

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention
en actions



Après la crise, revenir au bureau : les risques à anticiper et les solutions

14 octobre 2021 de 11h à 12h

*La crise sanitaire a bouleversé les repères professionnels et imposé un télétravail qui a pu générer de nombreuses contraintes et/ou difficultés d'organisation.
Comment reprendre son activité en présentiel et renforcer les collectifs de travail ?*

Webinaire du réseau Présanse Paca-Corse



Ce webinaire vous est proposé par le réseau Présanse Paca-Corse, qui regroupe 16 services de santé au travail interentreprises de Paca et Corse, œuvrant pour 137 000 entreprises et plus d'1 million de salariés du secteur privé.

Retrouvez leurs coordonnées sur www.presanse-pacacorse.org (rubrique « Le Réseau »).

Le contenu de ce webinaire a été réalisé par les services de santé au travail AIMST 13, AMETRA06, SAT Durance Luberon.

Les intervenants

- Magali CHEVASSU
 - Psychologue du travail, AISMT 13
- Morgane LECESNE
 - Médecin du travail, AMETRA06
- Magali DHAZE
 - Infirmière de santé au travail, SAT DURANCE LUBERON
- Cyril MARCO
 - Ergonome, SAT DURANCE LUBERON



Sommaire

Comprendre la crise

- Gestion
- Impacts psychologiques
- Impacts collectifs
- Enjeux pour le retour au travail

Télétravail

- Enquête au CHU de Nice : résultats

Conseils aux managers

- Le management en dehors des objectifs

Le Document Unique : comment s'y prendre?

