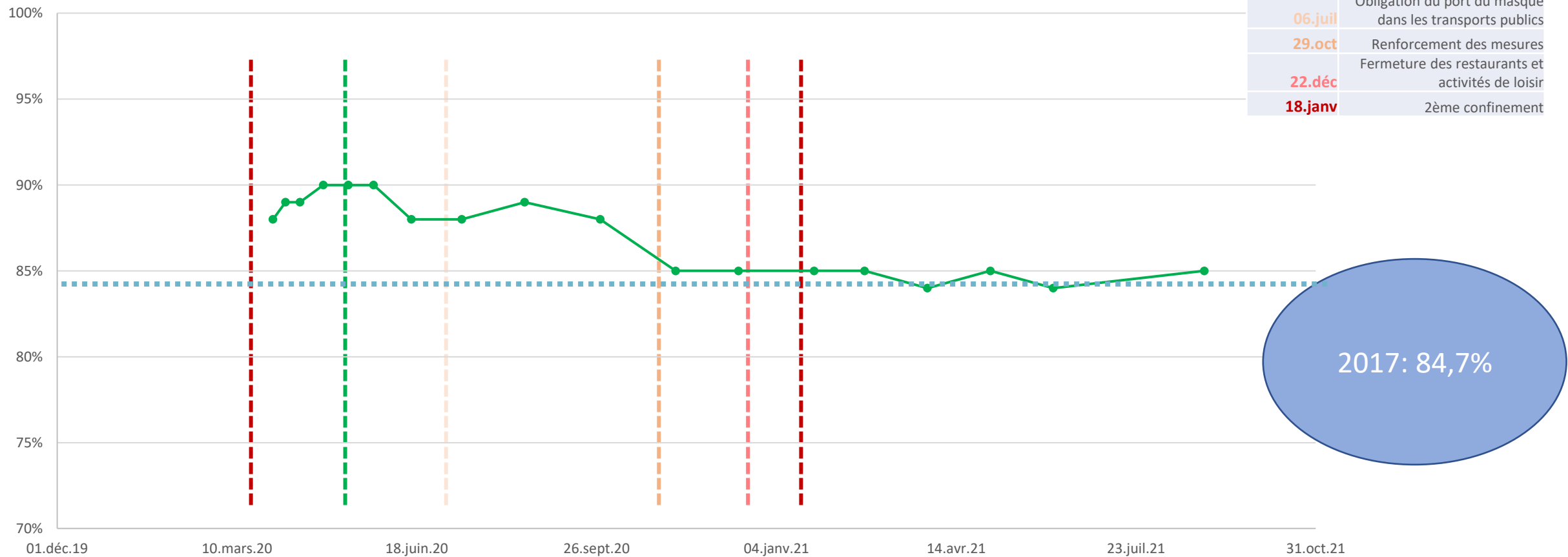


16.mars	1er confinement : fermeture des écoles et magasins
11.mai	Réouverture des écoles
06.juil	Obligation du port du masque dans les transports publics
29.oct	Renforcement des mesures
22.déc	Fermeture des restaurants et activités de loisir
18.janv	2ème confinement

