Conférence-discussion

Entraide, soutien aux personnes en contexte de pandémie, de télétravail et de travail hybride

EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.

UNIVERSITÉ LAVAL | Centre d'expertise en gestion de la santé et de la sécurité du travail

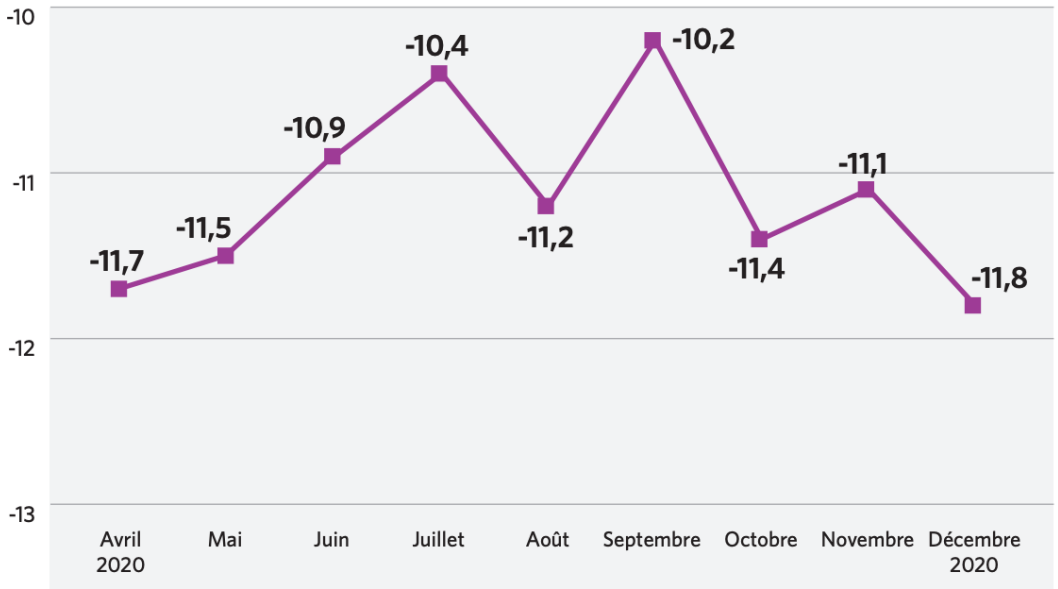
Jean-Pierre BRUN

Professeur associé de management
Consultant associé – Expert

Covid et Index de santé mentale

Mois actuel Décembre 2020 : -12

Novembre 2020 : -11



Scores secondaires de l'ISM[2]	Décembre 2020	Novembre 2020
Optimisme	-14,1	-12,9
Dépression	-13,9	-12,5
Anxiété	-13,0	-12,5
Productivité	-12,4	-11,1
Isolement	-12,0	-11,1
Santé psychologique	-3,6	-3,2
Risque financier	3,2	2,9

Source: Morneau Shepell, The Mental Health Index report Canada

EMPREINTE HUMAINE

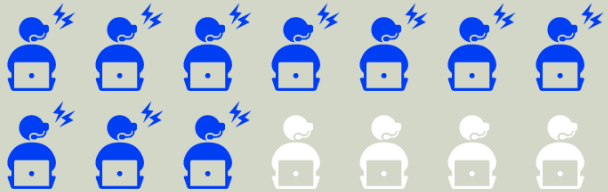
Bien être, bien vivre, bien faire.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES TELETRAVAILLEURS

Le management à distance est difficile pour les managers

Les hiérarchiques en difficulté pour manager le télétravail

70%



POUR 70% DES MANAGERS, LE MANAGEMENT EN TÉLÉTRAVAIL EST PLUS DIFFICILE QU'EN PRÉSENTIEL (73% DE DP)

EMPREINTE HUMAINE HuCare klimat

Réalisée avec OpinionWay du 19 au 28 octobre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

55% PENSENT QUE LE TÉLÉTRAVAIL NUIT AU SENTIMENT COLLECTIF DES ÉQUIPES (66% DE DP)

EMPREINTE HUMAINE HuCare klimat

Réalisée avec OpinionWay du 19 au 28 octobre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

Des salariés font semblant d'être de bonne humeur pour ne pas inquiéter leur équipe alors que cela ne va pas **(67% de DP)**

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

La détresse Psychologique*

AUGMENTE

DONT **20%** EN TAUX DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE (+2)

50%

(+1 par rapport à septembre 2020)

EN CETTE FIN D'ANNÉE, LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI BASSE DEPUIS CETTE CRISE SANITAIRE

*Le détresse psychologique chevauche à la fois des symptômes de dépression et d'épuisement professionnel. Lorsqu'elle n'est pas traitée elle risque d'entrainer des problèmes de santé plus graves, tels que diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, la dépression sévère et des troubles addictifs.