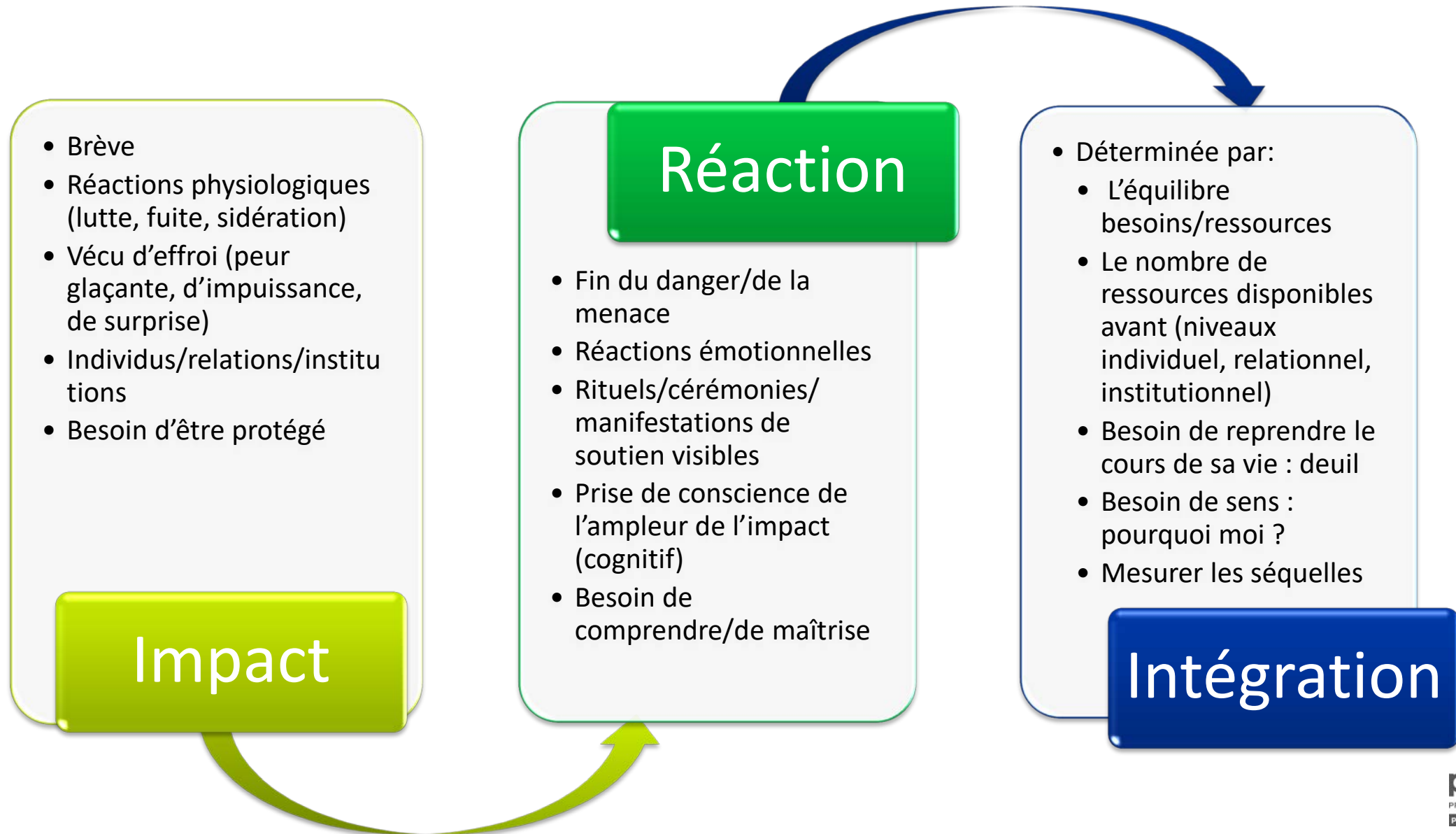
- Le PCA
- L'intégration dans le DUER

L'organisation hybride

- Accepter le « non retour à avant »
- Tirer parti des épreuves traversées

Comprendre la crise pour la dépasser

Psychologie de la crise en termes de vécu





Spécificités

■ Crise Covid

- Universelle
- Phase d'impact par « à coups »
- Clivages

■ Stresseurs

- Sociaux
- Psychologiques
- Professionnels

■ Impacts psychologiques réactionnels

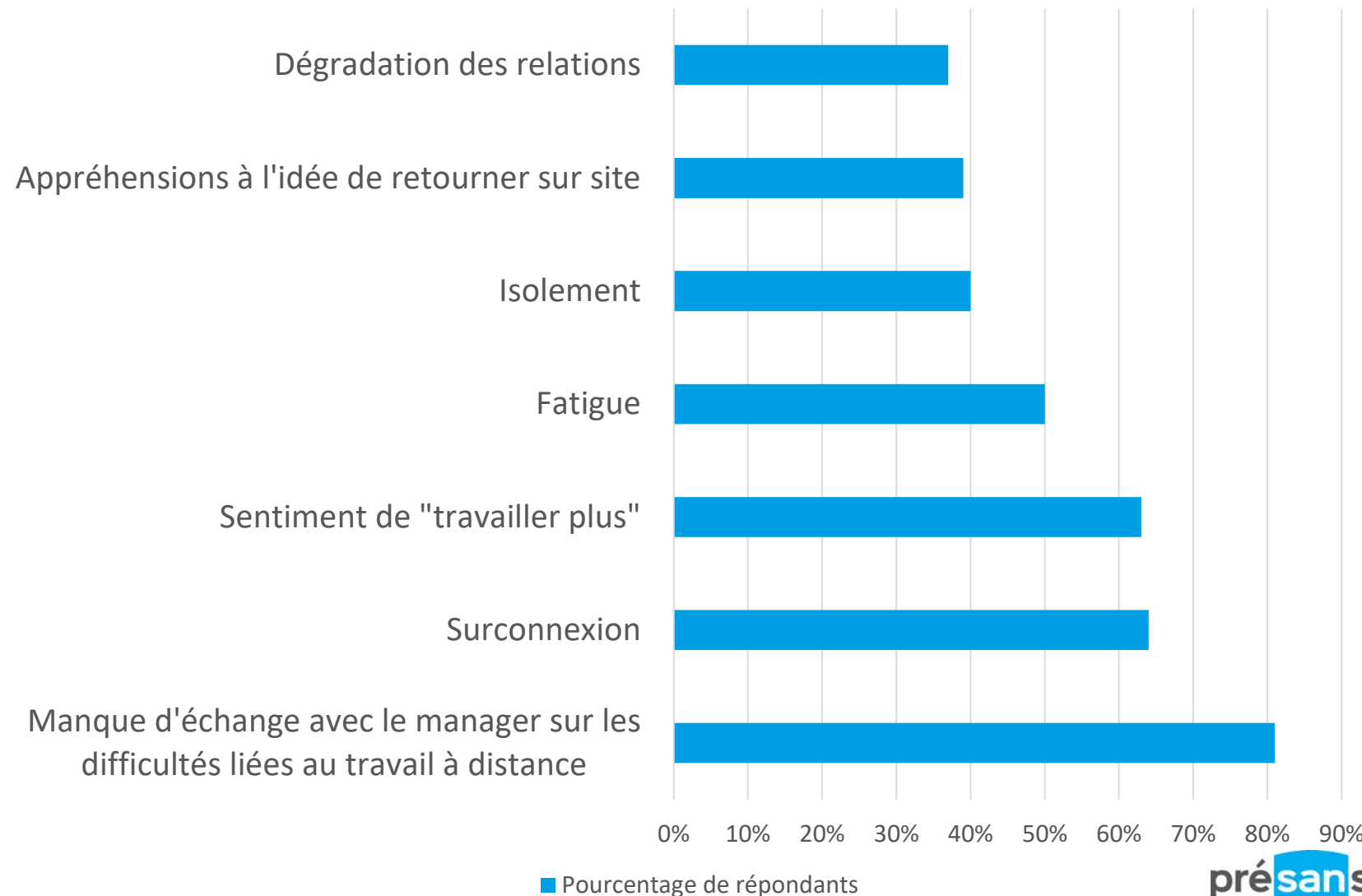
- Remise en question de deux « facteurs structurants »
- Impacts émotionnels, cognitifs et comportementaux
- Syndrome de « fatigue pandémique » : impuissance/usure/découragement

Enjeux laissés par le « télétravail de crise » (source: ANACT)



Sentiment d'intensification du travail :

- Augmentation de la charge pour rattraper le temps perdu, densification de l'activité à distance (sauts de réunions en réunions), augmentation des plages horaires....
- Attention à la mise à mal du sentiment d'efficacité au travail
- Difficulté des managers à évaluer la charge de travail à distance et sur site



Enquête télétravail CHU de Nice

1^{er} confinement COVID-19 = mode d'entrée dans le télétravail

- 900 agents en télétravail
- Enjeux principaux :
 - Situation d'urgence donc **aucune organisation préalable**
 - **Imposé +++**
 - **Quasi-permanent**
 - Isolement socio-professionnel +++
 - Conciliation vie professionnelle/vie familiale ?
 - Conditions d'installation ?
- **Déconfinement** → poursuite du télétravail pour 290 agents



