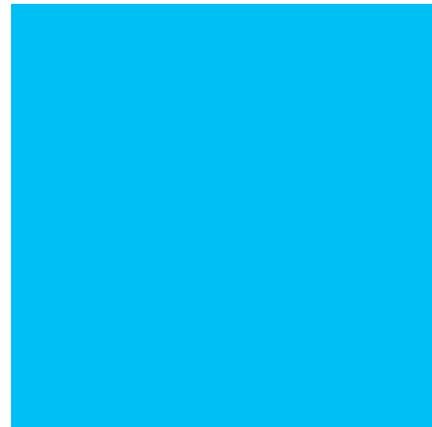




ÉTABLIR UN PLAN EFFICACE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL EN CONTEXTE DE PANDÉMIE



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.

Jean-Pierre BRUN
Expert-conseil
Professeur de management (retraité)



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.

Modes de vie
Économie
Emploi

Entreprise

Démocratie

Famille

Réorganisation
Voyages

Travail
Villes

Santé

Écoles
Peur

Relations humaines
Isolement

Systeme de santé

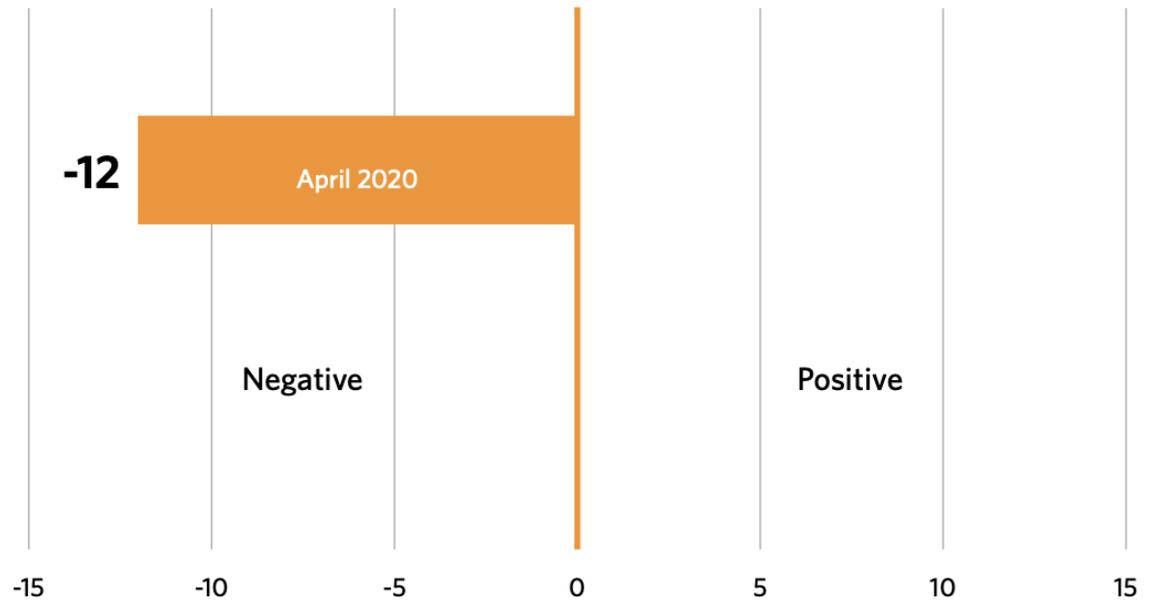


Mental Health Index

Current Month **-12**

Mental Health Index Sub-scores⁴

Anxiety	-14.8
Depression	-14.0
Work productivity	-13.4
Optimism	-12.3
Isolation	-10.6
Financial risk	-1.8
Psychological health	-0.4



Source: Morneau Shepell, The Mental Health Index report Canada, April 2020



EMPREINTE HUMAINE

Après **2 semaines de confinement**,
le bien-être psychologique
des salariés s'est dégradé de
10 POINTS



(cf enquête Eurofound 2016)



Opinion Way : panel de 2005 personnes représentatif des salariés français. Recueil du 31/3 au 8/4.