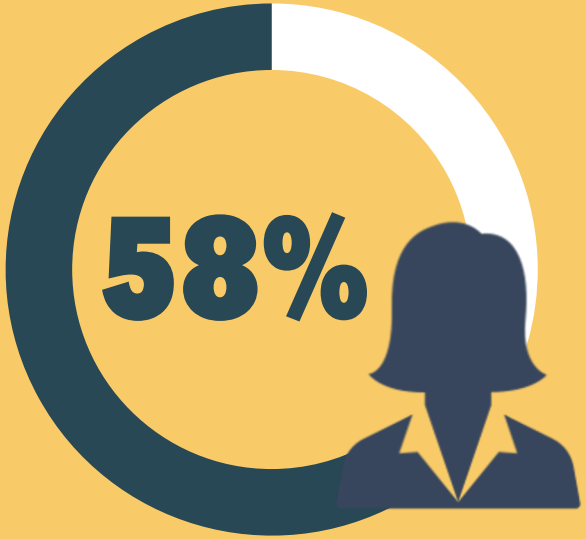
Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

70%

De détresse psychologique chez les moins de **29 ans**

Ils sont les plus intensément touchés et affichent un taux de détresse psychologique de 70% (+ 3 depuis octobre).

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.



Des femmes sont en détresse psychologique (+3*)

Elles sont 1,5 x plus à risque de détresse psychologique par rapport aux hommes

*+3 points par rapport au baromètre T4 (Octobre 2020)

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

Intelligence analytique/clarté temporaire

Intelligence émotionnelle/flexibilité psychologique

EMPREINTE HUMAINE
Bien être, bien vivre, bien faire.

Pratiques à retenir
Qu’est-ce que l’acceptation ?

Je n’aime pas la pluie

J’aurais voulu qu’il ne pleuve pas

Ma journée serait plus belle s’il ne pleuvait pas

Ma journée est foutue

Il pleut toujours

Tous les jours c’est comme ça

Pourquoi il pleut quand je veux sortir ?

Il pleut.

TOP 5
DES BONNES PRATIQUES INDIVIDUELLES DE SANTE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

1

Faire des pauses qui permettent de se décontracter (-25 pts de stress)

2

Garder des contacts sociaux de qualité avec ses collègues (-18 pts de stress)

3

Séparer psychologiquement le professionnel du personnel (-30% de stress)

4

Être authentique dans l'expression de ses émotions (-34% de stress)

5

Bien planifier ses tâches sans que les aléas ne remettent en question son organisation

EMPREINTE HUMAINE HuCare klimat

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

Quelles mesures mettre en place au niveau personnel ?

Bloquer du temps de travail dans l'agenda pendant lequel nous ne serons pas dérangés (-13 pts de stress)

S'autoriser à demander de l'aide à ses autres collègues (-11 pts de stress)

Se tenir vigilant(e) vis-à-vis des personnes isolées (-8 pts stress)

Proposer son aide aux autres (- 15 pts de DP). Ceux qui ne proposent pas leur aide ont des niveaux de détresse psychologique de 63%.

Faire des points réguliers avec son manager (-11 pts de stress)

Bien planifier ses tâches sans que les aléas ne remettent en question son organisation (-20 pts de stress)

Être authentique dans l'expression de ses émotions (-34% de stress)

Savoir comment faire **preuve d'empathie** (-10 pts de stress)

