

# COVID-19 : DÉCLENCHÉUR ET/OU ACCÉLÉRATEUR DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

L'épidémie de Covid-19 constitue une crise sanitaire d'une ampleur jamais encore atteinte, sur le plan de la santé physique, mais aussi mentale. Nous parlons de conséquences psychiques au niveau personnel, professionnel, familial et social.

En effet, l'épidémie et ses impacts ont entraîné de profondes et brutales modifications de l'organisation du travail qui impliquent la présence de risques psychosociaux particuliers pour les collaborateurs. Que ce soit des collaborateurs qui poursuivent leur activité dans le cadre d'un plan de continuité (PCA) ou de ceux qui ont été placés en situation de télétravail ou de chômage partiel. L'accueil, la proximité et les contacts parfois prolongés avec des clients dont l'état de santé est très variable d'une personne à l'autre, représentent un risque supplémentaire pour ces professionnels. Dans cette période de circulation avérée du virus, la mise en place de mesures de protection rigoureuses et adaptées est essentielle pour préserver la santé des collaborateurs et de leurs clients : mesures barrières, distanciation, port du masque ... qui bouleversent profondément l'accueil des clients et l'organisation du travail dans des secteurs où l'humain est primordial. Mais, pour cela, rappelons-nous les six facteurs les plus courants qui sont : L'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux, le sens du travail et l'insécurité de la situation de travail.

## Un management à adapter

Le management en période de confinement, de post-confinement, de reconfinement, de chômage partiel, de fermeture... implique un développement de son rôle de soutien, de "relais" entre des collaborateurs isolés, stressés et angoissés dont les besoins doivent être reconnus. Le manager doit donc être encore plus à l'écoute de ses collaborateurs et être un vrai fédérateur et savoir motiver ses équipes à distance.

En cas de signes avant-coureurs (cf encadré ci-dessous) le manager devra "profilier" auprès de son collaborateur et de ses collègues pour tenter de comprendre sa problématique et tenter de déterminer si celui-ci est en difficulté ou en danger et mettre en place des actions d'accompagnement liées à la bienveillance et à l'assertivité.

L'isolement et le climat anxiogène actuel est susceptible de générer du mal-être se répercutant sur les performances, et ce, à tous les niveaux.

Soform'act peut accompagner vos collaborateurs au travers d'un dispositif de coaching flash de quelques heures. Le soutien et l'accompagnement sont adaptés en fonction des besoins exprimés. Spécialisés dans les risques psychosociaux, l'humain est au cœur de la structure.



Par Sophie Zorgno  
Directrice Soform'act

[soformconsult.wixsite.com/soformact](http://soformconsult.wixsite.com/soformact)

## CE QUI PEUT VOUS ALERTE :

### Quels peuvent être les symptômes des risques psychosociaux traditionnels ?

Le stress chronique  
La dépression ou l'anxiété  
La fatigue chronique  
L'insomnie  
La perte d'appétit durable  
La difficulté de concentration dans le travail  
Les erreurs fréquentes  
Les désaccords de travail  
Les conflits interpersonnels

Il faut être pleinement conscient que le bouleversement des pratiques et des conditions d'exercice du travail qui en découle nécessite donc une réévaluation des risques psychosociaux qui sont accrus suite à la crise de la Covid-19.

Plus précisément, il s'agit :

- De l'anxiété des salariés exposés au risque de contamination
- Des difficultés financières dues à l'activité partielle et inquiétude sur la pérennité des emplois
- Du sens de l'inutilité
- De la dévalorisation personnelle "sans travail je ne suis plus rien"
- De l'impression d'être jugé, blacklisté par ceux qui travaillent
- De la peur de perdre en compétences avec le manque d'activité boostante
- De la perte de repères professionnels par rapport à un métier qui est en pression permanente et très encadré.

### Comment détecter les signes avant-coureurs ?

- **Les signes émotionnels** : se traduisant par de l'angoisse, de l'irritabilité, de l'apathie, une baisse de l'estime de soi, de la tristesse ou encore de l'hyperémotivité;

- **Les signes comportementaux** : se traduisant par une consommation d'alcool ou de produits psychostimulants, une évolution dans l'alimentation, une agitation ou un ralentissement, des comportements agressifs ou plus inhibés;

- **Les signes physiques** : se manifestant par des messages verbaux directs ou indirects traduisant des troubles du sommeil, de la mémoire, alimentaires, digestifs ou encore des maux de dos;

- **Les signes au niveau de la performance** : comme des difficultés de concentration, de pertes de mémoire, de ralentissement dans l'accomplissement des tâches, des doutes, des hésitations ou encore des erreurs plus fréquentes ;

- **Les signes au niveau professionnel** : comme de la démotivation, une altération des relations interpersonnelles, une efficacité moindre ou encore un absentéisme plus élevé.

Cette liste non exhaustive permettra de repérer et d'identifier l'éventuel malaise d'un collaborateur au sein d'une équipe.

Par exemple : si un collaborateur habituellement respectueux de ses collègues devient agressif ou si quelqu'un perd beaucoup de poids sur une période très brève...