



## Compte rendu Canapé RH du 5 mai avec Fabienne, experte Qualité de vie au travail



### Introduction de notre experte Fabienne Broucared :

Le cabinet Empreinte humaine a réalisé une étude auprès des salariés pendant le confinement. Ce que l'on retient c'est que **47% des salariés, soit quasiment un salarié sur deux, sont en détresse psychologique**. Il faut être conscient qu'il y aura une diversité de vécus de ce confinement et que tout le monde ne l'aura pas vécu de la même manière. Il faudra alors prendre en compte et en considération cette pluralité de vécus au moment du retour.

Accès à la dernière étude d'Empreinte Humaine : <https://empreintehumaine.com/sondage-empreinte-humaine-et-opinion-way-sur-letat-psychologique-des-salaries-francais-apres-5-a-6-semaines-de-confinement-infographie-barometre-t2/>

### Les 4 clés pour préserver le bien-être de vos salariés :

- Une communication fréquente et transparente : permet de rassurer, même si vous ne pouvez pas donner toutes les réponses aujourd'hui par oral ou par écrit. Soyez authentique.



- Être à l'écoute : de nombreuses entreprises ont mis en place des lignes téléphoniques pour un soutien psychologique de leurs employés. Cela permet de rassurer, accompagner et aider.
- Manager à distance : les managers doivent avoir un rôle d'accompagnateur, de prendre le pou du moral des équipes et d'essayer d'améliorer leur quotidien.
- Continuer les actions de QVT interne à distance : par exemple des ateliers, des conférences en visio comme des séances de sophrologie, de méditation mais aussi des podcasts ou des articles. Permet de maintenir et améliorer le bien-être individuel des salariés à distance.
- Ne surtout pas penser que le retour au bureau est la fin de cette crise et règlera tout. Au contraire, il y aura de nouveaux signes de stress ou d'anxiété chez les collaborateurs. Certains auront très bien vécu le confinement d'autres pas du tout. Il est important de prendre du recul et d'anticiper tout ça.

#### Les conseils pour un retour réussi :

- Prendre le temps pour échanger : ce confinement aura été éprouvant pour la majorité de vos salariés qu'ils aient été en chômage partiel ou non, avec enfants ou non. Il est important de consacrer une demi-journée ou une journée entière au moment du retour pour échanger avec chacun d'eux, les écouter et remonter les craintes et les éventuels problèmes. Imaginez les solutions ensemble. Faites le point sur les + et les – de la situation passée et identifiez les processus à revoir. Vous pouvez par exemple envoyer un sondage ou faire des entretiens de ré-accueil.
- Faites preuve de reconnaissance envers vos collaborateurs : complimentez-les et remerciez-les. Selon Jean-Pierre Brun, il y a 4 formes de reconnaissance au travail :
  - **Reconnaître la personne** : une conception existentielle. La conception humaniste et existentielle s'intéresse aux personnes en tant qu'êtres singuliers
  - **Reconnaître les résultats** : l'approche comportementale. L'approche comportementale s'intéresse aux résultats effectifs, observables, mesurables et contrôlables du travail. (Pas opportun aujourd'hui, pas prioritaire)
  - **Reconnaître l'effort** : la perspective subjective. Les résultats ne sont pas forcément proportionnels aux efforts fournis. Dans un marché déprimé, les salariés peuvent redoubler d'efforts sans que les résultats suivent.
  - **Reconnaître les compétences** : la perspective éthique. La perspective éthique s'intéresse aux compétences de l'individu, aux responsabilités individuelles, au souci qu'il porte à autrui, etc. La qualité de la relation est mise en avant.
- Agir sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) : cette crise est encore un long marathon. Il est important de préserver vos équipes du burnout (charge trop importante), du blurring (frontière poreuse entre vie pro et vie perso), le sens du travail...

#### 1. Quand et comment avoir des temps d'échanges avec les collaborateurs ?

Au-delà des réunions hebdomadaires que peut-on mettre en place pour encourager les échanges ?

Solutions proposées :

- **Mise en place de rituels** : un jour sur deux, pauses café le matin à 10h par exemple.
- **Créer des échanges informels** lors d'apéros en visio en fin de journée ou aux pauses café virtuelles



- Ne pas oublier les **célébrations** : anniversaires, naissances...
- Profiter de ces moments informels pour partager les inquiétudes de chacun
- **Solliciter les managers** à prendre un contact régulier au téléphone avec chacun des collaborateurs.
- Pour donner le sourire et remonter le moral proposer de **citer 3 choses positives** qui se sont passées dans la journée.

**Conseil de l'experte** : attention cependant à ne pas trop multiplier les moments d'échanges pour éviter d'envahir et ajouter une charge mentale à vos équipes.

## 2. Comment mesurer le bien-être et le moral de mes équipes ?

- Proposer un **baromètre/météo d'humeur** aux collaborateurs. Invitez-les à indiquer/voter leur humeur/moral régulièrement à l'aide de logiciels comme Bloom at work, Super mood ou Eurécia. Cela permet de remonter le ressenti des équipes.
- Des **sondages en interne**. Super mood et bien d'autres proposent des questionnaires adaptés à la crise et offrent leurs services le temps du confinement, profitez-en !
- <https://www.myhappyjob.fr/coronavirus-ces-entreprises-qui-vous-offrent-leurs-services/>

## 3. La majorité de mes collaborateurs ne participent pas aux actions mises en place par l'entreprise, comment faire pour mieux les engager ?