Crédit illustration : Freepik

Enquête télétravail CHU de Nice

Étude quantitative par **questionnaire**, réalisée environ 6 mois après le déconfinement

⇒ **2 parties:**

- Impact du télétravail **pendant le 1^{er} confinement** (mars-mai 2020)
- Impact du télétravail **hors confinement**

Objectif principal :

Évaluer l'impact du télétravail sur la santé physique et mentale
à long terme et pendant le 1^{er} confinement



Enquête télétravail CHU de Nice

Total de réponses obtenues sur 290 questionnaires :

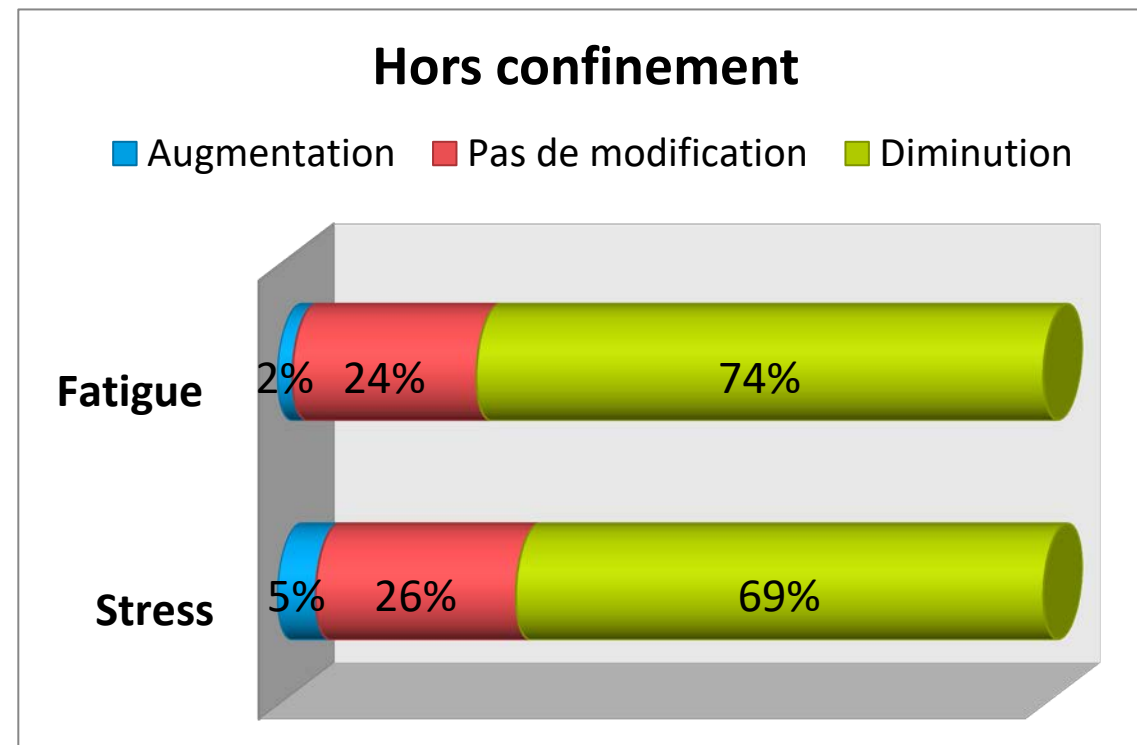
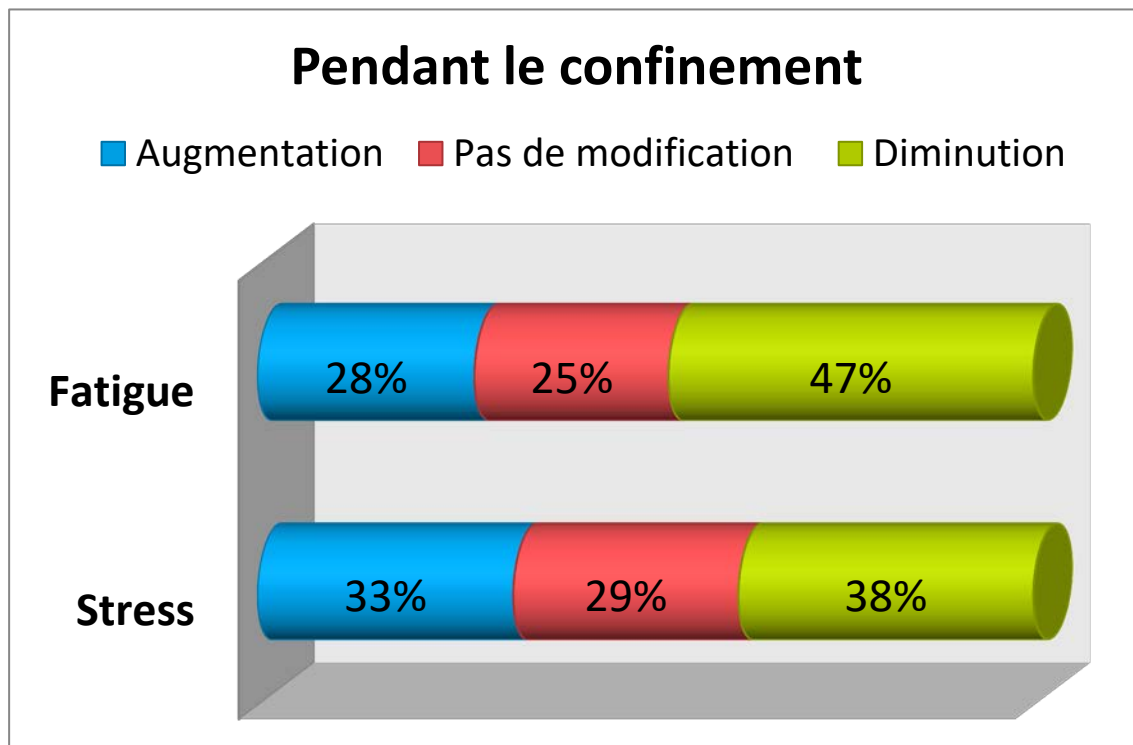
- 111 réponses - partie hors confinement
- 100 réponses - partie pendant confinement

