



Clinique du Travail est une société d'Ismat Group

# Conséquences psychologiques de la pandémie et boîte à outils

## Quelques règles pour cette conférence

- Couper son propre micro
- Ecrire ses questions dans le chat
- La conférence n'est pas enregistrée, vous êtes libres d'activer votre vidéo

## Intervenants

- Carole Wittmann, Directrice de la Clinique du Travail
- Margaux Bisch, Psychologue du travail FSP, psychologue d'urgence
- Mathieu Golano, Psychologue du travail FSP, psychologue d'urgence

**ismat**  
group



Innovative management



Développement des  
compétences managériales

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



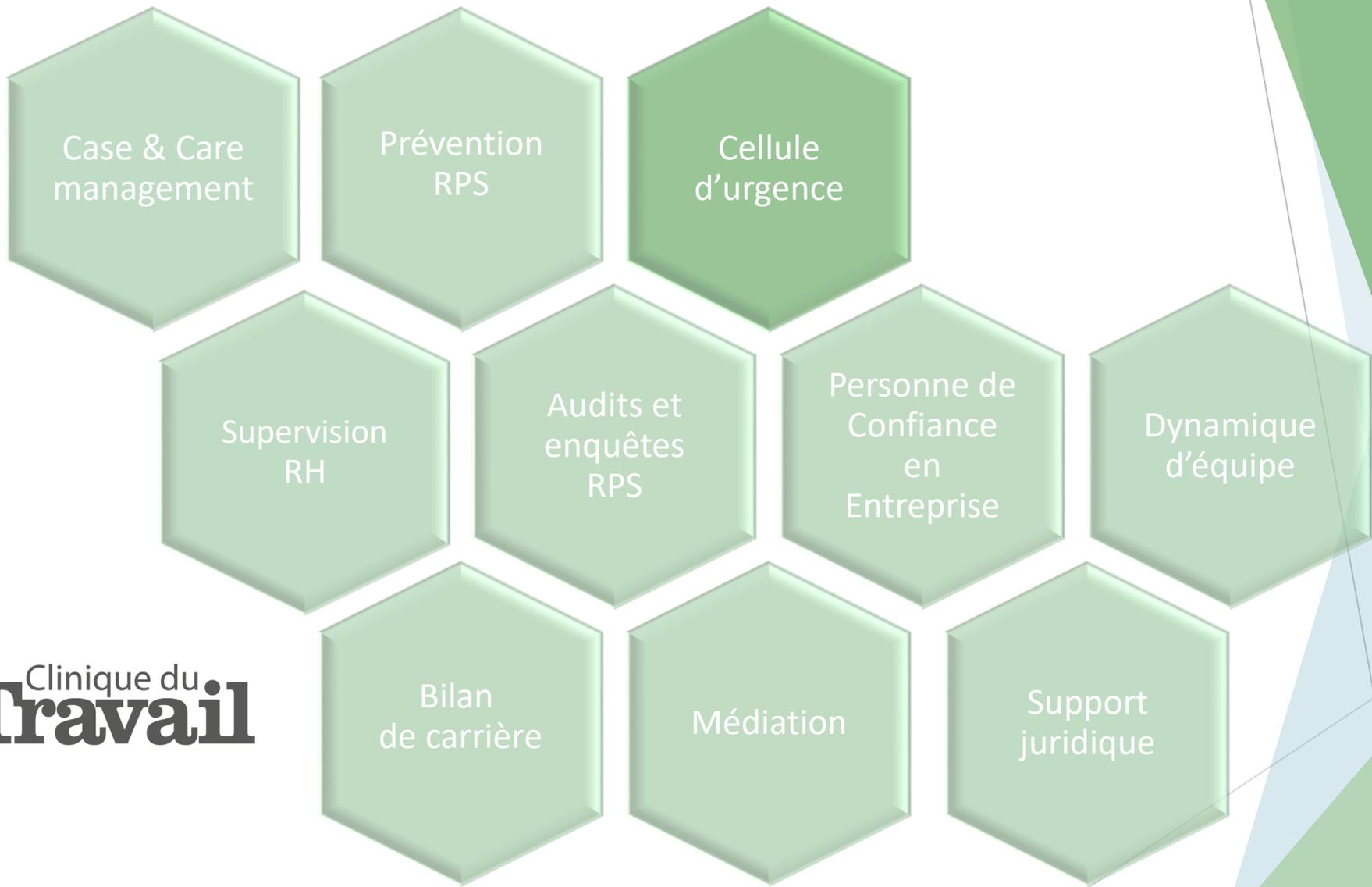
Monitoring absence

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



Identification et gestion  
des risques santé

[www.cliniquedutravail.ch](http://www.cliniquedutravail.ch)



# Quelques points clés

Revue de la littérature scientifique

## ► Facteurs impactant la santé

La durée

Les craintes d'infection

Les frustrations

L'ennui

L'effet d'annonce

La perte de routines habituelles

La réduction des contacts sociaux et physiques accumulés (jusqu'à plusieurs années au-delà de la période de confinement)

