

Webinaire

“L'épuisement professionnel en période de COVID-19”

Comment le repérer et le prévenir pour soi et ses collaborateurs ?

Catherine Marché - Aude Mennechet

Constat



La santé mentale des salariés «n'a jamais été aussi basse» depuis le début de la crise sanitaire et particulièrement depuis le deuxième confinement, les jeunes, les femmes et les managers étant les plus touchés.

35% des salariés interrogés sont en état d'épuisement émotionnel

« Baromètre de la santé psychologique des salariés Français en période de pandémie » présenté le 16 décembre 2020 par OpinionWay



La fatigue émotionnelle s'installe et le burn out touche de façon importante les salariés et en particulier les managers.

5% sont en épuisement sévère.

« *Baromètre de la santé psychologique des salariés Français en période de pandémie* » présenté le 16 décembre 2020 par **OpinionWay**



Enfin, **24% des salariés** déclarent avoir déjà pris un **arrêt de travail à cause du stress** ou de l'anxiété soit environ **5 500 000 salariés** et **36% ont peur** de ne pas pouvoir faire face psychologiquement à cette crise.

*« Baromètre de la santé psychologique des salariés Français en période de pandémie » présenté le 16 décembre 2020 par **OpinionWay***

Le déroulé de ce webinar

4 points vont jalonner notre présentation :

1. Quel est l'effet de la période du COVID-19 sur l'épuisement professionnel ?
2. Le processus d'épuisement sur la santé : comment le détecter ? Comment se met-il en place dans un contexte inédit?
3. Quels sont les leviers pour une politique de prévention avec des actions adaptées tant pour le manager que pour le collaborateur ?
4. Temps d'échange interactif



Quel est l'effet de la période du COVID-19 sur l'épuisement professionnel



Le Covid : Une histoire à plusieurs chapitres

Du confinement à l'isolement et le repli sur toi

Chronologie de la crise sanitaire

Premier confinement 17 Mars 2020

Stress aigu - Durée limitée

Un sprint

forte adaptation des salariés et un nouveau rapport à l'autre et à son travail :

- télétravail forcé,
- gestes barrières,
- porosité vie perso- vie professionnelle,
- injonctions paradoxales...
- Headline stress disorder
- Troubles anxieux liés aux médias...



Dès le début du premier confinement – sidérant et brutal – de nombreuses personnes ont vu monter en flèche leur niveau d'anxiété. Une réaction considérée comme légitime (pour ne pas dire, parfaitement adaptée) corrélée à la menace (invisible) du Covid-19



Le déconfinement a marqué une deuxième vague d'incertitudes. Sortir de chez nous (quitter la grotte) et affronter nos peurs.



Dans cette deuxième vague, c'est le stress psychologique (et toutes ses conséquences physiques) qui a prédominé : non seulement l'instinct de survie nous dictait plus ou moins consciemment de rester vigilants, mais, au travail notamment, il fallait rattraper le temps perdu.

Globalement, le télétravail est beaucoup moins bien vécu qu'il ne l'a été en mars



Au printemps, le confinement était perçu comme un événement particulier, un effort collectif, c'était nouveau .

Mais les contraintes dans la durée épuise les salariés, ils se retrouvent souvent seuls sans pouvoir se projeter dans l'avenir.

Chronologie de la crise sanitaire

1 an plus tard :

Une crise sanitaire qui rythme la vie des collaborateurs et des individus

Marathon sans durée de fin

Stress qui se prolonge - Stress chronique - Epuisement des ressources vitales

Les activités de ressourcement limités depuis 1 an

Perte de sens « **Lever, travail, coucher** » : *j'ai l'impression de revivre la même journée sans fin...*
la récupération d'énergie est amoindrie et le stress chronique s'installe dans la durée...

Le processus d'épuisement sur
la santé : Comment le détecter ?
Comment se met-il en place
dans un contexte inédit ?