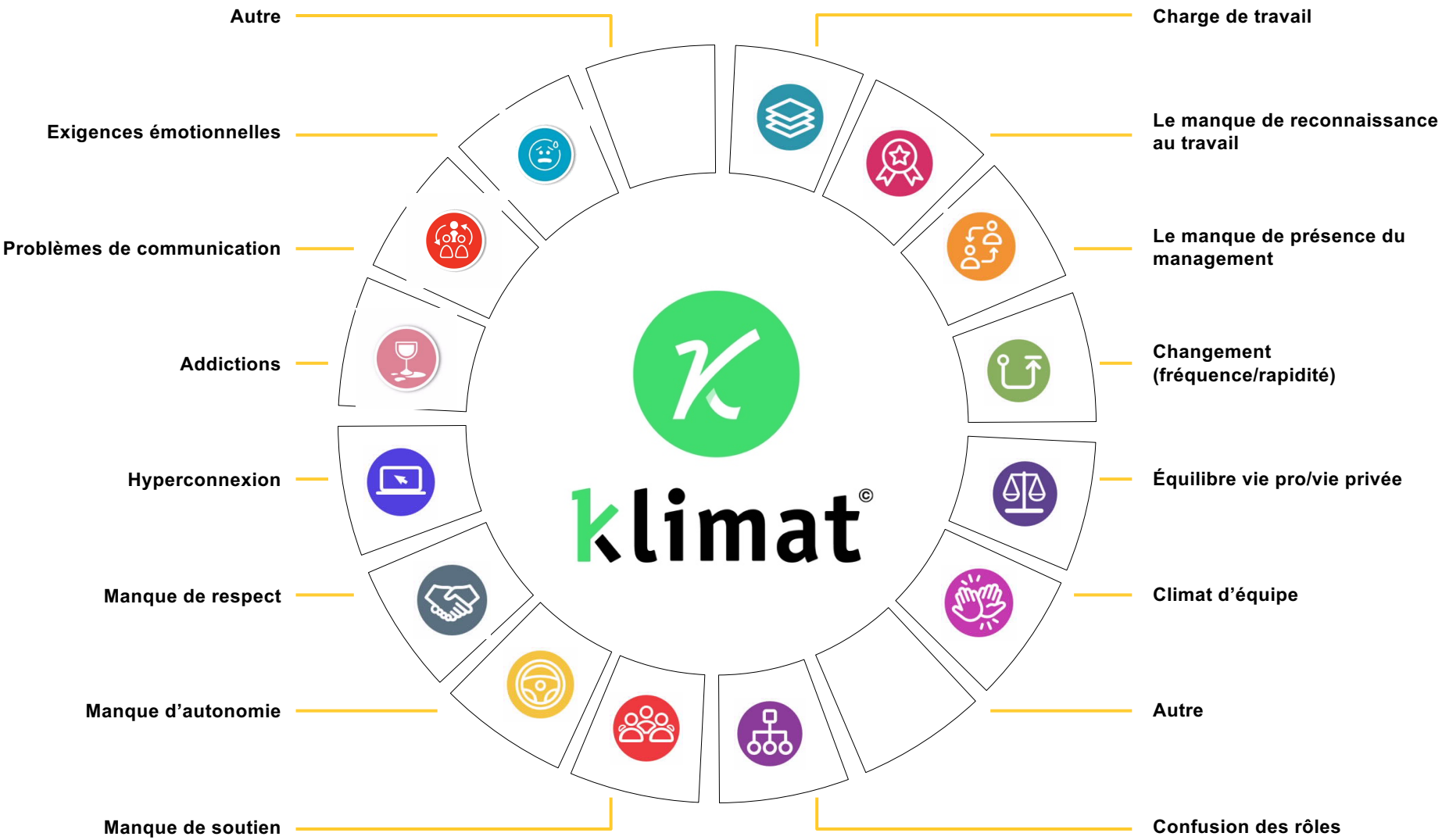
Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

EMPREINTE HUMAINE HuCare klimat

Réalisée avec OpinionWay du 19 au 28 octobre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2004 salariés français.

On ne peut agir sur sur ce qu'on ne comprend pas!

Les principaux stresseurs au travail



EMPREINTE HUMAINE

Énergie disponible 100%

Énergie drainante – XX %

Énergie utilisée %

Ce qui me donne de l'énergie

Sur quoi s'appuyer pour développer ses ressources personnelles ?

Pour développer nos ressources personnelles, nous pouvons nous appuyer sur des facteurs qui nous sont propres mais également sur des leviers de notre environnement.

Notamment sur :

1. Un entourage compréhensif et soutenant
2. La possibilité de partager ce que nous vivons avec d'autres personnes
3. Nos propres habiletés d'adaptation, nos représentations personnelles, notre motivation...