# Quelques points clés

## Revue de la littérature scientifique

### ► Symptômes

Symptômes de détresse et de troubles psychologiques (symptômes psychologiques généraux, des troubles émotionnels, la dépression, le stress, une mauvaise humeur, l'irritabilité, l'insomnie, et des symptômes de stress post-traumatique)

### ► Personnes à risques (détresse psychologique plus élevée)

Femmes, personnes âgées de 18 à 30 ans ou de plus de 60 ans, les personnes ayant fait des études supérieures.  
Les travailleurs frontaliers ont connu le niveau de détresse le plus élevé parmi toutes les professions

### ► Sur le long terme

Changements de comportements, comme le lavage des mains vigilant, l'évitement des foules

# Quelques points clés

Ce que l'on a rencontré sur le terrain

- ▶ Personnes qui ont des craintes pour leurs familles à l'étranger
- ▶ Peur de transmission et de stigmatisation
- ▶ Quarantaines à répétitions
- ▶ Angoisse du contact avec d'autres personnes (selon les métiers, transports publics)
- ▶ Prise de poste dans une nouvelle équipe / début de contrat pendant le confinement

# Quelques points clés

Ce que l'on a rencontré sur le terrain

- ▶ Liens humains et informels entre collègues (renforcés, péjorés) par les opinions sur le sujet et les comportements
- ▶ Choc du manque de distanciation entre la vie privée et la vie professionnelle (rencontre forcée des 2 sphères)
- ▶ Craintes économiques (perte de l'emploi, stabilité de l'entreprise...)
- ▶ Difficultés concernant le passage entre le confinement et le déconfinement
- ▶ Remise en question du sens, des valeurs et priorités de vie (couple, famille, travail)

# Facteurs de risque

que vos collaborateurs-trices peuvent présenter

- ▶ Contexte privé connu du service (isolement, famille à l'étranger)
- ▶ Frontaliers, expatriés
- ▶ Situation RH connue avant le COVID (épuisement professionnel, absences perlées)
- ▶ Les collaborateurs-trices ayant mal vécu la première vague
- ▶ Situation de santé connue, personnes à risque

# Signaux d'alertes

que vos collaborateurs-trices peuvent présenter

- ▶ Angoisses
- ▶ Perte de contacts directs (inaccessibilité, lien s'effrite)
  - ▶ Inversement; Sur-sollicitations et multitude de contacts
- ▶ Heures supplémentaires
- ▶ Délais non tenus
- ▶ Perte d'efficacité
  - ▶ Inversement; zèle / surenchère
- ▶ Plaintes, négativisme, ruminations
- ▶ Surcommunication / surdocumentation

# Recommandations (1)

pour soutenir vos équipes

- ▶ RH: Risque de déborder du rôle car impacts santé/privé. Valoriser / mettre en place les ressources internes
- ▶ Les collaborateurs-trices ont besoin d'un endroit pour déposer
  - ▶ Si service de santé / Personne de Confiance: Elargir ce soutien avec leur prestataire pour accueillir ces difficultés spécifiques
  - ▶ Communiquer sur les structures existantes. Faire des relances régulières et spécifiques (CF: Fiche OFSP)
  - ▶ Accentuer sur : A quoi ça sert, confidentialité
- ▶ Pour les personnes trop impactées
  - ▶ Relais auprès d'un accompagnement spécialisé
- ▶ Liant social de l'entreprise
  - ▶ Organiser des lieux d'échanges informels (Chat spécial)
- ▶ Contrôle: favoriser le suivi qualitatif plutôt que quantitatif

# Recommandations (2)

pour soutenir vos équipes

- ▶ Ne pas imposer les mesures à tous-tes - certain-e-s ne sont pas autant impactés!
- ▶ Panique vs déni
  - ▶ Ne pas bâcher les craintes ni suractiver les angoisses
  - ▶ Ne pas juger les craintes mais éviter qu'elles se répandent et impactent les autres personnes et le climat de travail
- ▶ Manager: soutenir les craintes des autres et ses propres craintes
- ▶ Aide à autonomiser les équipes
- ▶ Flexibilité qui favorise des bénéfices secondaires
- ▶ En tant que Manager: Suivi individuel adapté+++ , pas faire pareil pour tout le monde
- ▶ Ligne téléphonique spécifique

# En conclusion

- ▶ Responsabilité de l'entreprise vs responsabilité individuelle
- ▶ Différences interpersonnelles (vécu, gestion, besoins)
- ▶ (Ré)activation des ressources primaires
- ▶ Ne pas minimiser la communication des ressources disponibles (internes et externes), faire des relances et organiser des relais si besoin

# Pour davantage d'informations

026 321 52 02

[contact@cliniquedutravail.ch](mailto:contact@cliniquedutravail.ch)

Blog : <https://www.ismatgroup.com/>

Site : <https://www.cliniquedutravail.ch/>

Merci pour votre attention

Nous restons en ligne pour vos questions

Vous pouvez écrire vos questions dans le chat