2017: 91,7%

Quelques chiffres en Suisse

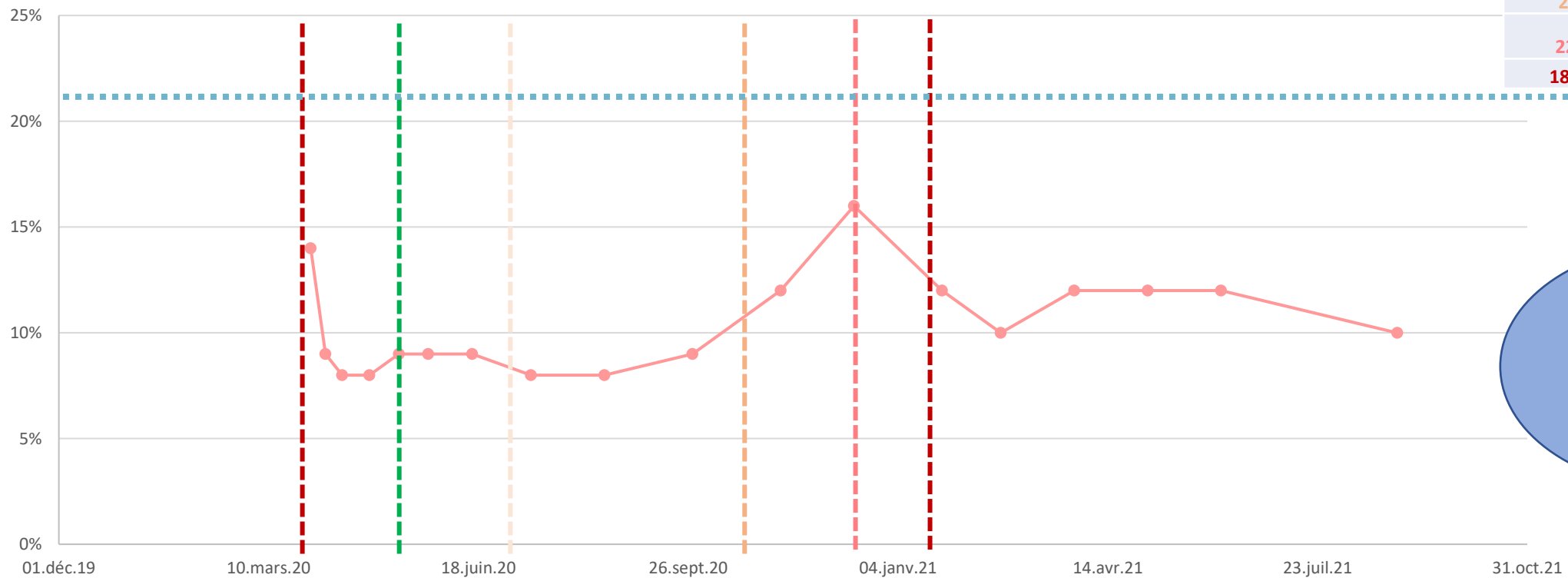
Bonne santé subjective



Quelques chiffres en Suisse

souvent stressé-e-s

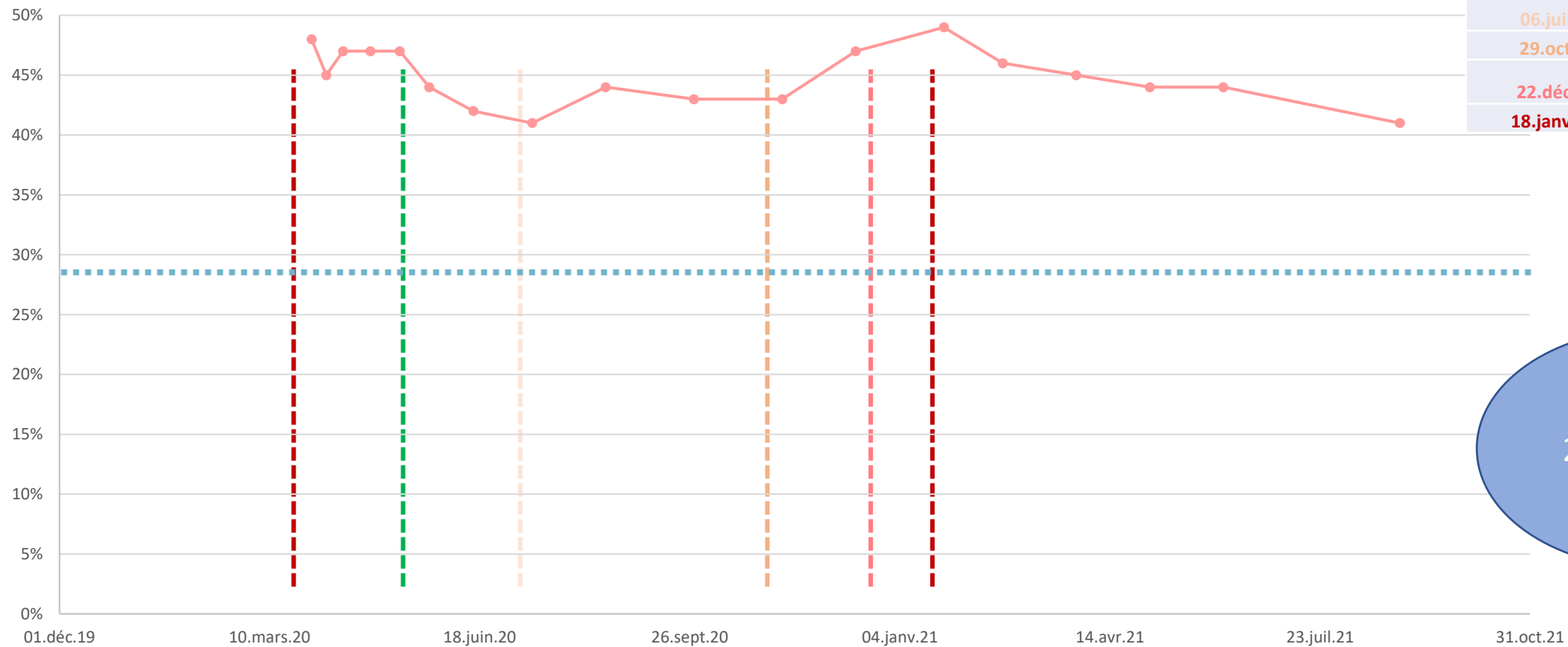
16.mars	1er confinement : fermeture des écoles et magasins
11.mai	Réouverture des écoles
06.juil	Obligation du port du masque dans les transports publics
29.oct	Renforcement des mesures
22.déc	Fermeture des restaurants et activités de loisir
18.janv	2ème confinement