Caractéristiques de la population étudiée :

- Femmes +++
- Age 30-50 ans
- Catégorie professionnelle administrative

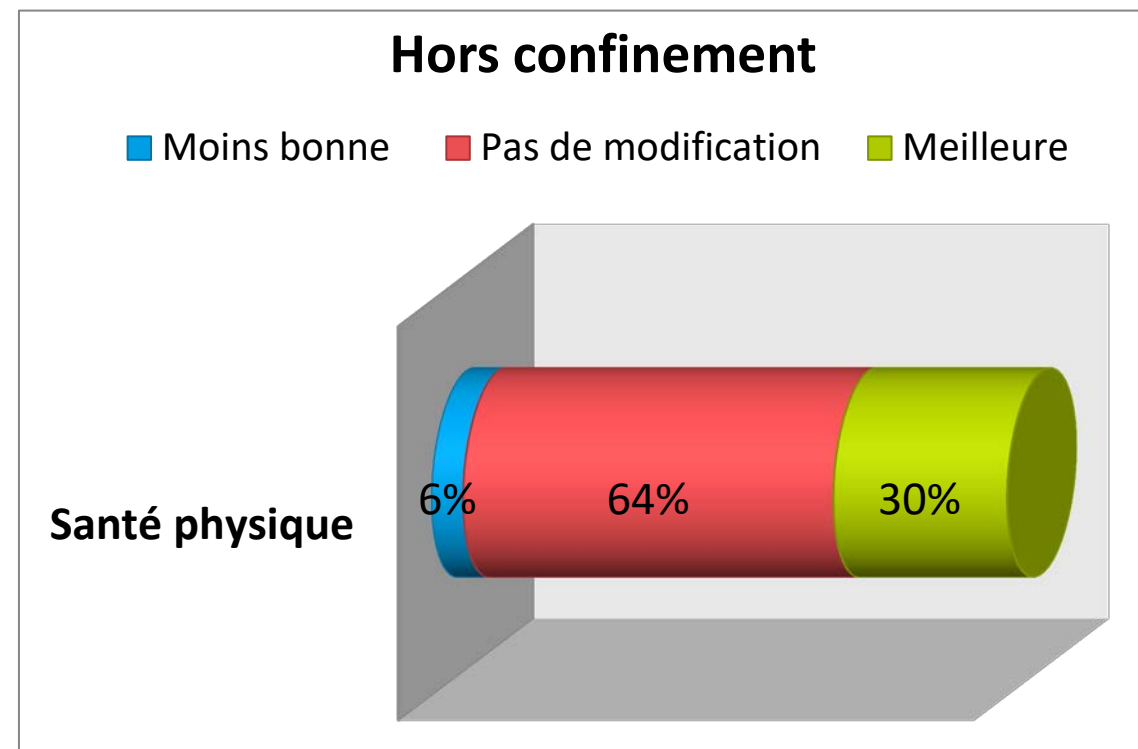
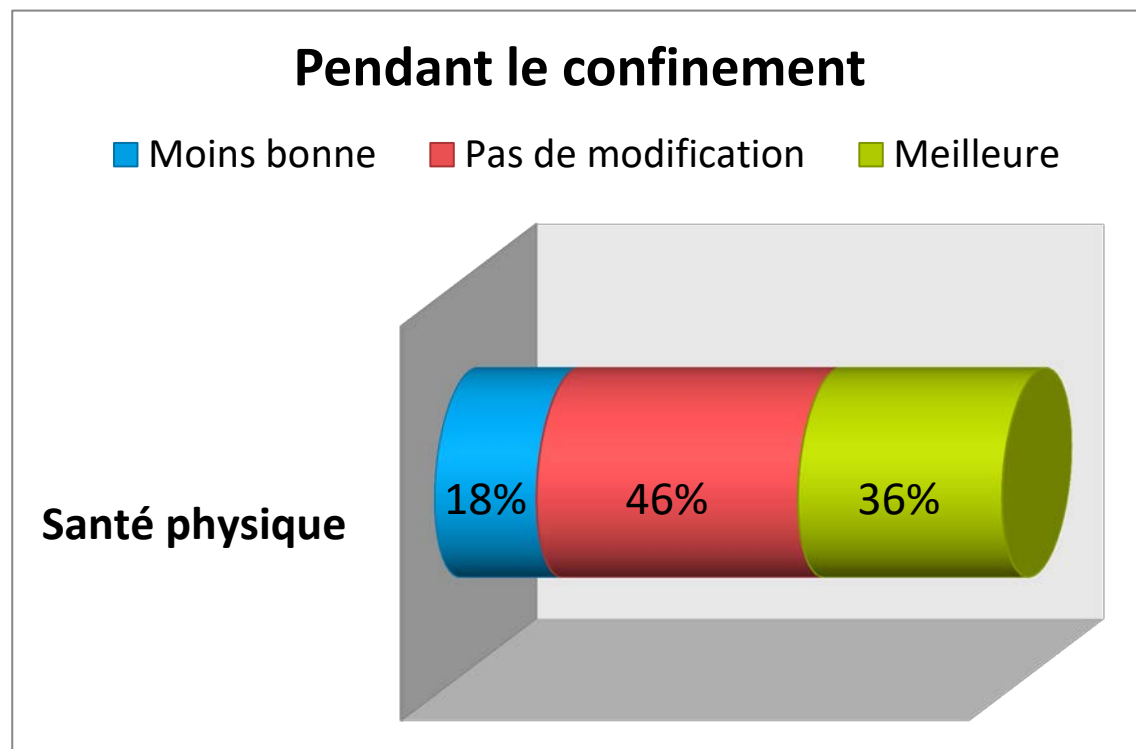
Enquête télétravail CHU de Nice

