

# COVID ET RETOUR DE CONFINEMENT

De nombreuses entreprises ont décidé de reprendre une activité à partir du 11 mai. Dans ce cadre-là, organiser le **déconfinement** et le retour au travail en prenant en compte les impacts psychosociaux et l'état psychologique des salariés, **devient un enjeu important**. Cela s'inscrit dans le cadre d'une politique de prévention des risques psychosociaux active, tout comme la prévention du risque de contamination.



## Les effets du retour de confinement sur les salariés

Actuellement, **1 salarié sur deux** présente des symptômes de stress ou/et détresse psychologique qu'il soit en télétravail, chômage partiel, ou activité. Dans le cadre d'un *retour de confinement* les salariés peuvent développer les réactions suivantes :

- ✚ Peur de la contamination, évitement des contacts
- ✚ Fatigue
- ✚ Perte de sens du travail, grands questionnements
- ✚ Incertitude économique (questions sur les salaires, ...)
- ✚ Stress, anxiété
- ✚ Colère, moindre résistance aux remarques Clients / collègues
- ✚ Difficultés à reprendre le travail
- ✚ Stigmatisation entre catégories de personnels voire discrimination (ceux qui télétravaillent Vs ceux en contact avec le public...)

## Le contexte juridique pour l'entreprise

L'entreprise doit penser **aux impacts** de cette situation de crise sur ses équipes et adapter sa structure / le travail de manière à préserver son personnel de conséquences négatives. L'entreprise doit donc **justifier avoir mis en œuvre des mesures de prévention de la santé psychologique**, dans le but de réduire les effets du travail et du Covid sur la santé.

## Les pratiques de prévention à mettre en œuvre au retour des collaborateurs

Au niveau de l'entreprise, il convient de mettre en place des **outils** afin de créer un **soutien**, un **accompagnement** sur les conséquences psychologiques de cette situation auprès de vos collaborateurs. Ce retour de confinement suppose d'autres modalités d'organisation du travail et une compréhension des enjeux. De manière pratique, pour limiter voire prévenir les effets de la situation sur la santé mentale de vos collaborateurs, vous pouvez mettre en place :

- ✚ Une réflexion sur les procédures et les process voire l'organisation du travail à partir des équipes, les **élaborer avec elles**
- ✚ Une organisation du travail maintenant le télétravail à temps plein ou partiel
- ✚ Un retour au travail intégrant **un temps d'accueil** de vos collaborateurs pour les informer des mesures en cours dans votre entreprise, votre stratégie pour le développement de votre activité
- ✚ Des **temps d'écoute** réguliers et dans le temps de leurs peurs, questions, besoins face à cette situation
- ✚ Des échanges collectifs et / ou individuels pour **tirer les leçons** sur cette période de confinement et faire évoluer ainsi l'organisation du travail en fonction
- ✚ Une cellule de **soutien psychologique** ou à défaut une information sur les cellules de soutien existante notamment celle de l'ASTPB
- ✚ Une **information** auprès de vos collaborateurs sur les effets psychologiques du Covid 19 afin de les alerter
- ✚ Une **communication** régulière sur la stratégie de votre entreprise pour limiter l'impact économique
- ✚ Une adaptation de la charge / des objectifs / intensité de travail au retour de confinement afin de permettre le respect des gestes barrières
- ✚ Une politique d'informations sur les congés possibles, repos
- ✚ Une adaptation des horaires en fonction des contraintes personnelles de vos collaborateurs (surtout pour ceux qui ont des enfants en bas âge)
- ✚ Une **clarification** du Qui fait Quoi, dans le cadre d'une activité adaptée à la situation.