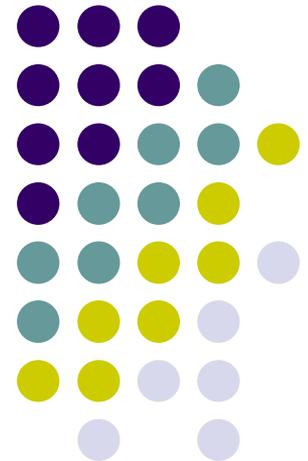
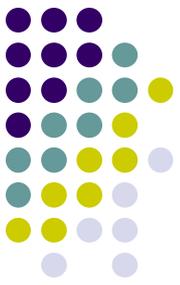


# Après COVID : quels risques pour les entreprises ? Quelles solutions ?

- 1- Quelques chiffres ? Ça veut dire quoi concrètement « après COVID » ?
- 2- Conséquences sur les salariés ?
- 3 – Des solutions simples et accessibles





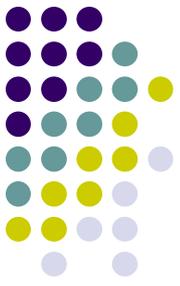
# Mon expertise...

## Laurence CUVELIER

- Accompagnement de salariés, managers, partenaires sociaux..
- Management / gestion des RPS - QVCT
- 15 ans d'expérience dans le conseil en entreprise
- 10 ans : manager dans la grande distribution



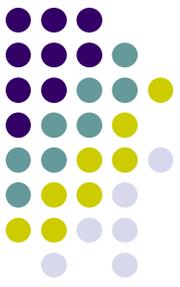
# « Après covid » ? De quoi parle t on ?



- De l'impact de la crise/confinement sur les entreprises et les salariés
- Des actions à mener pour prendre en charge les salariés plus impactés
- De préparer/accompagner un éventuel nouvel état de crise
- De faire de la prévention et du curatif



conception et propriété de Laurence Cuvelier



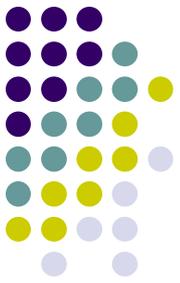
# Quel impact en terme de RPS ?

- ❖ Dégradation de la santé mentale des salariés

Avec des chiffres qui parlent d'eux-mêmes :

- 41 % des salariés (privé) estiment que la crise a eu un impact négatif sur leur santé mentale
- 1/10 estime être en **mauvaise** santé mentale

(panel de 11 538 salariés – huffington post)



# Quel impact en terme de RPS ?

- 35 % plus stressés qu'avant
- 24 % être à bout de force
- 30 % craignent de perdre leur emploi
- 14 % ont développé des addictions

(panel de 11 538 salariés – huffington post)

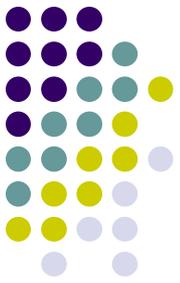


# Des bouleversements ...

Répercussions sociales,  
économiques et  
psychologique

- Isolement, promiscuité,
- Incursion dans l'intimité des salariés (TT)
- Angoisse de perdre son travail
- Stress, colère, impuissance face à la situation



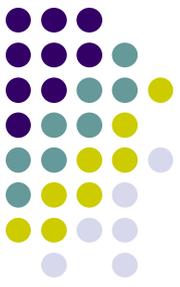


# Des bouleversements ...

## Répercussions dans nos pratiques professionnelles :

- En TT ou sur site
- Nouvelles organisations de travail, inédites
- Apparition de nouvelles difficultés ou accentuation de problématiques déjà existantes
- Rôle surexposé des managers
- Surcharge cognitive
- Conciliation vie pro/vie perso
- Nécessité de se sur-adapter/sortir de sa zone de confort





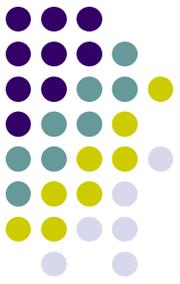
# Des bouleversements ...

Répercussions sur le collectif qui s'est trouvé fragilisé :

