



Déconfinement, reprise du travail : quels enjeux RPS

Intervenante

Amélie MARCASSIN :

Psychologie sociale et du travail,
spécialisée en gestion des risques humains
et sociaux

Consultante formatrice en santé au travail
et organisation

01

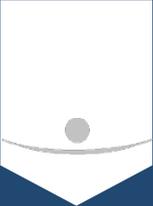
L'EMPREINTE LAISSÉE PAR LE
CONFINEMENT :
APPRÉHENDER LES RPS LIÉS À LA
SITUATION SANITAIRE ACTUELLE

02

SURVEILLANCE DU RISQUE :
ANTICIPER LES DIFFICULTÉS POUR
FAVORISER LA REMOBILISATION DES
COLLABORATEURS

03

LES RÉPONSES PRIORITAIRES :
ACCOMPAGNER LA REPRISE ET FAVORISER
UN CLIMAT DE TRAVAIL SAIN



PARTIE 1

L'empreinte laissée par le
confinement :
Appréhender les RPS liés à la
situation sanitaire actuelle



Un contexte de crise sanitaire, bouleversant personnellement et professionnellement les individus

Un contexte nécessitant une forte capacité d'adaptation:

- Nouvelle organisation et nouveaux modes de travail
- Conséquences sanitaires, économiques, sociales
- Contexte incertain et changeant, pouvant être source de stress

Ce contexte peut générer :

- Stress, crainte et panique,
- Sentiment de perte de contrôle,
- Frustration, colère, agressivité, tristesse, nervosité, culpabilité, ou déni,
- Sentiment d'isolement, ruptures des liens sociaux
- Confrontation à la maladie

✓ Selon une étude sur les effets de l'épidémie du COVID-19 :

- **35% des personnes** déclarent être en détresse psychologique
- **5% des personnes** : ont des formes sévères (jusqu'au risque suicidaire)
- ✓ Tous ces éléments sont traverses : ils peuvent concerner l'ensemble des individus
- ✓ Dans ce contexte, il est d'autant plus important de prendre en compte les risques humains et de les prévenir



Les collaborateurs sur site



Les collaborateurs en télétravail



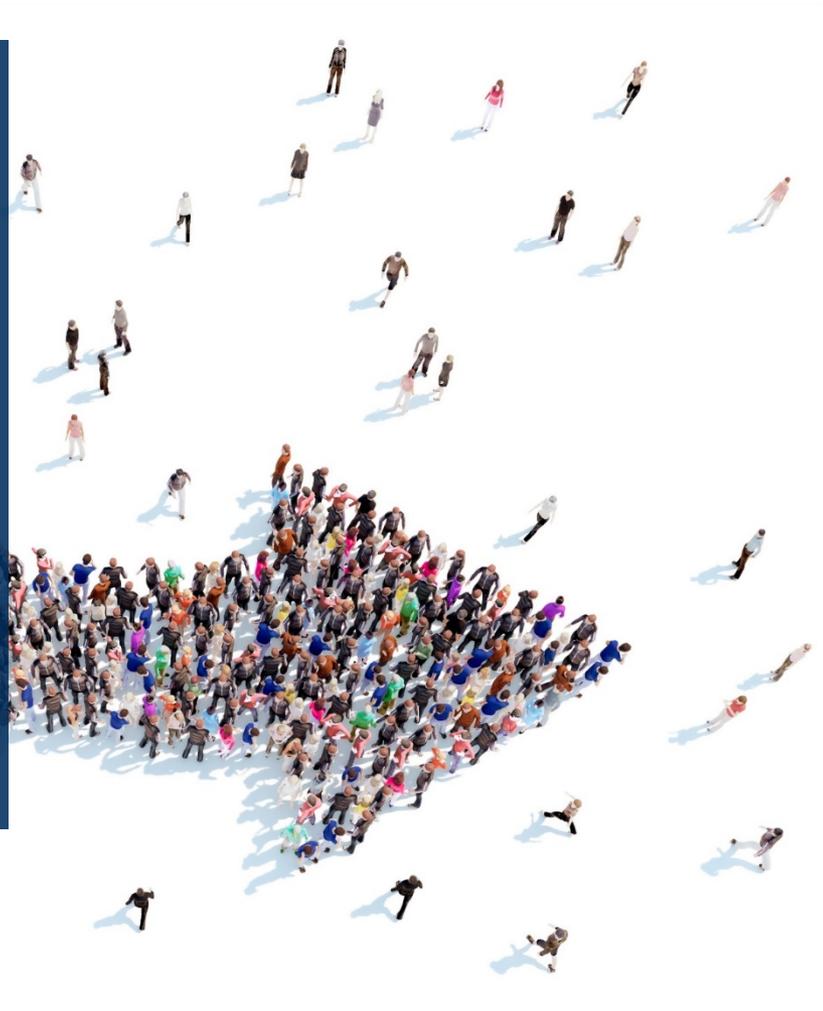
Les collaborateurs en chômage partiel

- Des situations multiples et des collaborateurs se retrouvant dans différentes situations
- Des aspects positifs et des aspects négatifs pour chaque situation
- Les collaborateurs se retrouvant dans plusieurs situations ont pu expérimenter en alternance les aspects négatifs et positifs de chaque situation



PARTIE 2

Surveillance du risque :
Anticiper les difficultés pour
favoriser la remobilisation des
collaborateurs