L'auto-compassion

1. Accepter la réalité : « je fais du mieux que je peux et j'apprends chaque jour à être la meilleure version de moi-même ».

2. Reconnaître ses capacités et ses limites pour tenter de maîtriser les impacts de la situation sur nous-mêmes tout en se protégeant ;

3. Mettre en place des décisions et des actions pour agir face aux événements : se mettre en mouvement et continuer d'avancer.

4. Vivre la difficulté et non l'anxiété que provoque la situation : il faut vivre les émotions que nous ressentons, les accueillir et ne pas laisser les émotions négatives s'installer.

5. Demander de l'aide : à plusieurs on avance plus loin. Se faire aider signifie souvent de simplement pouvoir parler de ce que l'on vit.

6. Être conscient aussi des autres et essayer d'aider dans la mesure du possible.

Quelques conseils pratiques pour pratiquer la compassion

Pratiquer l'empathie : Écouter les autres sans jugement et en accueillant leurs émotions. Essayer de comprendre la personne dans son vécu.

Identifier les points communs : Au lieu de focaliser sur les différences, reconnaître ce que vous avez en commun. En effet constater que d'autres personnes ressentent les mêmes choses aide à considérer qu'il ne s'agit pas uniquement d'un problème individuel.

Aller vers les autres : Quand certaines personnes ne vont pas bien et que vous le ressentez, n'hésitez pas à aborder la question avec cette personne si elle est suffisamment proche de vous. Il ne faut pas chercher des solutions pour elle, simplement l'écouter est très efficace.

La qualité relationnelle ou la force de l'empathie

Les questions à se poser pour augmenter la qualité de la relation :

- A quel point le membre est-il à l'aise dans cet entretien ?
- Suis-je **soutenant.e ou encourageant**.e ?
- Est-ce que je **comprends son point** de vue ? Ses préoccupations ? Ses questions ?
- A quel point je me **sens à l'aise** dans cette conversation ?
- Est-ce que cette conversation ressemble à une **relation de collaboration** ?

Comment utiliser la force de l'empathie ?

- **Mettez de côté votre point de vue.** Regardez les choses à partir du point de vue de l'autre et vous vous rendrez compte qu'il réagit en fonction des informations dont il dispose et selon sa propre grille de lecture.
- **Appréciez la valeur et reconnaissez l'intérêt du point de vue différent de l'autre**. Acceptez qu'il puisse exprimer des opinions différentes.
- Adoptez une **attitude ouverte et positive**.
- **Ecoutez avec vos oreilles, vos yeux et avec votre cœur**. Entendez les mots, mais aussi l'intention et ce qui est implicite dans l'échange.
- Dire à l'autre comment il doit penser et ressentir, ce n'est pas comprendre la situation mais faire du bien à vous-même.

PRATIQUES SAINES DE MANAGEMENT : LES COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX FAVORABLES À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Le gestionnaire doit :

Être proactif pour aider les employés

Connaître mon travail

Faire un suivi régulier de la charge de travail de l'employé

Remonter les problèmes au bon niveau de l'entreprise

Savoir écouter même s'il ne peut pas m'apporter de solution

Permettre de décrocher pour que l'employé puisse se reposer

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

PRATIQUES SAINES DE MANAGEMENT : LES COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX FAVORABLES À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE (2/3)

Le gestionnaire doit :

Faire en sorte de limiter le nombre de réunions

Savoir guider l'employé vers qui avoir les bonnes informations

Être attentif aux signaux faibles de l'état de santé psychologique l'équipe

Savoir traiter les sujets de risques psychosociaux de l'équipe

Faire preuve d'empathie

Clarifier régulièrement les rôles des membres de l'équipe

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

PRATIQUES SAINES DE MANAGEMENT : LES COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX FAVORABLES À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Le gestionnaire doit :

Réalisée avec OpinionWay du 02 au 09 décembre 2020 auprès d'un panel représentatif de 2009 salariés français.

CONCLUSION

RÉFLEXION PERSONNELLE

- Les 2 idées les plus pertinentes pour vous?

MENTIONS LEGALES

Ces documents produits par Empreinte Humaine restent sa propriété. Toute exploitation devra faire l'objet d'un accord préalable du cabinet et ils doivent être utilisés dans le cadre du contrat entre l'entreprise et le cabinet.