▪ Résultats santé mentale



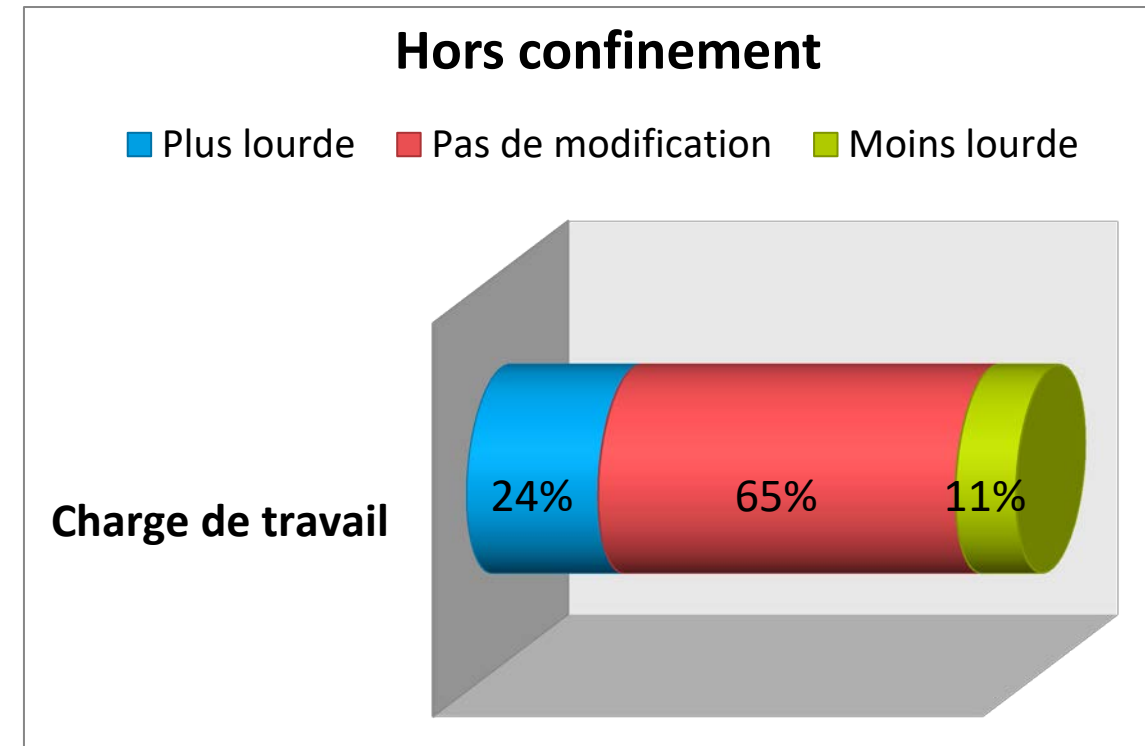
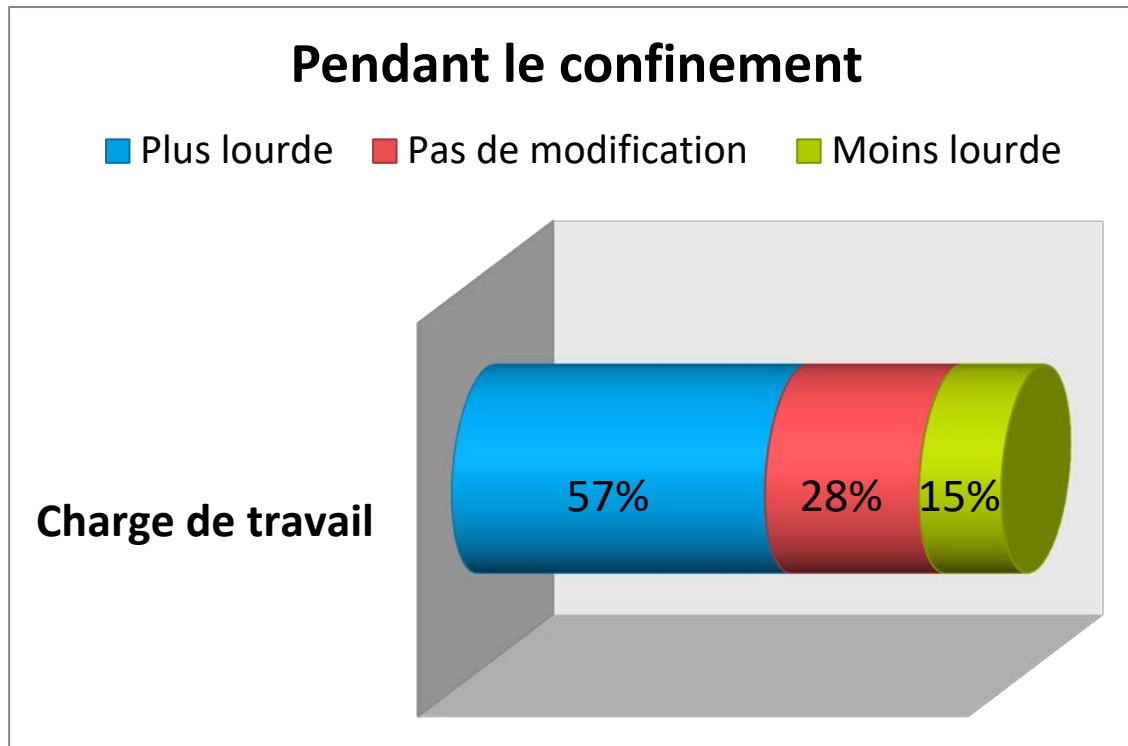
Enquête télétravail CHU de Nice