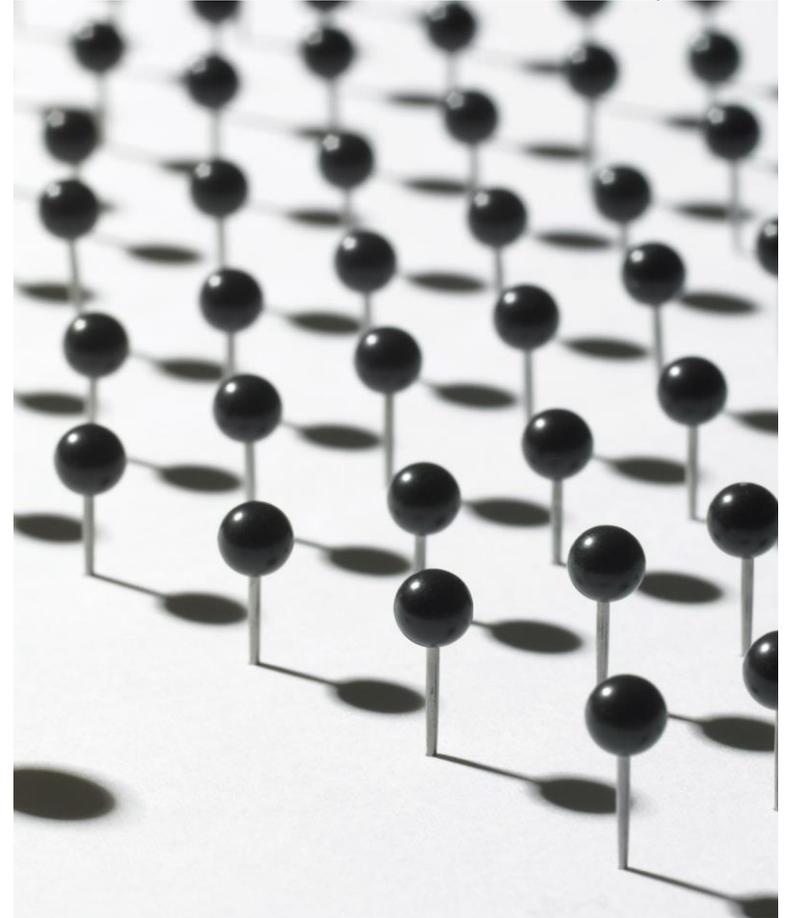


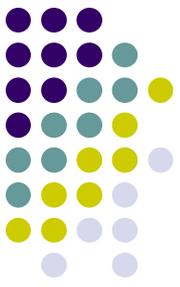
- Des salariés ont eu énormément de mal à retrouver le collectif (syndrome de la cabane)
- Nouvelles règles de vivre ensemble (port du masque, distanciation, disparition de la culture du serrage de main/bises)
- Mode de fonctionnement en entreprise (pause déjeuner, présentiel/distanciel, convivialité)

# Emergence de nouveaux risques psychologiques et sociaux :



- Contamination sur le lieu de travail et/ou pendant le trajet
- Stress, angoisse d'être avec les autres
- Conflit de valeurs car non partagées (abus AT, port du masque, vaccination...)

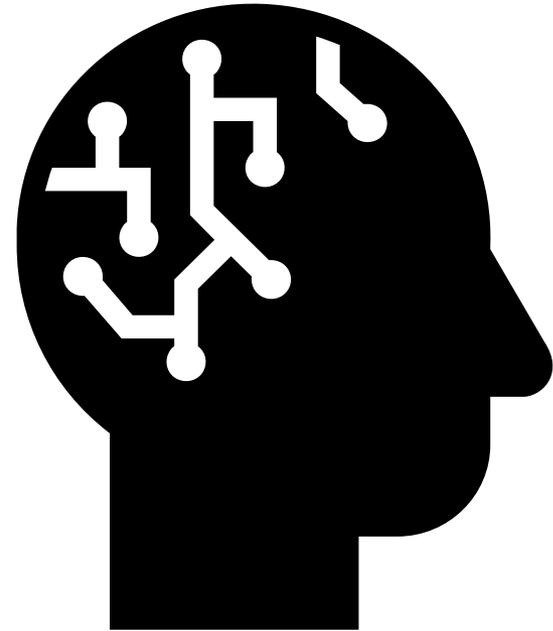


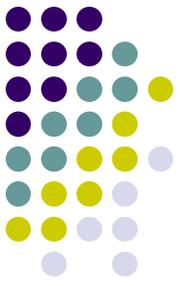


# Des signes qui ne trompent pas

## Signaux faibles :

- Trouble du sommeil
- Angoisse
- Agoraphobie
- Difficulté à se concentrer
- Inquiétudes / Ruminations
- Sentiment de tristesse
- Retrait / Isolement





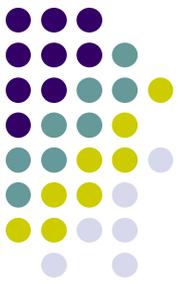
# Des signes qui ne trompent pas

## Signaux forts :

- Absentéisme
- Tension dans le collectif
- Conflit systématique avec la hiérarchie
- Augmentation des AT
- Epuisement professionnel

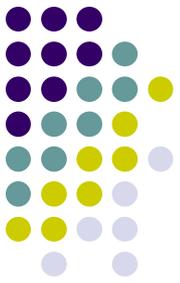


# Comment inciter les salariés à se sentir bien et lever les craintes ?



- Rôle du manager est central dans cette démarche (rôle protecteur intensifié)
- Plus que jamais la hiérarchie devra apprendre à être soutenante
- Equiper et aider les managers en les formant et en les accompagnant
- Responsabiliser tous les salariés sur ces sujets en créant des synergies à l'intérieur des équipes et libérer la parole

