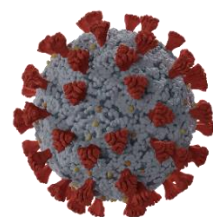




Risques psycho-organisationnels et crise sanitaire : des clés pour agir



Service de Prévention et de Santé au Travail de Charente

 ZI n°3 – 83, rue des Simes – BP 71001 – 16 340 L'ISLE D'ESPAGNAC

 05 45 97 87 50

 www.spsti16.fr

CONSEILS DE PREVENTION ... plusieurs pistes d'actions possibles

Organisation de l'activité

- Anticiper les modes de travail dégradés
- Repenser les espaces et lieux de travail
- S'appuyer sur un ou plusieurs groupes de travail
- Accompagner les nouvelles organisations du travail, réajuster si besoin Mettre en place un télétravail « hors-crise » concerté
- Faire respecter le droit à la déconnexion afin de permettre aux travailleurs de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle : vigilance accrue pour les télétravailleurs (fixer des plages horaires durant lesquelles un collaborateur peut ne pas être connecté à ses outils numériques de communication et est, par conséquent, injoignable par ses collègues et son manager)
- Développer les technologies de la communication et de l'information Fixer des objectifs adaptés
- Informer les clients/usagers des éventuelles modifications d'organisation/production Inciter les salariés à faire remonter leurs préoccupations/difficultés/suggestions
- Mieux prendre en compte certains métiers faiblement valorisés jusqu'à la crise mais dont le côté indispensable a été mis en avant
- Fidéliser les travailleurs
- Répondre aux nouveaux besoins des compétences (notamment numériques, management...)

Dialogue social

- Soutenir et renforcer la culture du dialogue social afin de réguler les effets de la crise sanitaire
- Donner les moyens aux représentants du personnel d'instruire les questions du travail
- Analyser ensemble les dysfonctionnements remontés du terrain
- Associer les représentants du personnel aux évolutions Reprendre les sujets de négociation en cours
- Préparer les nouveaux sujets de négociation adaptés aux nouvelles situations

Mesures sanitaires

- Poursuivre les mesures de distanciation sociale, plans de nettoyage, protection individuelle : sensibiliser les salariés et les former à ces différentes mesures pour favoriser l'appropriation (le risque étant qu'un relâchement se fasse trop tôt)

Management

- Soutenir le travail des managers (favoriser l'échange de pratiques, temps de travail et de réflexion collective, axer le travail du manager sur le soutien aux équipes)
- Veiller à ce qu'il y ait des échanges réguliers entre managers et subordonnés (collectifs et individuels) : organiser des modalités de débriefing
- Réguler les éventuelles tensions entre salariés dès leur apparition Faciliter/développer la coopération
- Rester vigilant sur certains comportements : évocation de souffrance au travail, absentéisme/présentéisme, émergence de comportements agressifs, changements de comportement...
- Redéfinir le niveau d'autonomie des équipes (confiance vs surveillance) Stimuler la capacité d'innovation, la créativité
- Stimuler la capacité d'innovation, la créativité




Ressources humaines

- Communiquer régulièrement sur les décisions prises Garder le lien avec les salariés à distance
- Être vigilant à la reconnaissance du travail
- Recueillir la parole des salariés sur l'organisation et les conditions de travail Veiller à la qualité des relations de travail
- Réinstaurer des moments de convivialité
- Prendre en compte les désirs de reconversion professionnelle Veiller aux conditions d'intégration des jeunes travailleurs
- Veiller aux conditions d'intégration des jeunes travailleurs





Autres




- Mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que le plan de prévention (rappel : les risques psychosociaux doivent y être intégrés)
- Faire régulièrement le point avec les salariés pour vérifier la pertinence et faciliter la mise en œuvre des mesures de protection retenues
- Développer la coopération avec les acteurs internes et externes de l'entreprise pour travailler sur la santé au travail

Références bibliographiques

-  ANACT « *Les organisations du travail à l'épreuve de la crise* »
-  INRS « *Le travail après la pandémie de la COVID-19* » (Webinaire du 14.12.2021)
-  DARES « *Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les RPS ?* »

QUELQUES DOCUMENTS UTILES

-  [SPSTI : Infos COVID – 19](#)
-  [INRS : Le travail après la pandémie de la Covid-19](#)
-  [ANACT : Covid 19 - Objectif reprise TPE-PME : Un dispositif d'appui pour fiabiliser la reprise ou la poursuite d'activité des TPE-PME](#)
-  [OPPBTP : Boîte à outils COVID-19](#)

-  **N° vert national Information Covid-19** : 0 800 130 000 (*N° gratuit, 7 jours/7, 24H/24*)
-  **N° Cellule d'écoute & de soutien psychologique pour les chefs d'entreprise** : 0 805 655 050 (*N° gratuit, 7 jours/7, 8h-20h*)
-  **N° Poste d'Urgence Médico-Psychologique (16)** : 05 17 20 33 00 (*10h-18h*)

N'hésitez pas à demander conseils auprès du médecin du travail et de ses collaborateurs !

 05 45 97 87 50

 www.spsti16.fr

 ZI n°3 - 83, rue des Simes - BP 71001 - 16340 L'Isle d'Espagnac