2017: 21.6%

Quelques chiffres en Suisse

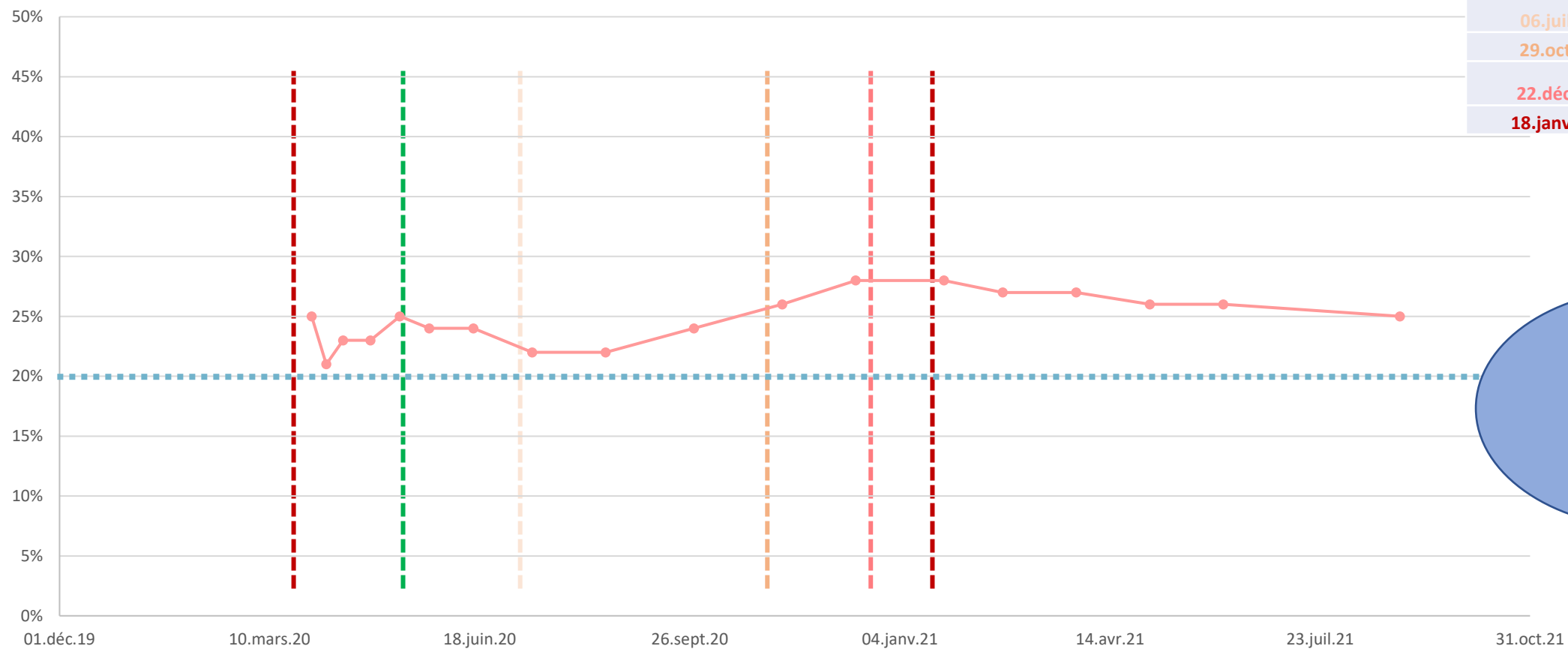
Difficultés de sommeil



2017: 26.4%

Quelques chiffres en Suisse

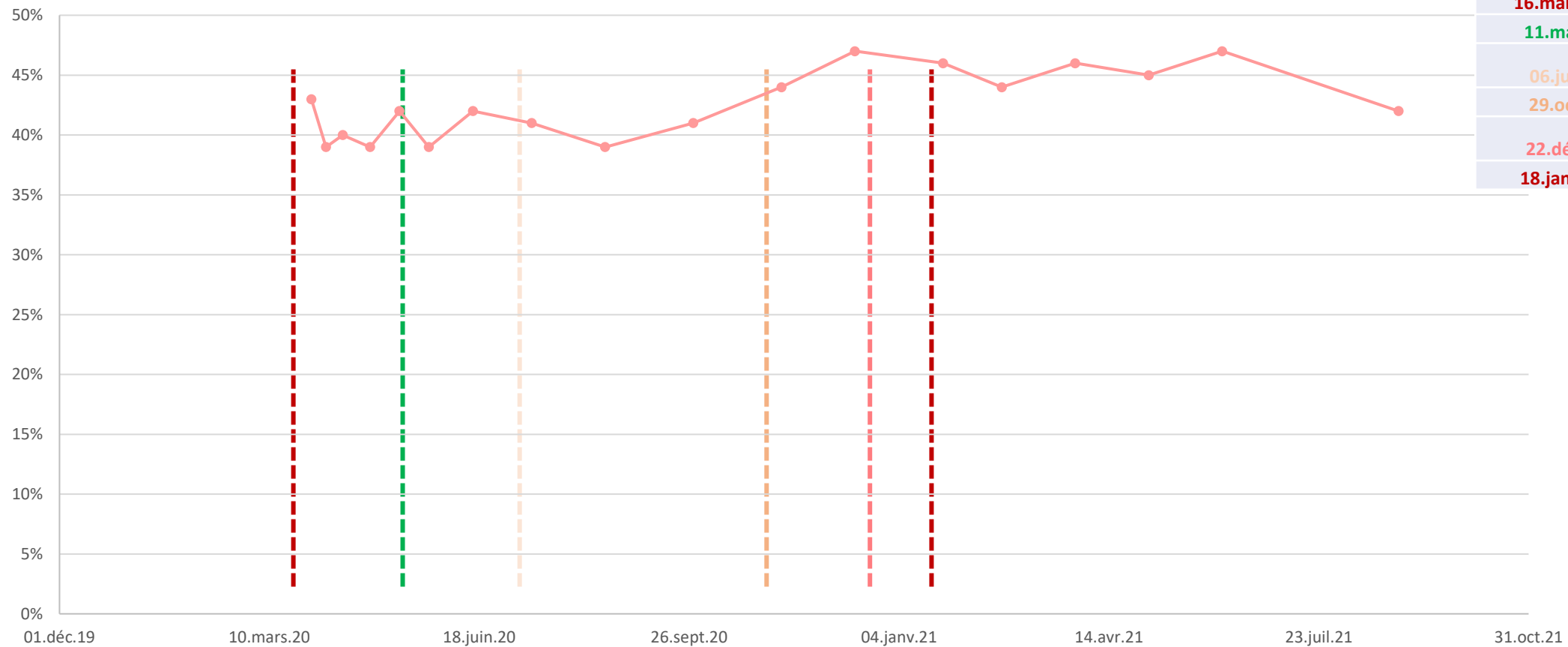
Problématiques somatiques importantes



2017: 20%

Quelques chiffres en Suisse

Manque d'énergie



16.mars	1er confinement : fermeture des écoles et magasins
11.mai	Réouverture des écoles
06.juil	Obligation du port du masque dans les transports publics
29.oct	Renforcement des mesures
22.déc	Fermeture des restaurants et activités de loisir
18.janv	2ème confinement

Quelques points de repères

Ce que l'on a rencontré sur le terrain

- Liens humains et informels entre collègues (renforcés, péjorés) par les opinions sur le sujet et les comportements (éloignement)
- Choc du manque de distanciation entre la vie privée et la vie professionnelle (rencontre forcée des 2 sphères)
- Craintes économiques (perte de l'emploi, stabilité de l'entreprise...)
- Difficultés concernant le passage entre le confinement et le déconfinement
- Remise en question du sens, des valeurs et priorités de vie (couple, famille, travail)
- Mise en place de bonnes ou mauvaises habitudes/pratiques.