# Des actions simples à mettre en place



Audit sanitaire  
post reprise



Fixer un cadre  
sur le TT



Des moments  
d'échange



Un réseau de  
référénts  
sanitaires



Des entretiens de  
reprise



De l'information,  
de la prévention



Former les  
managers

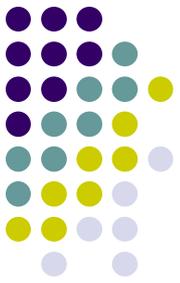
# Maintenir la confiance des salariés

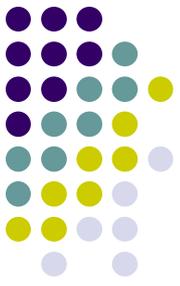


- Montrer que vous savez où vous allez : avoir un cap, des orientations fortes
- Gérer l'incertitude sur le terrain
- Maintenir la cohésion des équipes
- Ne pas laisser des salariés s'isoler ou en difficulté

# Être dans l'action

- Créer des scénarios en allant du meilleur au pire (identifier les vulnérabilités de chaque équipe par ex)
- Mettre l'accent sur le sens et la culture d'entreprise : le pourquoi ?
- Devenir plus innovant pour être mieux adapté à un monde VUCA (vulnérable, incertain, complexe et paradoxal)
- Répondre aux nouveaux besoins des salariés (bien être et liberté)

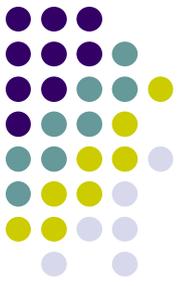




# Pour finir...

- Cette crise peut permettre de saisir de nombreuses **opportunités**
- La **santé** est devenue une priorité absolue en 2022
- **Le travail hybride** (distanciel/présentiel) est devenu un enjeu important
- L'occasion est donnée aux entreprises de devenir encore plus **agiles**, **plus proches** de ses salariés





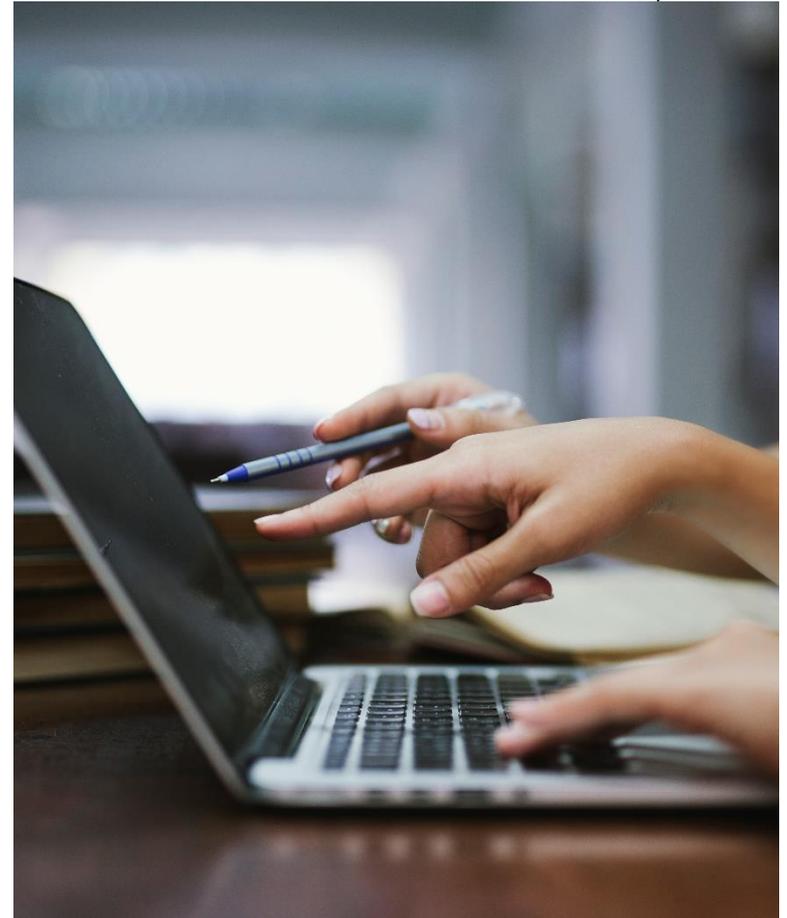
# Merci !

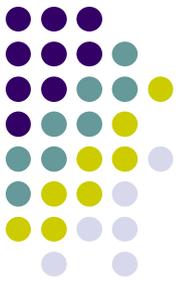
- Formation  
Accompagnement  
Conseil
- Atelier Prévention
- Workshop
- Co-développement
- Gestion de crise

**Laurence CUVELIER**

**06 95 28 76 83**

**laurence-cuvelier@orange.fr**





# Sources :

- *Site du ministère du travail / de la santé*
- *ANACT/ARACT*
- *Huffington post (2021)*