Solutions proposées :

- **Créer des moments ludiques** : lancez des challenges vidéos, photos ou encore sportifs et faites participer toute l'entreprise.
- **Ciblez vos actions par thématiques** : éviter la généralité et proposez par exemple une activité autour des parents.

## 4. Comment s'assurer que les salariés déconnectent ?

Il arrive de voir des mails envoyés à 23h48 un samedi soir... Et pour le bien des salariés et de la performance générale de l'entreprise à long terme, il est important qu'ils déconnectent. Voici les conseils de notre experte :

- **Poser des règles communes à tous** et décidés ensemble. (Pas de mail le weekend, entre telle heure et telle heure...)
- **Montrer l'exemple** : vous et les managers doivent faire preuve d'exemplarité ! Libre à vous de continuer de travailler tard le soir mais dans ce cas, pensez à programmer vos mails pour un envoi le matin.
- En toute bienveillance, faire un point avec ces individus. Identifier ensemble (manager et salarié) ce qui est **important, urgent...** Aider dans la gestion du temps et la priorisation des tâches.

- **Déculpabiliser** : rassurer et encourager à prendre des pauses régulièrement. Encore une fois, nous avons attaqué un marathon il va falloir tenir sur la durée !

## 5. Comment gérer les profils fragiles et angoissés ?

- **Être à l'écoute**
- **Identifier** les points de craintes et d'anxiété
- Essayer de **trouver ensemble les solutions**
- **Demander** ce qui pourrait rassurer le salarié récalcitrant
- **Se rapprocher de votre médecine du travail**, d'un expert ou une association qui pourront vous aider à trouver des solutions et proposer des consultations au salarié concerné.

## 6. Quel discours avoir auprès des salariés qui ne souhaitent pas revenir dans les locaux ?

Notre invitée Fabienne, conseillère de procéder par étapes :

- **Comprendre les craintes** (transports en commun, aménagement des bureaux, hygiène, garde d'enfants...)
- Identifier quel **intérêt** ont les salariés de revenir
- Faire preuve de **pédagogie**
- **Dresser un document** répertoriant toutes les actions/mesures mises en place pour pallier les risques
- **S'adapter et faire du sur-mesure** (1 jour de présence par semaine, réaménager les bureaux ou les horaires...)

**Témoignage :**

- Présentation des mesures en interne
- Proposer un retour progressif sur la base du volontariat
- Privilégier les personnes ayant un moyen de transport personnel
- Privilégier les personnes ayant la possibilité de rentrer chez eux pour la pause déjeuner
- Augmenter le passage des agents de ménage pour assurer une désinfection régulière
- Mise en place de cloisons
- Partage d'un calendrier en ligne (fichier excel) pour que chacun des collaborateurs puisse indiquer quand il souhaite venir au bureau en limitant à 6 personnes présentes sur les lieux.

### Sources recommandées par Fabienne Broucuret :

<https://www.myhappyjob.fr/coronavirus-ces-entreprises-qui-vous-offrent-leurs-services/> (il y a aussi Bloom at work notamment)

<https://www.myhappyjob.fr/le-stress-lie-au-deconfinement-devrait-exacerber-letat-psychologique-des-salaries/>

<https://www.myhappyjob.fr/semaine-pour-la-qualite-de-vie-au-travail-2020-les-lecons-de-la-crise-du-coronavirus/>

<https://www.myhappyjob.fr/quand-on-libere-le-travail-on-ne-prend-quun-seul-risque-celui-detre-surpris-par-la-capacite-dinover-et-de-faire-des-equipes/>

<https://www.myhappyjob.fr/la-cle-pour-bien-travailler-a-distance-cest-la-confiance/>

### Les sources Eurécia :

**RH : 4 astuces pour préparer le retour de vos collaborateurs au bureau**

**Manager : la to do list pour un retour de confinement réussi**

**Comment faire vivre vos équipes à distance, en période de coronavirus ?**

**RH : qu'est-ce que le droit de retrait ?**

**Télétravail & enfant(s) : comment gérer la galère ?**

**Le rôle des RH face à la crise sanitaire du COVID-19**

### Autres sources d'informations pour répondre à vos questions :

- ✓ Questions/réponses du gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>
  
- ✓ Eurécia en collaboration avec des experts, a créé un **dossier spécial "COVID-19 - tout savoir en tant que RH"**. Articles, livres blanc, modèles de documents, mémos ou encore webinars... N'hésitez pas à le consulter !



Merci à tous d'avoir participé à ce Canapé RH. Pour ceux qui n'ont pas pu y assister, rendez-vous pour la prochaine édition le mardi 12 mai à 14h avec **Florence Poingt**, consultante RH et coach en psychologie positive. **Sujet : les bonnes pratiques managériales pour un retour de confinement réussi.**

D'ici là, portez-vous bien et bon courage !

Jennifer d'Eurécia.



Bien plus qu'un SIRH

[www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