▪ Résultats santé physique



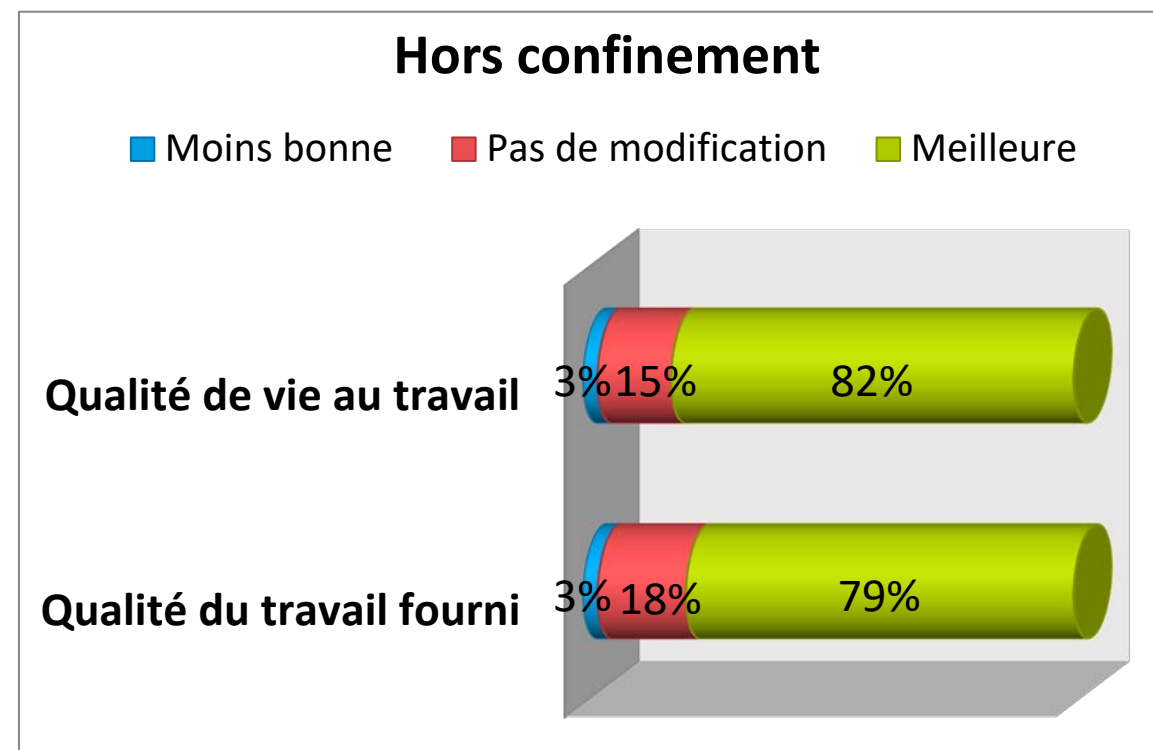
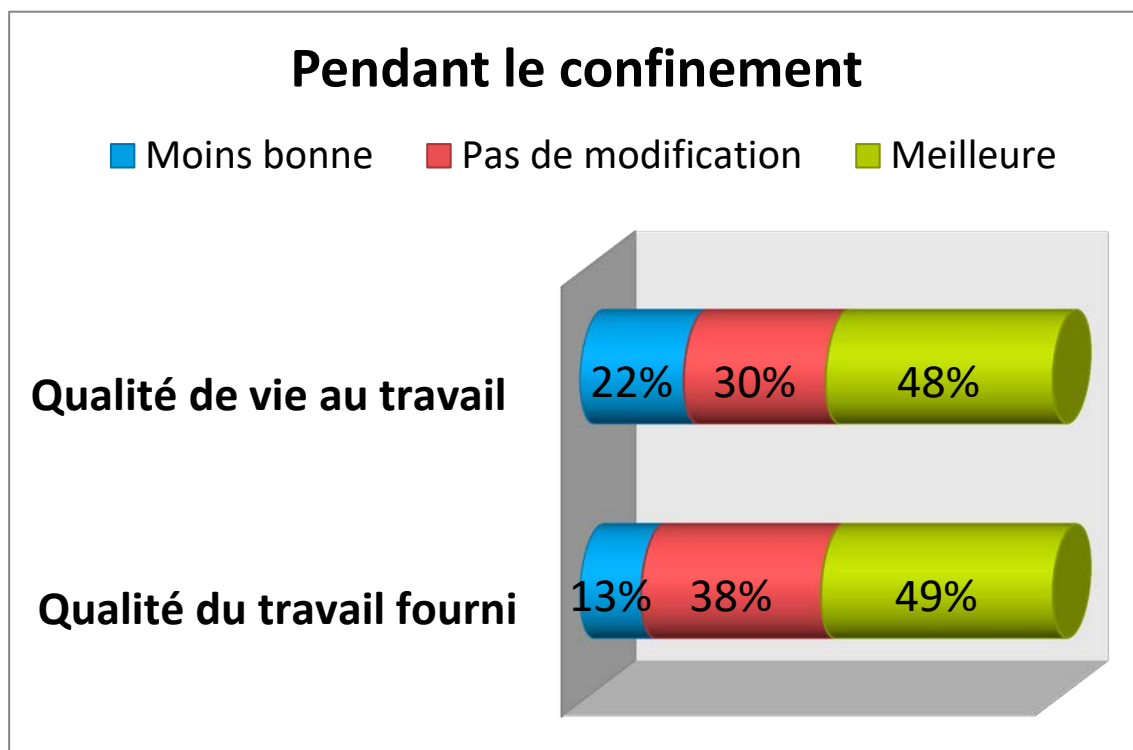
Enquête télétravail CHU de Nice

