

COVID-19 & RH

APLD, télétravail long: lien social & RPS

Les différentes mesures de distanciation ont mis le lien social à rude épreuve tant dans la sphère personnelle que professionnelle. Le risque est encore accru pour les salariés placés en chômage partiel de longue durée ou en télétravail à temps plein.

Si l'entreprise est aussi un lieu de socialisation, **comment maintenir le lien malgré la distance physique (télétravail) ou sociale (chômage partiel)?**

Retrouvez dans ce mémo les mesures pratiques RH recensées par la commission nationale ANDRH Santé et Qualité de Vie au Travail pour **contrer les effets néfastes de la distance et réduire les risques psycho-sociaux** aggravés par une crise sanitaire sans précédent.

LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX liés à l'APLD ou au télétravail long



Questionner le sens de son travail et de son utilité personnelle

Des questions sur la valeur du travail accompli s'il peut être arrêté sur une longue période peuvent entraîner démotivation ou réflexions autour d'une réorientation professionnelle.



Isolation social malgré le risque d'hyperconnexion

La prolifération des réunions à distance entraîne une fatigue technologique et ne remplace pas les interactions sociales spontanées.

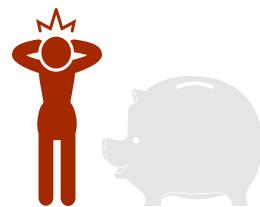


LIENS UTILES

Mémo ANDRH - Déconfinement: prévenir les RPS

Cycle de podcasts ANDRH Reconfinément et QVT

Article "Comportements addictifs en période de crise sanitaire"



Insécurité économique

Craintes autour de la pérennité de l'entreprise et d'une possible perte d'emploi pour soi ou ses proches. Perte d'une partie des revenus en chômage partiel

LES BONNES PRATIQUES RH

Pour soutenir efficacement les collaboratrices et collaborateurs



ENTREtenir le LIEN ET LA RELATION

A RETENIR

- Inclure les salariés éloignés dans les temps collectifs.
- Multiplier les canaux de communication pour toucher tout le monde.
- S'appuyer sur des managers formés.
- Rassurer les salariés sur leur place et leur valeur au sein de l'entreprise.

MAINTENIR LE CONTACT

- Inclure les salariés dans les **temps collectifs**, les newsletters, les événements organisés en interne, en digital. Ex: les événements de fin d'année.
- Multiplier les canaux** et les points de contact pour n'oublier personne: visio, campagnes sms, ligne d'écoute, site du CSE etc.
- Continuer d'**informer sur l'actualité de l'entreprise**.
- Programmer des échanges réguliers avec les RH et managers.
- Former les managers** à accompagner toutes leurs équipes en s'adaptant aux différents contextes personnels et professionnels.
- S'appuyer sur les CSE impliqués dans la gestion de la crise pour faire entendre et comprendre aux salariés des choix parfois difficiles.

RASSURER SUR LA PLACE

- Réaffirmer que les mesures d'activité partielle sont dues aux circonstances et ne sont pas une remise en question de la **valeur de la personne pour l'entreprise**.
- Rappeler que ces salariés font toujours partie de l'effectif et que leurs voix comptent.



SOUTENIR PSYCHOLOGIQUEMENT

A RETENIR

- Il est légitime de ressentir des difficultés psychologiques dans la période anxiogène que nous traversons. Encourager à ne pas rester seul.e avec
- S'appuyer sur un réseau de professionnel.les du soutien.
- Ouvrir des perspectives d'avenir en continuant à former à distance.

OFFRIR UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

- Accueillir sans sous-estimer les difficultés légitimes vécues par chacun dans une période anxiogène.**
- Sensibiliser à reconnaître et réagir aux signes de détresse, d'anxiété et de stress.**
- S'appuyer sur la médecine du travail qui renforce ses équipes pluridisciplinaires avec des psychologues.**
- Proposer une ligne de soutien psychologique, via par exemple la mutuelle, voire des consultations psychologiques en visio ou en présentiel.**
- Banaliser le recours à ces aides, déconstruire le tabou parfois associé au fait de demander de l'aide.**

OUVRIR DES PERSPECTIVES

- Préserver l'employabilité et développer les compétences et favorisant des formations à distance.** La mise en place d'un LMS interne permet de proposer des parcours de formation personnalisés.
- Autant que possible, s'engager pour l'avenir de ces salarié.es et porter un projet d'entreprise qui fait sens pour tous.**



SOUTENIR CONCRETEMENT

A RETENIR

- De nombreuses aides existent pour aider des salarié.es en difficulté. Les recenser et faciliter les démarches est particulièrement efficace.
- Le retour sur site après une longue absence appelle un accompagnement spécifique.

MOBILISER TOUTES LES AIDES

- Faire l'inventaire des aides disponibles (psychologique, financières etc.) et **accompagner les salarié.es dans les démarches.** Le concours d'un.e assistant.e social.e peut être précieux.
- S'appuyer sur les organismes de prévoyance et de mutuelle qui peuvent proposer des **actions sociales spécifiques ou une aide juridique.**
- L'employeur peut aussi proposer **une aide financière ponctuelle** sous la forme d'un prêt ou d'une avance sur salaire.

ACCOMPAGNER LE RETOUR SUR SITE

- Un entretien en présentiel lors du retour** sur poste favorise une reprise sereine.
- Accompagner l'équipe et les managers** à accueillir de nouveau les salarié.es absent.es depuis plusieurs semaines ou mois.
- Compenser les côtés négatifs** (temps de trajet domicile/travail) en soulignant les avantages: travail collaboratif facilité, matériel disponible, présentiel allégé etc.

POINTS D'ATTENTION



Certain.es salarié.es, personnes à risque, sont en télétravail depuis le début du premier confinement. On peut constater à la longue:

- Une détresse psychologique
- Une démotivation au travail
- Un sentiment de culpabilité de ne pouvoir revenir en présentiel
- Une forme de mise à l'écart par l'équipe de retour en présentiel



Le chômage partiel suspend le contrat de travail et avec lui l'obligation de sécurité et santé de l'employeur.

Si certaines actions sont encore possibles à l'égard de ces publics, il faut éviter de convier ces salarié.es sur le lieu de travail et veiller à mentionner que la participation n'est pas obligatoire.