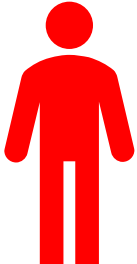


# PROLONGATION DU CONFINEMENT

**Impacts psychologiques sur vos  
collaborateurs et comment les accompagner  
pendant et après la crise?**

## Confinement : Comment la Chine l'a-t-elle vécu?

- 53 jours de confinement
  - Des mesures très strictes et un respect des règles pointilleux
  - Pic des consultations de psychologie
  - Augmentation du nombre de divorces
- 
- 
- 35% des répondants ont présentés un stress psychologique élevé
  - Les catégories les plus jeunes de 18 à 30 ans, les personnes âgées et les travailleurs migrants.

## Pourquoi a-t-on peur du confinement ?

- Situation exceptionnelle, hors de nos habitudes, restriction de liberté
- Propagation et contagiosité de la maladie
- Plus de temps mort donc davantage de temps pour penser
- Enfermement physique et social
- Rumeurs qui circulent et accentuent l'angoisse



Ces peurs et cette situation provoquent des émotions négatives comme du stress, de l'anxiété, de la colère, de la fatigue émotionnelle

# 1. Les risques psychologiques liés au confinement

## La peur des collaborateurs qui continuent d'aller sur site

- Rythme habituel mais risques accrus de subir la pandémie
- Augmentation de l'anxiété, peur d'être touché ou de ramener le virus chez soi
- Fatigue accrue liée à la charge de travail et stress quotidien
- Possibles attitudes négatives et blessantes du voisinage
- Manque de reconnaissance envers les risques pris
- Insuffisance des moyens de protections ce qui génère un sentiment de frustration et d'injustice



Tous ces éléments vont engendrer du stress, de l'anxiété, de la nervosité, de la colère, de la fatigue émotionnelle et physique.

## Le télétravail a des effets ambivalents



- Rythme de travail presque habituel
- Flexibilité
- Meilleure concentration
- Sentiment de protection



- Equilibre pro-perso
- Contacts plus complexes, sollicitations démultipliées
- Solitude ou au contraire promiscuité



Tous ces éléments peuvent provoquer du stress, de la nervosité, de la fatigue, des troubles du sommeil, de la surcharge.

## Les conséquences du chômage partiel ou de l'inactivité

- Perte du rythme habituel (décalage des horaires, ennui...) et inversion jour/nuit.
- Diminution de l'estime de soi (oubli de prendre soin de soi, rester en pyjama toute la journée,...)
- Amplification des mauvaises habitudes (décalage des repas, grignotage, surconsommation du tabac, arrêt de l'activité physique, augmentation de la conso d'alcool, des temps d'écran, ...)



Tous ces éléments vont engendrer du stress, de l'anxiété, de la tristesse, des conduites addictives, de la nervosité, de la colère, de la fatigue émotionnelle.

## 2. La gestion des sujets à risque



## Les collaborateurs déjà en souffrance psychologique avant le confinement

- Triple angoisse : la peur du confinement, la peur de la maladie, la peur de ne plus être suivi par son médecin / thérapeute. Anticipation anxieuse importante.
- Pathologies les plus fréquentes ayant des risques de rechute : épisodes dépressifs, troubles anxieux, hypocondrie, claustrophobie, mais aussi pathologies psychotiques et troubles bipolaires qui peuvent décompenser, pathologies addictives et troubles alimentaires.

## Comment agir ?

- Inciter le collaborateur à accentuer ses RDV médicaux
- Lui faire identifier une ou deux personnes ressources (pro ou perso) qu'il pourra appeler à tout moment
- Prendre régulièrement de ses nouvelles et faire parler
- Proposer un arrêt de travail ou un aménagement horaire si nécessaire
- Se renseigner sur son mode de vie pendant le confinement (seul ou en famille?)