▪ Résultats charge de travail



Enquête télétravail CHU de Nice

▪ Résultats qualité de vie au travail et qualité du travail





Enquête télétravail CHU de Nice

Confinement :

- Télétravail **imposé**
- **Urgence** = aucune organisation préalable
- **Quasi-permanent** (4-5 jours/semaine)

Hors confinement :

- Télétravail **choisi**
- Organisation préalable
- **Partiel** (1-2 jours/semaine)



Rôle majeur de la prévention primaire

Encadrement initial des télétravailleurs (manager, service RH...) :

- Information +++
- Principe du volontariat +++
- Évaluation des conditions d'installation du poste de travail (matériel informatique, mobilier de bureau...) +/- mise à disposition

Évaluation régulière :

- Évaluation régulière avec les managers
- Suivi médical périodique avec le service de santé au travail

Le télétravail



CONSEILS AUX MANAGERS

Le management en dehors des objectifs

■ Reconnaissance

- Être attentif aux « signaux faibles »
- Valoriser les efforts

■ Retour d'expérience

- Sécurisation, amélioration continue, partage, réajustements
- Donner du sens à la catastrophe
- Intégrer les « non retour à avant »

■ Reconstruire le collectif

- Être vigilant aux failles révélées par la crise
- Créer de la convivialité dans les moments de rencontre, renouer avec les pauses informelles...



Crédit illustration : vectorjuice/freepik

Le management en dehors des objectifs

- **Reconstruire les sentiments de confiance et de sécurité**
 - Confiance technique et confiance individuelle
 - Porter une attention particulière à la communication (réunions, clarifications...)
 - Soutenir les managers dans leur rôle de régulateurs
 - Aménager la charge de travail et les objectifs



Crédit illustration : pch.vector/Freepik

Le management en dehors des objectifs

■ Éviter les dysfonctionnements organisationnels

- Mettre en place un processus d'alerte au fil de l'eau sur les difficultés et dysfonctionnements éventuels en lien avec l'encadrement, le service RH et les représentants du personnel
- Permettre l'expression par les salariés d'éventuelles difficultés à arbitrer entre « ce qu'il faudrait faire » pour travailler en sécurité et « ce que l'on peut faire » afin de rechercher des solutions ensemble



Crédit illustration : Freepik

DOCUMENT UNIQUE ET COVID-19
COMMENT S'Y PRENDRE ?

Le plan de continuité de l'activité

■ Établir un Plan de Continuité d'Activité – PCA (ou plan de reprise d'activité)

- Ensemble des mesures visant à assurer selon divers scénarios de crise, le maintien de façon temporaire selon un mode dégradé, des prestations de services ou d'autres tâches opérationnelles essentielles ou importantes de l'entreprise puis la reprise planifiée des activités

<http://www.sgdsn.gov.fr/uploads/2016/10/guide-pca-sgdsn-110613-normal.pdf>

■ Annexer le PCA au DUER

- Il est possible d'intégrer une ligne générique dans le DUER « contamination COVID » par exemple
- Sans PCA, il est recommandé de détailler dans le DUER, pour chaque unité de travail, les différentes situations de travail à risque de contamination COVID-19 et d'indiquer pour chacune les mesures de prévention et de protection

L'intégration dans le DUER

1- Identifier pour chacune des unités de travail les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du virus sont présentes **ET analyser** les circonstances d'exposition

Ex : suivre la chronologie d'une journée de travail

2- Évaluer les risques de contamination selon la même méthode que celle utilisée pour les autres risques professionnels

03/06/21 : classement du SARS-CoV-2 comme agent pathogène chez l'homme (**cat. 3**)
Gravité du dommage à considérer maximale dans le DUER (**cotation 4**)

3- Prévenir : planifier, prioriser et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées

2 principes clés à respecter pour limiter les risques de contamination :
Gestes barrières + Distanciation physique

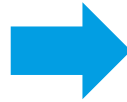
L'ORGANISATION HYBRIDE

« Organisation hybride » : un nouveau challenge

Souhait des salariés de **maintenir un niveau élevé de télétravail** :

⇒ + de 3 jours/semaine pour 36% des répondants

⇒ 1 ou 2 jours/semaine pour 56% d'entre eux



Le télétravail n'est pas qu'une affaire de bien-être et d'efficacité individuelle, mais un nouveau mode organisationnel à accompagner

Continuer de tester et ajuster les modalités de fonctionnement collectifs adaptés (fréquences et formats de réunions, formes du suivi de l'activité, nombre de jour sur site et à distance...)

