

## Aider son équipe à retourner au travail



Après avoir été chez soi pendant une longue période, les employés commencent à retourner sur leur lieu de travail. Et après avoir évité les espaces publics, devoir partager un espace avec ses collègues peut inquiéter. À cela s'ajoute le stress provenant des consignes sanitaires qui souvent diffèrent. En tant que cadre, vous pouvez aider votre équipe. Commencez par reconnaître l'état émotionnel des employés. Puis prenez des mesures pour répondre à leurs préoccupations.

### Comprendre les réactions face au retour au travail

Pour beaucoup, retourner au travail fera ressortir des émotions et des comportements ancrés dans la peur. Lorsque les employés ont peur d'être malades, ils présentent des niveaux de stress et d'anxiété plus élevés. Certains montrent même des signes de dépression, de fatigue ou d'état de stress post-traumatique (ESPT). Au travail, ils peuvent avoir tendance à être irritables. Ceci est particulièrement vrai s'ils trouvent que leurs collègues se comportent d'une façon laxiste. Rester concentré(e) et adopter parallèlement le pli d'une nouvelle routine est difficile. Cela peut même entraîner un épuisement.

Sachez que tous les employés n'auront pas les mêmes réactions et émotions. Après avoir été isolés pendant si longtemps, certains se montreront impatients de se retrouver et de revenir à la « normale ». Pour beaucoup, les sentiments seront mitigés. Et d'autres peuvent être endeuillés.

### Faire part des consignes de sécurité

La chose la plus importante que vous puissiez faire est de rassurer votre équipe. Parlez de façon claire des précautions sanitaires en matière de COVID-19. Il est important que la direction cautionne ces consignes afin d'aider les employés à se sentir en sécurité. Suivez les recommandations nationales avancées par le Ministère du Travail et le Ministère des Solidarités et de la Santé. Communiquez clairement ce que vous attendez d'eux et appliquez-vous à montrer l'exemple.

Aussitôt qu'un retour au travail est annoncé, demandez à votre équipe ce qu'elle en pense. Rappelez-vous que les avis de chacun des membres sur la manière de rester en bonne santé vont vraisemblablement varier, voire être conflictuels. Certains vont porter des masques, tandis que d'autres pratiqueront la distanciation physique. Et certains pourraient demander à continuer de travailler de chez eux alors que d'autres ne montreront aucune hésitation à revenir sur leur lieu de travail. Avalisez les préférences de vos équipes et défendez-les. Faites du mieux que vous pouvez pour répondre aux demandes. Aidez à résoudre les conflits. Et créez un environnement où les employés se sentent à l'aise pour parler ouvertement de leurs besoins.

## Répondre à l'impact émotionnel

En plus de répondre aux préoccupations de sécurité de l'équipe, assurez-vous de répondre aux retombées émotionnelles du retour au travail. Plutôt que de considérer le retour comme un retour immédiat à la normale, voyez-le plutôt comme un ajustement progressif. Invitez les employés à exprimer, sur le lieu de travail, leur stress et leur affliction. Vous pouvez aussi suivre ces conseils :

- Lorsque vous vous adressez à toute votre équipe, montrez l'exemple. Parlez calmement. Encouragez l'empathie et la collaboration.
- Soyez attentif(ve) à la dynamique de votre équipe. Allez souvent à la rencontre de chaque membre de l'équipe, surtout au début.
- Soyez à l'écoute de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.
- Partagez les ressources sur la santé émotionnelle et mentale qui sont notamment disponibles par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés.
- Envisagez de créer des espaces privés pour ceux qui sont endeuillés ou qui font face à des problèmes de santé émotionnelle.
- Encouragez les membres de votre équipe à faire des pauses où ils intégreront un exercice de pleine conscience. C'est une bonne manière de faire le point avec leurs propres émotions au cours de la journée.

Vous pouvez faire en sorte que cette transition compliquée soit plus facile à vivre pour votre équipe. Faites preuve d'empathie, soyez attentif(ve) et gardez une ouverture d'esprit. Et exercez toujours une écoute attentive.

Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, appelez le 911 si vous résidez aux États-Unis et si vous résidez en dehors des États-Unis, appelez le numéro des urgences ou rendez-vous au service des urgences. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses affiliés ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et tous ses éléments connexes, en particulier les services aux membres de la famille de moins de 16 ans, peuvent ne pas être disponibles partout et changer sans préavis. Le niveau d'expérience et/ou d'éducation des consultants faisant partie du Programme d'aide aux employés peut varier selon les termes du contrat ou les exigences réglementaires des pays. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.

© 2020 Optum, Inc. Tous droits réservés. WF998385 203170-062020