Comprendre le bouleversement des rapports humains

Distanciation physique et interdépendance

Diminution des contacts en face à face

Vécus et points de vue différents : risque de clivage et de tensions

- Les contacts avec « l'autre » peuvent être perçus comme une menace pour notre santé, les rapports sociaux se font plus distants et moins fréquents
- Les échanges sont essentiels car c'est un facteur de protection de l'équilibre personnel

DES VÉCUS LIÉS A LA CRISE SANITAIRE DIFFÉRENTS

- Des vécus négatifs : angoisse, contamination, deuil, isolement, etc.
- Des vécus positifs : libération de temps pour soi, focalisation sur les choses essentielles de notre vie

UN RETOUR AU TRAVAIL VÉCU DIFFÉREMMENT

- Un retour au travail vécu comme parfois salvateur, marquant la fin d'une période difficile et le retour à un équilibre de vie
- Un retour au travail vécu comme la fin d'une période bénéfique, ravivant l'angoisse de contamination

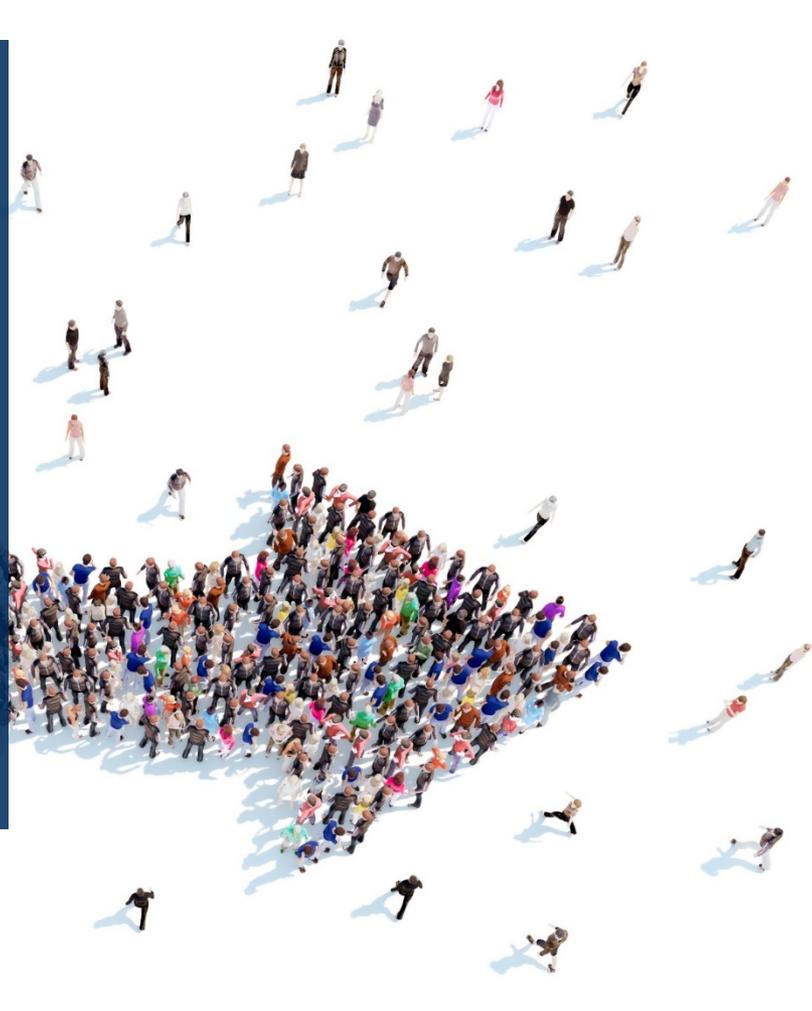
UN TEMPS D'ADAPTATION NÉCESSAIRE

- La mise en place et l'intégration des gestes barrières
- Une réorganisation des temps d'échanges collectifs
- La favorisation des outils de communication à distance et la diminution des échanges directs



PARTIE 3

Les réponses prioritaires :
Accompagner la reprise et
favoriser un climat de travail
sain



1. SE CENTRER
SUR LES
IMPACTS
HUMAINS

2. RECONNAITRE
LA
CONTRIBUTION
DE CHACUN

3. ABORDER LA
REPRISE
D'ACTIVITÉ SUR
SITE

- Cette structuration est une méthodologie vous permettant d'acquérir les éléments de communication en cette période de crise sanitaire
- Cette méthodologie peut s'appliquer en structuration d'une réunion d'équipe mais également lors des communication globales
- L'ordre de ces étapes est important pour favoriser au mieux la remobilisation des collaborateurs.

1

Redimensionner régulièrement l'activité au regard du contexte

4

Être à l'écoute de ce qui se passe sur le terrain pour réajuster l'organisation du travail

2

Réévaluer la disponibilité effective des salariés

5

En s'appuyant sur les retours d'expérience des premières semaines, refaire le point sur les activités

3

Clarifier les objectifs, les livrables, la qualité du travail attendue pour chacun

6

Accueillir les salariés en reprise d'activité par des modalités adaptées

6

Informez, le plus en amont possible, sur les conditions et modalités de reprise d'activité envisagée

L'expertise des salariés est une ressource pour améliorer le fonctionnement collectif et la préservation de la santé au travail

Favoriser des relations de travail en confiance

Inciter les salariés à remonter leurs préoccupations

Mettre en place des modalités d'échanges adaptées à la situation

Être à l'écoute des collaborateurs, leur apporter soutien, reconnaissance du travail réalisé, veiller au surinvestissement



Merci de votre participation et
de votre attention