

Les Risques Psychosociaux dans la situation de Confinement

Grille d'analyse

Nous vivons une situation de Risques Psychosociaux qui s'amplifient avec la durée de la crise. La situation de confinement crée des formes nouvelles de tension et de mal-être chez les collaborateurs.

La grille ci-dessous a été construite à partir d'observations faites depuis le début de la crise, au sein de plusieurs entreprises de secteurs différents. C'est une contribution qui se veut opérationnelle et actuelle mais se sait limitée. Son contenu évoluera avec la situation.

Avec le déconfinement de nouvelles sources de tensions apparaîtront.

La grille est organisée en cinq grandes familles de facteurs de stress. Celles-ci sont issues de multiples études et mesures réalisées depuis une vingtaine d'années sur les Risques Psychosociaux ou la Qualité de Vie au Travail (*ces études s'étant elles-mêmes nourries des différents modèles proposés par l'INRS et L'ANACT*).

L'objectif de ce texte est d'aider les entreprises et les managers dans l'accompagnement de leurs collaborateurs. En effet, nous espérons qu'en ayant en tête les différents facteurs de risque, il leur sera plus facile d'interpréter les signaux faibles émis par leurs collaborateurs. Face à une crise, où de plus chacun est à distance, les collaborateurs ont plutôt tendance à vouloir rassurer et dire que les choses vont bien. En revanche, un changement de comportement, un silence, un mot ou une phrase inattendue doivent attirer l'attention. Il y a peut-être une difficulté derrière.

Cette grille permet de faire une revue rapide de ce qui peut constituer un risque. Elle pourrait également se décliner sous la forme d'un questionnaire autoadministré adapté à cette nouvelle situation et adressé à l'ensemble des collaborateurs d'une organisation.

Rappelons cependant que la première responsabilité d'une entreprise, et de ses managers, est de créer un environnement le plus favorable possible. L'entreprise et chaque manager peuvent par exemple agir sur un certain nombre de facteurs de risques Psychosociaux.

Les facteurs de Risques Psychosociaux dans la crise du COVID

1. Les facteurs liés au contenu du travail

- **Le sentiment de ne pas pouvoir contribuer à l'effort commun de l'entreprise**
- **Le sentiment de ne pas « bien » travailler** (impossibilité d'évaluer le résultat de son travail, autonomie excessive, sentiment d'un risque de dérives : qualité insuffisante, erreurs, ...)
- **Crainte de perdre de la compétence, constat des limites de sa compétence pour faire face à la nouvelle situation**
- **Risques liés à l'exposition au COVID** (état de santé ou ceux de ses proches)
- Caractéristiques de la tâche (diversité/monotonie-répétition, autonomie, fragmentation).

2. Les facteurs liés à l'organisation personnel du travail

- Surcharge, surinvestissement ou, à l'inverse, inactivité et ennui
- Activités rendues nécessaires par la période mais perçues comme sans valeur ajoutée
- **Difficulté à prioriser et planifier ses tâches** (apprentissage lié au côté inhabituel de la situation, ajustement permanent des tâches et des modes d'exécution, ...)
- **Charges liées aux contraintes sanitaires** (port du masque, distance, rites de désinfection, nouvelles procédures sanitaires...).
- **Horaires de travail** : manque de séparation des temps professionnels et des temps familiaux, rythmes biologiques, équilibre de la vie sociale et de la vie familiale.

3 - Les facteurs liés aux relations de travail

- **Isolement** (distance sociale et manque/difficulté à bénéficier du soutien de de la part des collègues et /ou des supérieurs hiérarchiques)
- **Besoin d'accroître l'attention aux autres** (conf call sans Visio)
- **Plus grande difficulté à gérer les relations** (tensions au sein des équipes, possibilité de s'exprimer, distance entre ceux qui se sont investis/exposés et ceux qui sont restés en retraits, que cela soit volontaire ou subit)
- **Pratiques managériales liées à la distance et à l'augmentation des contraintes** (association aux décisions, reconnaissance du travail accompli... désillusion et prise de conscience des manques).

4. Les facteurs liés à l'environnement matériel

- **Interférences entre la vie familiale et le travail**
- **Gestion des émotions liées aux situations familiales et la superposition des actions et enjeux entre la sphère familiale, parentale et autres...**
- **Utilisation des nouveaux outils de collaboration.** Fatigue liée aux réunions à distance
- Absence d'exercice physique
- **Ergonomie des lieux de travail** (confort, espace, éclairage, ergonomie...)
- Disponibilité des moyens (qualité de réseau, outils informatiques).

5. Les facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise

- Crainte pour l'avenir de l'entreprise. Crainte pour la situation économique nationale
- Crainte pour la pérennité de l'activité ou du métier
- Incohérence et saturation des nouvelles et des informations.