Les 3 « S » de l'épuisement professionnel

Stress prolongé, Suractivité,
Sommeil insuffisant



***Pouvez-vous définir ce qu'est
l'épuisement professionnel en quelques
mots ?***



L'OMS rattache spécifiquement l'épuisement **à un stress chronique lié au travail.**

Il s'agit d'un déséquilibre entre l'énergie individuelle investie dans le travail et la capacité à récupérer cette énergie. L'épuisement est donc d'avantage un processus dynamique qu'un état.

Trois dimensions caractérisent l'épuisement

1. Une dimension émotionnelle
2. Déshumanisation des relations / cynisme
3. Diminution et perte d'efficacité professionnelle





Comment détecter les signaux faibles et forts d'un épuisement professionnel sur soi ou ses collaborateurs ?



Émotionnelles : sensation de vide, d'impuissance, perte de confiance en soi, pessimisme...

Physiques : fatigue générale, maux de tête, de dos, tensions musculaires, trouble du sommeil...

Cognitives : difficulté de concentration, indécision, difficultés à faire des opérations simples, altération de la qualité de travail...



Relationnelles : repli, isolement, agressivité, impulsivité, baisse de l'empathie...

Motivationnelles ou liées à l'attitude envers le travail : désengagement, attitudes négatives envers le travail et les autres.



***Certaines personnes sont plus « à risques »
d'épuisement :***



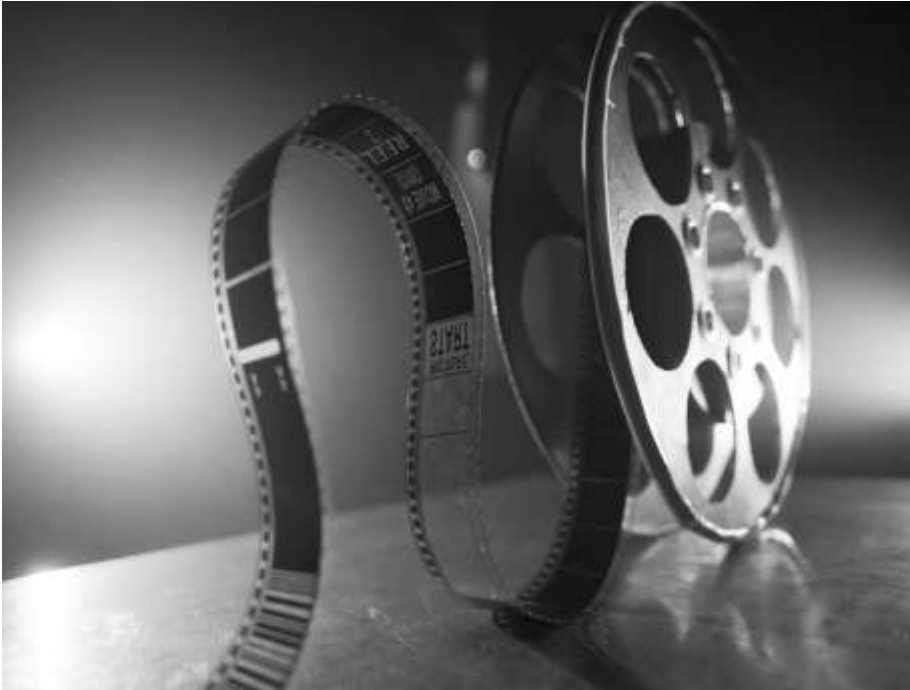
- Ayant des idéaux de performance et de réussite
- Des difficultés à poser ses limites dans un contexte de surcharge
- Liant l'estime de soi à ses performances professionnelles
- Les personnes dans le déni des signaux de fatigue
- Avec des croyances limitantes importantes

L'effet Covid et le recours à l'activité partielle vont amplifier cette situation

Stress prolongé
Crise sanitaire
Confinement
Dé-confinement graduel
Re-confinement
Couvre-feu 20h
Couvre-feu 18h

...injonctions paradoxales...