Flexibilité du travail

Bénéfices :

- Temps gagné hors transports
- Moins d'arrêts maladie
- Environnement plus calme
- Diminution du turn-over
- Productivité en augmentation
- Meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle
- Marketing employeur : critère de choix

Flexibilité du travail

Enjeux et risques :

- Le télétravail n'est pas fait pour tout-e-s les employé-e-s
- Augmentation de l'anxiété et déprime 25%
- Charge et temps de travail en augmentation 50%
- Perte de lien et de visibilité sur les projets en cours
- Inégalités insoupçonnées
 - Moins de promotions pour les télétravailleur-se-s (moins de visibilité)
 - Différence de genre (femmes aimeraient faire davantage du télétravail)
 - Inégalité du lieu de vie (petit salaire petit appartement – grand salaire grand appartement)
 - Inégalité métier (service admin versus chaines de productions par exemple)
 - RPS : augmentation cachée des conflits et symptômes de burnout

Que faire ?

- Le télétravail devrait être une proposition pas une obligation
- Ne pas minimiser la communication des ressources disponibles: personne de confiance (internes et externes), faire des relances et organiser des relais si besoin
- Organisation de sa place de travail chez soi (convention)
- Adapter la répartition du temps en présentiel / télétravail (dérapage, manque de visibilité sur les projets)
- Accompagner les managers à modifier / adapter leur manière d'encadrer
- Le règlement du personnel devrait régir le télétravail pour garantir l'égalité de traitement
- 2020 : passage en urgence avec peu de réflexion
- 2021 : faire évoluer pour instaurer des modes flexibles sur la durée (réflexion qui doit faire l'objet d'un projet)

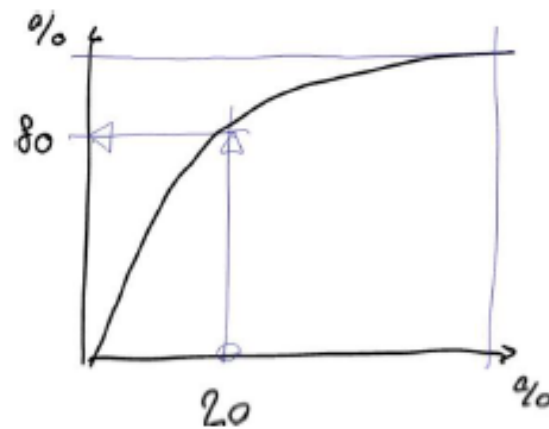
Boîte à outils

Gestion de son organisation : 8 règles d'or

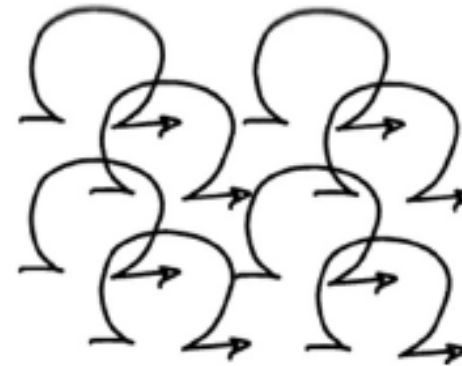
❶ Décider de l'urgence et l'importance

		Importance	
		Faible	Elevé
Urgence	Élevée	3 <i>Déléguer ou planifier</i>	4 <i>Prioriser et réaliser</i>
	Faible	1 <i>Ne rien faire</i>	2 <i>Déléguer</i>

