

liantis

COVID-19,

- Quelles **répercussions** sur le bien-être au travail ?
- Quels **enseignements** en tirer ?

Vision d'une CPAP

Puisque je vais vous parler de ma vision, je me permets de vous donner quelques précisions sur “qui je suis”...

Anne Dumbruch

Formation

- **Psychologue clinicienne**
- **Master gestion des risques et bien-être au travail**

Fonction

Conseillère en prévention aspects psychosociaux depuis plus de 18 ans au sein de Liantis

Intervenante au sein de la Clinique du travail (CITES) à Liège depuis plus de 6 ans

Missions

En charge de la prévention primaire, secondaire et tertiaire des RPS au sein des entreprises avec deux voies d'entrée possibles (travailleurs-employeurs ou ses représentants).

ensemble, plus loin, plus forts.



J'aurais pu vous parler de:

- **La difficulté de l'application des directives dont certains contours sont flous,**
- **Du manque de contrôle de la bonne application des mesures,**
- **Des métiers qui ont été fortement impactés par cette crise en terme de charge émotionnelle et de charge de travail (personnel de soin entre autre,.....),**
- **Du télétravail et de ses répercussions en général,**
- **De la précarisation de certaines fonctions (chômage économique),**
- **Du développement de la solidarité,**
- **Des répercussions de la distanciation sociale et des interactions avec le port des masques,.....**

Tous ces aspects sont bien réels mais exposés de cette manière ne prendraient pas en considération toute la complexité du monde des entreprises...

Or, c'est précisément de **cette complexité que j'ai envie de vous parler aujourd'hui...**

ensemble, plus loin, plus forts.

Retour d'expériences des travailleurs

Que l'on peut classer en trois sous-groupes:

La gestion des répercussions du COVID au sein de leur entreprise a :

- 1. Confirmé la vision** qu'ils avaient de leur environnement de travail au niveau psychosocial (positive ou négative)
- 2. Changé négativement** la vision qu'ils avaient de leur réalité de travail au niveau psychosocial
- 3. Changé positivement** la vision qu'ils avaient de leur réalité de travail au niveau psychosocial

Quelques exemples illustrant chaque catégorie:

1. CONFIRME

+ : Secteur construction, entreprise « familiale » -communication rassurante (séances d'info régulières à différents niveaux), mise à profit de cette période, rôle d'exemple,...

- : Secteur des aides familiales-pole des secrétaires-réunion pseudo participative

2. CHANGE –

Boucherie –surcharge de travail // chômage économique (sentiment d'injustice injustice sociale)

3. CHANGE+

Technicienne de surface au sein d'une maisons de repos

ensemble, plus loin, plus forts.

Qu'est-ce que tout cela nous apprend?

Fondamentalement **rien de nouveau!**

L'expérience COVID19 au sein des entreprises remet en lumière des constats par ailleurs déjà dressés dans ma pratique de CPAP...

A savoir?

- **Ce n'est pas l'évènement seul qui fait les conséquences mais son impact** sur le milieu du travail, sur le métier. Il dépend fortement de la manière dont il est assimilé au sein de chaque entreprise qui elle-même est influencée par la vision préexistante qu'à le travailleur de son milieu de travail.
- **Les entreprises sont des systèmes complexes** qu'il est utile d'appréhender sous cet angle.
- Il n'existe pas une formule magique applicable à toutes les entreprises pour prévenir les RPS.
- Chaque changement, de petite ou de grande envergure, mérite qu'on l'étudie, qu'on l'analyse adéquatement pour anticiper les répercussions qu'il risque d'engendrer.
- Pour ce faire, **il convient d'être connecté avec le terrain, le réel de la situation de travail.**

ensemble, plus loin, plus forts.

Ce qui veut dire que la gestion des repercussions du COVID-19 est

Une épreuve, dans le sens, où elle coûte
de l'énergie...

Mais elle peut aussi être une opportunité...

La résilience est un phénomène qui est
donc également applicable à l'entreprise
comme entité propre...

Pour conclure :

- Quels enseignements en tirer?
- En quoi ces expériences liées au COVID peuvent être transposées à la gestion de tous types de changements des plus petits aux plus grands au sein de nos entreprises?

Ces constats nous indiquent les postures à encourager auprès des membres de la ligne hiérarchique pour prévenir les RPS au sein des entreprises

Concrètement:

- **Connaissance** du travail effectué,
- **Ecoute** du terrain, **empathie (capacité à comprendre l'autre** dans sa vision du travail, de ce qu'il y met),
- **Conscience de sa responsabilité** au niveau de la prévention des RPS,
- **Conscience des répercussions de chaque action ou non action** au niveau du tricotage ou du détricotage d'une saine culture organisationnelle,
- **Disposer d'un peu de temps pour une prise de recul** favorisant l'analyse,
- **Action réfléchie,**
- **Humilité (autobienvieillance) et capacité à se réajuster,** si nécessaire.

Et enfin pour apporter un peu de hauteur, je terminerai par la citation suivante d'Epictète:

Dis toi d'abord **qui (quelle entreprise) tu veux être,
puis
fais en conséquence ce que tu dois faire...**

A vous de jouer donc 😊!
Merci pour votre attention...