Conclusion d'une charte ou d'un accord précisant les modalités d'expérimentation (lieux, temporalités, outils), afin de trouver les points d'équilibre acceptables par tous

Point de vigilance :

L'organisation hybride risque d'exacerber des tensions.

➔ Ne pas négliger les temps d'échanges réguliers (individuels et collectifs) afin de les réguler

« Organisation hybride » : un autre sujet qui demandera...

- Un management centré sur les objectifs et les moyens avec un rôle de soutien, une relation de confiance à construire
- Des temps d'échanges avec ses équipes, avec remontées d'informations sur les contextes, besoins, difficultés
- Une adaptation de la charge de travail à chacun : vigilance particulière pour les nouveaux entrants, les apprentis, les personnes en difficulté
- Un bilan avec la ligne managériale et représentants du personnel, CSE, pour prévenir le sur-contrôle, les sur-sollicitations, l'isolement, la charge de travail
- L'entretien du collectif de travail :
 - S'écouter et écouter les autres
 - Suivre les salariés et identifier les situations à risque
 - Veiller à maintenir le contact avec ses collègues
 - Encourager les temps informels

En résumé

- **Étape ①**

Déterminer les mesures de protection collectives (télétravail, aménagement des locaux, des horaires de travail) et à défaut individuelles (masques, gants ...) à mettre en place pour assurer la sécurité des salariés et du public accueilli.

- **Étape ②**

Déterminer les moyens humains et matériels nécessaires pour assurer les mesures de protection mises en place.

- **Étape ③**

Anticiper certaines problématiques qui pourraient se présenter et réfléchir aux mesures à mettre en place pour y répondre : absentéisme, accompagnement au retour du personnel dit « vulnérable », gestion d'un cas de contamination, motivation des équipes à reprendre ou à continuer l'activité, formation des salariés, gestion du droit de retrait exercé par un salarié, maintien de l'équité entre les salariés.

- **Étape ④**

Rédiger son plan de reprise.

En résumé

- **Étape ⑤**

Définir son plan de communication en interne et en externe (auprès des salariés, du CSE, du public, des partenaires, des financeurs, des prestataires) pour notamment rassurer sur les conditions de reprise et les mesures sanitaires mises en place.

- **Étape ⑥**

S'assurer que les obligations légales et réglementaires habituelles sont bien respectées même dans le contexte actuel et notamment les règles relatives à la durée de travail et aux temps de repos ainsi qu'à la mise à jour (ou mise en place) du DUER et du règlement intérieur.

- **Étape ⑦**

Organiser un retour d'expérience sur les derniers mois passés ainsi que dans les mois à venir pour faire un bilan des mesures à retenir et celles à améliorer.

- **Étape ⑧**

Archiver l'ensemble des documents utilisés dans la gestion de la crise pour assurer une traçabilité.

Références bibliographiques

- *Delphine Pennewaert - « COVID 19 : comprendre les stades de la crise pour accompagner les familles » : conférence pour l'association YAPAKA*
https://www.youtube.com/watch?v=WfawR0_TlhQ
- *ANACT - Consultation 2021 « télétravail de crise »*
<https://www.anact.fr/teletravail-de-crise-les-resultats-de-notre-consultation-2021>
- *Leroyer A., Lescurieux M., Viera Giraldo V. « Comment la pandémie de COVID 19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? » - Centre d'études de l'emploi et du travail, CNAM, 2021.*

Retrouvez replay et support sur notre site web !

- www.presanse-pacacorse.org
- Rubrique « Ressources »

Présanse Paca-Corse Santé au travail **Ressources** Le réseau Actualités Agenda Espace Emploi Quiz prévention ?

Accueil > Ressources > Ressources documentaires

Ressources documentaires

Résultats 1 à 20 sur 229 : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 > >>

229 résultats - Nombre de résultats par page : 20

- Exposition à la poussière de silice au travail
Livret
21/06/2021
- Replay webinaire "Prévenir les risques psychosociaux pour une meilleure qualité de vie au travail"
Webinaire - Replay et support PDF
17/06/2021
- Replay webinaire "Addictions : Informer, Sensibiliser, Prévenir et Aider"
Webinaire - Replay et support PDF
15/06/2021
- Le risque routier professionnel
Webinaire - Replay et support PDF
20/05/2021

Filtres :

Recherche libre

Structure éditrice

Type de document

- Affiche (7)
- Brochure (83)
- Fiche pratique (34)
- Vidéo (19)
- Livret (66)
- Autre (16)
- Webinaire - Replay et support PDF (4)**

Date de publication

2005 2021 Ok

Thèmes

Posez vos questions !

15 minutes de questions/réponses

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

www.presanse-pacacorse.org

Merci de votre attention !