



MAL ÊTRE AU TRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE

CONSEILS AUX MANAGERS

mise à jour : 29/03/2021

La crise sanitaire liée à la Covid 19, et plus particulièrement la nouvelle organisation du travail qui est mise en place, peuvent avoir des effets sur la santé mentale des agents.

Le rôle du manager est essentiel afin de détecter un collaborateur en situation de mal être.

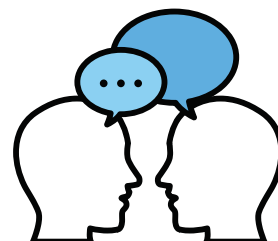
Une vigilance continue, aussi bien envers les agents en télétravail que ceux en présentiel, permet d'anticiper ou d'éviter une dégradation de leur état psychologique.

Les sources possibles du mal-être

- Les inquiétudes liées à la crise sanitaire : peur de contracter le virus ou de le transmettre à ses proches ;
- Le stress engendré par la nouvelle organisation du travail : surcharge de travail, sous-charge de travail, difficultés d'adaptation à de nouvelles missions liées à la crise sanitaire ;
- Les tensions familiales : les nouvelles conditions de travail peuvent être sources de tensions aussi bien en télétravail (promiscuité, difficultés à concilier vie familiale et professionnelle) qu'en présentiel (peurs liées au virus) ;
- La sensation d'isolement des télétravailleurs ;
- La dégradation des relations avec les collègues (clivage entre les agents qui sont sur le lieu de travail, les télétravailleurs et les agents placés en congé exceptionnel) et/ou avec la hiérarchie (sentiment d'iniquité).

Les signes pouvant témoigner d'une situation de mal-être

- Le stress ;
- L'agressivité ;
- La fatigue ;
- La démotivation ;
- Le repliement sur soi ;
- De manière générale, tout changement de comportement.



Repérer et accompagner les agents

- Communiquer et informer régulièrement (mesures liées à la crise sanitaire, mise en œuvre du plan de continuité de l'activité, adaptation des missions de l'équipe etc...);
- Organiser des points individuels, en particulier avec les agents qui ne sont pas en présentiel, afin d'éviter un sentiment d'isolement et de vérifier les bonnes conditions de travail (installation matérielle et physique, organisation...);
- Organiser des réunions d'équipe en visioconférence pour partager les expériences ;
- Etre à l'écoute et proposer des solutions adaptées aux situations et difficultés rencontrées ;
- Rappeler aux agents de se référer à certaines fiches outils réflexes crise disponible sur le drive partagé DRHFPNC - Info-RH-COVID-19 ou sur le site internet de la DRHFPNC ;
- S'entretenir avec l'agent que l'on pense en difficulté de manière bienveillante et en manifestant sa préoccupation et en essayant ensemble de trouver des solutions ;
- En cas de besoin, s'appuyer sur les ressources et aides internes (direction, référent RH, service prévention et santé au travail).