C I N E (un mauvais scénario Covid-19)



Perte de **C**ontrôle

Imprévisibilité de la situation

Nouveauté et effet de précipice

Atteinte de L'**E**go (vulnérabilité, ma place dans l'entreprise

= **Coefficient multiplicateur d'épuisement**

Quels sont les leviers pour une politique de prévention avec des actions adaptées tant pour le manager que pour le collaborateur ?

Les trois niveaux de prévention de l'épuisement P – F – A

Prévenir :

L'épuisement par la détection des signaux (organisationnels, collectifs et individuels)

Former et sensibiliser :

Les managers, les RH, les instances représentatives du personnel et l'ensemble des collaborateurs à la détection et l'accompagnement des collaborateurs à risque ou en épuisement dans un contexte de travail à distance

Accompagner :

Les collaborateurs et les managers vers leurs ressources

Prévenir

Le manager : acteur de la prévention de l'épuisement

1. Sensibiliser et former les managers pour comprendre le processus d'épuisement dans le contexte covid
2. Objectiver le contexte d'incertitude lié à la crise sanitaire
3. Analyser les besoins des collaborateurs et orienter vers les ressources internes (Préventeurs, psychologue du travail, assistante sociale, services RH..)

La situation actuelle est une période pour redéfinir ce à quoi doit ressembler une relation saine de travail et redéfinir les besoins individuels des collaborateurs

Quelques pistes pour agir en prévention de l'épuisement

Les Ressources Humaines sont également un relais afin d'engager l'entreprise dans une démarche de prévention globale

- Identifier les facteurs de risque d'épuisement dans l'organisation
- Mettre en place une démarche de prévention collective des risques d'épuisement dans un contexte de travail à distance
- Former et informer les salariés sur les indicateurs de risques d'épuisement et sur les signaux faibles d'épuisement
- Mettre en débat les critères de qualité du travail
- Favoriser l'expression des émotions des collaborateurs

Former et sensibiliser

Pour détecter l'épuisement par la détection des signaux (organisationnels, collectifs et individuels)

Former pour rester en veille et savoir poser un diagnostic

- Le salarié se plaint-il de manquer d'énergie pour accomplir son travail ?
- Fait-il part de problèmes de concentration, de manque de disponibilité mentale au travail ?
- Est-il facilement irritable ?
- Dévalorise-t-il le travail qu'il accomplit, sa propre efficacité et ses compétences ?
- Manifeste-t-il des signes de désinvestissement professionnel

Accompagner : Quels leviers personnels mobiliser ?

L'essence de soi pour avancer

- Comment garder l'équilibre dans cette période de déséquilibre et prévenir son propre épuisement ?
- Retrouver mon pouvoir d'agir et sortir de l'impuissance l'impossibilité de faire
- Construire sa feuille de route, sa boussole interne
- Qu'avons nous besoin pour être à l'écoute de notre boussole interne ?
- Quel est mon moteur au travail ?
- De quoi ai je besoin pour bien travailler ?
- Quels sont mes sources d'équilibre ?

Accompagner : Quels leviers pour le manager ?

Accompagner le manager pour l'aider à mettre en place des actions de proximité et de convivialité

Plus que jamais la période actuelle du COVID-19 nous demande d'être vigilant vis-à-vis de soi et des autres

Identifier et exprimer ses limites, assouplir nos croyances limitantes

« On compte sur moi et je peux aussi compter sur les autres »

Prendre conscience des émotions (soi et les autres)

Etre à l'écoute des besoins (soi et les autres)

Observation des signes d'épuisement (soi et les autres)

Redonner du **Sens et de la Confiance**
pour **transformer la crise du COVID 19** en véritable opportunité
pour sortir du déni et créer un socle solide
pour **prévenir l'épuisement P F A Prévenir, Former et Accompagner**

A nous de jouer ?

Questions