## Les collaborateurs dont la souffrance psychologique débute pendant le confinement

- Surcharge de travail (burn out) ou au contraire sentiment d'inutilité et d'ennui (bore out) qui peuvent déclencher des épisodes anxieux et dépressifs
- Angoisses de la maladie quand le télétravail est impossible avec contagiosité de la panique aux équipes

## Comment agir ?

- Identifier dès le début les équipes susceptibles d'avoir besoin de soutien (trop ou pas assez de travail) et rééquilibrer les tâches en fonction
- Organiser une routine et des appels proactifs aux équipes les plus à risque
- Mettre en place un outil de communication en interne fluide pour se rendre disponible et accessible (slack)
- Maintenir une routine de réunion celle du brief de lundi matin, celle du débrief du vendredi soir
- Connaître ses collaborateurs et leurs conditions de vie durant le confinement pour identifier les sujets à risque
- Organiser du team building à distance
- Remercier régulièrement l'ensemble des équipes

## Des personnalités psychologiques qui se révèlent

- Le télétravail peut aussi être l'occasion de révéler certains talents et traits de caractères, des collaborateurs effacés et introvertis sur site, et plus à l'aise à distance, dont le potentiel va pouvoir exploser.
- Certains managers frileux du télétravail peuvent réaliser tous les points positifs en terme de communication d'équipe et d'automatisation des collaborateurs
- Mise en place de nouvelles initiatives pro et émergence de nouvelles idées
- Sentiment de solidarité qui se révèle pendant la crise
- Capacité des équipes à sortir de leur zone de confort habituelle

### 3. Les conseils à donner à vos collaborateurs

## Au niveau personnel, il est essentiel qu'ils conservent leur rythme habituel

- Se construire un planning semaine après semaine et maintenir son agenda
- Conserver sa routine quotidienne (se doucher, s'habiller, se parfumer, ...)
- Essayer de pratiquer une activité physique régulière
- Partager des moments avec ses collègues et sa famille (30 minutes chaque jour avec sa famille et sans écran si possible)
- Utiliser avec parcimonie les écrans et les réseaux sociaux
- Profiter de la période pour dormir les 8h recommandées
- Appeler un proche par jour minimum
- Manger équilibré, cuisiner, pas de junk food devant les écrans

## Au niveau professionnel, vous pouvez donner des conseils pour qu'ils vivent mieux le télétravail

- Aménagement d'un espace de travail au domicile, distinct de l'espace commun
- Mise en place d'un planning et d'un agenda précis, créer des routines simples, matin et soir qui ouvrent et ferment la journée de travail
- Organisation d'échanges réguliers (réunions hebdos), outils de communication simples (pensez à vérifier/équiper vos collaborateurs qui n'ont pas les bons outils pour télétravailler, privilégiez les appels aux mails)
- Faire des « sprints » de travail de 60 à 90 minutes et faire des pauses hors écran si possible
- Travailler aux mêmes horaires qu'habituellement, ne pas se décaler
- Finir la journée en prévoyant le planning du lendemain afin de savoir pourquoi on se lève chaque matin



4. Comment préparer l'après confinement ?

## Faites attention à vos collaborateurs (1/2)

- Prenez des nouvelles de vos collaborateurs et évaluez leur bien-être avant la fin du confinement, par des appels proactifs ou des questionnaires par email
- Connaissez vos collaborateurs, leur mode de vie, s'ils sont mariés, à risque de la maladie Covid-19...
- Identifiez les sujets fragiles et proposez leur un accompagnement plus poussé à leur retour en entreprise
- Mettez en place une communication efficace, bienveillante et gratifiante pour leur afficher votre soutien

## Faites attention à vos collaborateurs (2/2)

- Organisez des team building à distance, partage de bons plans, films, livres, cours de cuisine, salle virtuelle de café, quizz d'entreprise
- Marquez la fin du confinement par un événement « festif » dans l'entreprise
- Mettez en place une cellule psychologique, permanence d'un intervenant sur site dans la semaine
- Faire un suivi du bien-être en entreprise avec des indicateurs mesurables