Les **managers** sont particulièrement exposés, **20%** vivent une détresse psychologique élevée



Opinion Way : panel de 2005 personnes représentatif des salariés français. Recueil du 31/3 au 8/4.





**LES PERSONNES CONFINÉES EN COUPLE (20%)
OU AVEC UN ENFANT (22%) VIVENT UNE
DÉTRESSE ÉLEVÉE PLUS IMPORTANTE QUE
LES AUTRES (RAPPEL : 18%)**



**LA PERFORMANCE ET LA MOTIVATION
SE DÉGRADENT AVEC LE CONFINEMENT.**

Les entreprises et le management doivent
prendre en compte cette situation.



EMPREINTE HUMAINE

Santé/sécurité

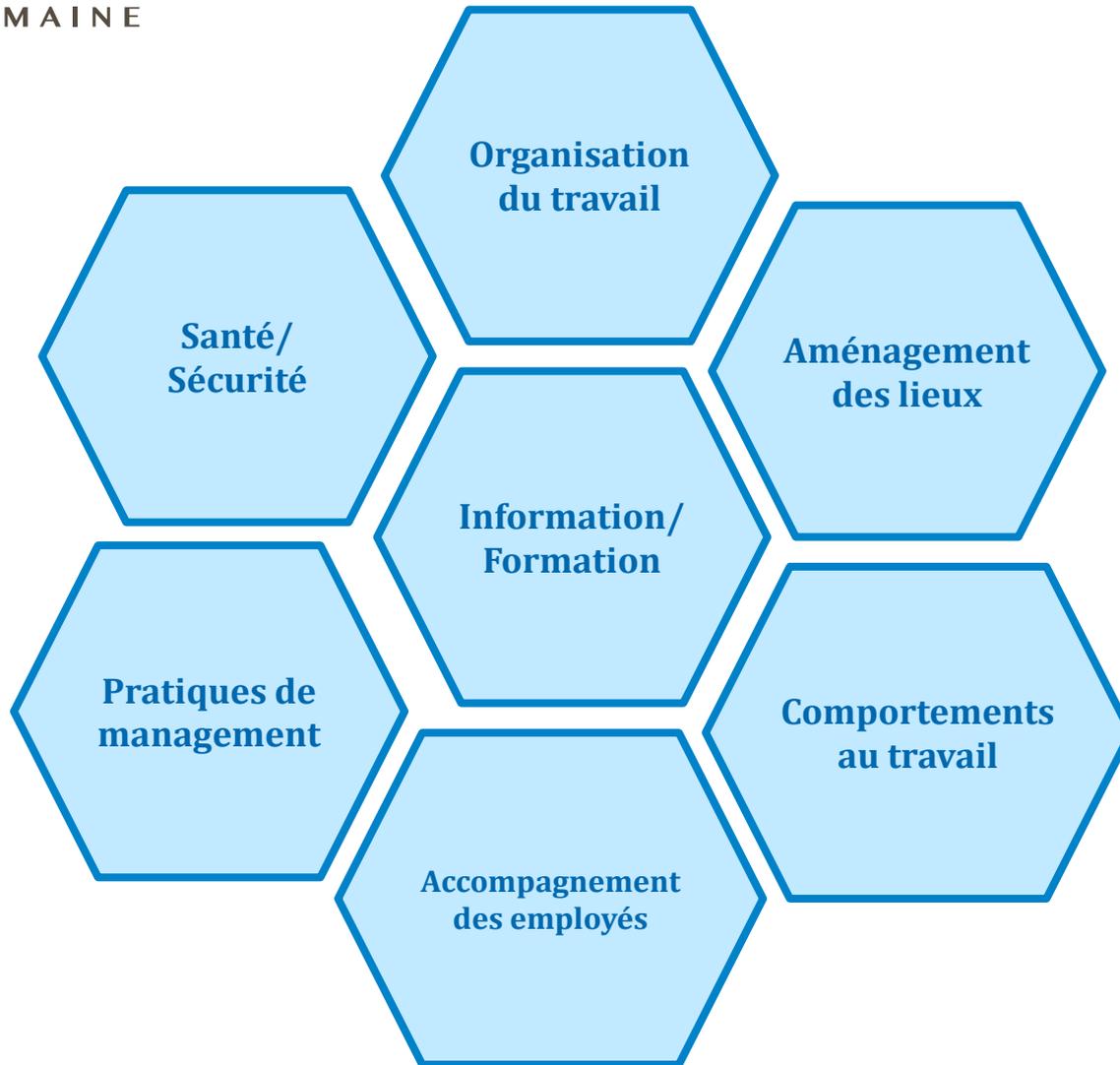


Confiance

Abondance de précaution



Éternelle vigilance



Prendre la température frontale sans contact

Port du masque obligatoire en tout temps

Désinfection des mains et des accessoires

Nettoyage des outils, des bureaux des toilettes

Interdiction de prêt d'équipements: outillage, équipement, etc.

Registre des employés/es et vérification de présence de symptômes

Identifier et former des binômes responsables SST-COVID19

Revoir l'ensemble des analyses de risques : tâches, équipements, etc.

Établir les règles à suivre en cas de symptômes ou de personnes infectées



Intégrer uniquement les employés avec une certification d'immunisation (mais attention pas encore d'évidences scientifiques)

Partager la présence au travail: Équipes A et B

Déconcentrer les unités de travail: un bureau sur deux ou sur quatre (25%)

Favoriser les réunions virtuelles pour maintenir distanciation

Réorganiser les plages horaires pour les repas

Laisser un temps de pause entre les quarts de travail pour désinfection et nettoyage

Établir les règles et l'organisation du travail pour les employés à l'extérieur

Interdire les visiteurs externes

Conserver une souplesse dans vos directives de retour au travail pour les situations particulières

PRÉPARER LA PROCHAINE PANDÉMIE!

Consultation/participation des employés et des syndicats

Message du/de la dirigeant/e à la reprise: contexte, vision, stratégies, etc.