❷ Utiliser la Loi de Pareto



❸ Fermer 8 boucles



❹ Fixer des délais et allouer le temps



Boîte à outils

Gestion de son organisation : 8 règles d'or

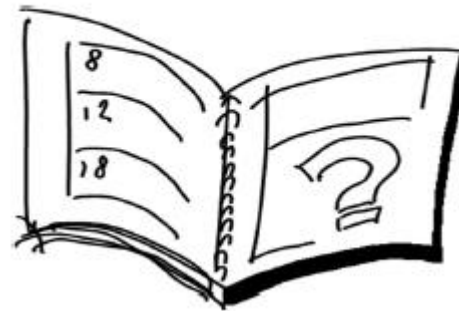
5 Eviter les interruptions



6 Evaluer les durées



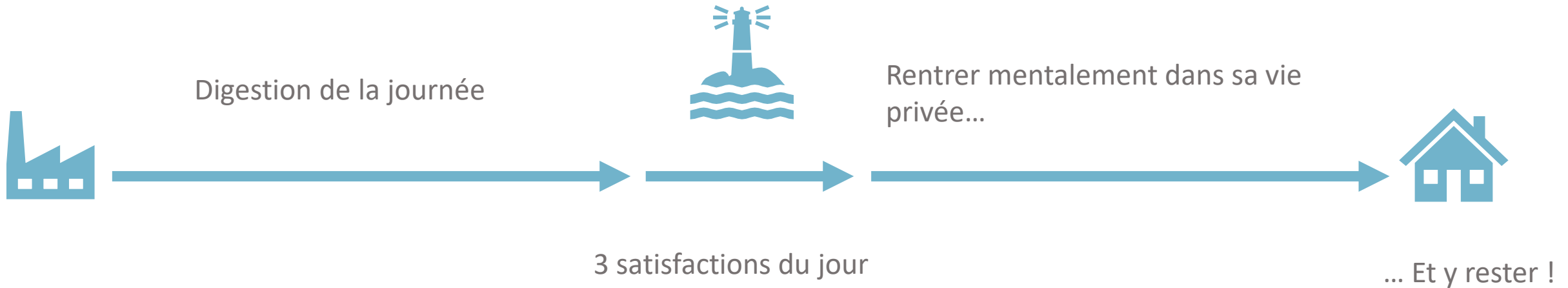
7 Planifier les imprévus



8 Grouper les tâches par famille



SAS de décompression



Recommandations Home Office

- Rituels «check-in / check-out» : habillage, ranger sa place, fermer l'ordinateur
- Se fixer des horaires
- Micro-pauses, s'oxygéner, bouger son corps

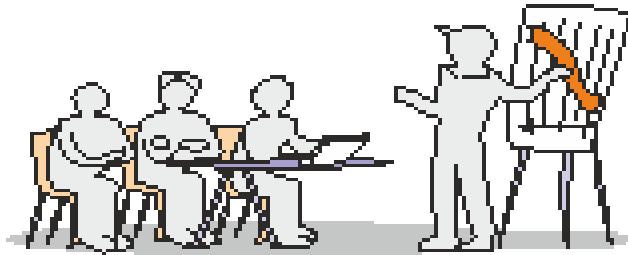
Recommandation pour un chargé de santé sécurité

- Risque de déborder du rôle car impacts santé en lien avec le privé
- Les collaborateurs-trices ont besoin d'un endroit pour déposer
 - Si service de santé / Personne de Confiance:
Elargir ce soutien avec leur prestataire pour accueillir ces difficultés spécifiques
 - Communiquer sur les structures existantes. Faire des relances régulières et spécifiques
 - Accentuer sur : à quoi ça sert, confidentialité
- Liant social de l'entreprise
 - Organiser des lieux d'échanges informels
- Manque de réactivité sur l'adaptation du management
- Création d'un flyer / ressources pour le travail à distance

Recommandations pour le management

- Manager: soutenir le développement individuel des collaborateur-trice-s
- Aide à autonomiser les équipes
- Flexibilité qui favorise des bénéfices secondaires
- En tant que Manager, le suivi devra être plus individuel
- Ligne téléphonique spécifique (personne de confiance, service santé..)

Management à distance



Les dirigeants qui se trouvent dans un management à distance doit passer d'une attitude de surveillance, basée sur la punition et la récompense,



à une attitude de confiance dans les individus et de transparence (Malone, 2004). Il semblerait que le dirigeant efficace dans ce contexte soit celui qui agit comme le ferait le coach d'une équipe sportive en plaçant son équipe à l'avant-scène, en cherchant à aider chaque individu à s'améliorer et à atteindre ses objectifs

Recommandation pour le collaborateur.trice

- Définir / Annoncer les moments de présence sur site (proactivité)
- Se cadrer au niveau du rythme (en + et en -)
- Adresser d'éventuelles difficultés à son responsable, chargé-e-s de santé / sécurité et/ou RH

Instaurer un changement

Conseils pour instaurer un changement :

- Attention à l'excès d'ambition (bonnes résolutions de Nouvel An)
- Commencer par faire le bilan de ce que l'on fait déjà bien et choisir la ou les priorités de changement
- Instaurer 1 à 3 petits changements maximum sur des périodes assez longues (3-4 semaines) pour que ceux-ci s'intègrent dans le quotidien
- Capitaliser sur les routines déjà existantes et transformer quelque peu celles-ci

Références

- Vidéo du Monde
- Article Margaux / Ismat
- Social Monitor Suisse