Formation sur les mesures préventives

Affichage des règles et des bonnes pratiques sanitaires

Établir un relevé/registre des nettoyages

Interdire journaux, magazine, livres, etc.

Formations croisées pour les fonctions critiques

Capsules d'information sur la tolérance et la compassion

Stopper le Flex Office et attribuer des postes fixes respectant la distanciation physique

Prévoir un local de désinfection

Restreindre les accès aux aires communes

Ajouter séparation matérielle, si deux mètres impossible

Séparation entre les vêtements des employés (manteaux, bottes, etc.)

Délimiter au sol les espaces de travail ou la distanciation physique

Délimiter les zones dans les ascenseurs

Identifier cage escaliers pour monter et pour descendre pour éviter croisement



Comportements au travail

Prévoir des vêtements différents maison-travail

Ne pas apporter d'effets personnel au travail

Ne pas apporter de matériel professionnel à la maison

Éternuez dans votre coude!

Lavez-vous les mains régulièrement et garder cette habitude pour toujours!

Accompagnement des employés

PAE

Psychologues, travailleurs sociaux

Soutien financier

Capsules d'information sur la tolérance et la compassion

Adopter une posture exprimant la confiance et la force

Être le plus transparent possible: ce que nous savons et ne savons pas

Être un guide et donner une direction la plus claire possible

Développer les éléments de langage pour les gestionnaires

Rencontrer chaque employés individuellement dès la reprise

Informé et discuter en équipe des règles à respecter

Écouter et discuter avec les personnes si des cas de COVID se présentent

Agissez en respectant la confidentialité autant que possible

En équipe de gestion, se donner du temps pour établir une stratégie pour le futur

Demeurer humble et faire preuve de patience et de compréhension du point de vue de vos employés

Santé/sécurité



Confiance

Abondance de précaution



Éternelle vigilance