



COVID ET IMPACT SUR LES COMPÉTENCES EN SSTI

Bilan RH à l'AIST 19 post-confinement/ crise sanitaire



Santé au Travail



Membre du réseau STL

AFNOR Certification
AMEXIST III

Au sein du Service, nous observons que cette crise a donné lieu à l'accélération du développement des compétences sur les outils de travail à distance : télétravail, ainsi que la mise en route de la téléconsultation. Ces sujets, qui jusque-là avaient simplement été abordés et étaient considérés comme des axes de développement pour le futur, ont vu le jour avec le confinement.

Les postures managériales, quant à elles, ont été revues, le travail sur le collectif à distance a été pour certains naturel, pour d'autres, il a fallu l'initier et le stimuler. Nous noterons qu'il est important que les managers s'emparent de cela, il s'agit d'insuffler ces dynamiques et de les faire vivre, mais le bilan montre que cela n'est pas toujours chose aisée en mode gestion de crise, compte tenu du manque de temps.

Nous noterons **l'importance de la communication collective**. Le fait que chaque collaborateur et collaboratrice du Service puisse avoir le même niveau d'information en même temps, quelle que soit sa situation (travail en présentiel, télétravail, garde enfant, chômage partiel...), est essentiel. Il est important pour maintenir et entretenir le lien, donner une trajectoire, définir des objectifs communs, afin de permettre à chacun de se sentir inclus dans les actions du Service.

Nous avons également souhaité **poursuivre l'élan de formation initié** comme chaque année et ce malgré la crise, l'idée étant également de mettre le temps disponible pour certains collaborateurs au service de la poursuite du développement des compétences et de montrer que nous voyons toujours vers l'avenir (le Service se projette). Des formations en distanciel ont été organisées, certaines en phase avec le plan prévisionnel de formation 2020, et d'autres, sur des modules spécifiques liés à la COVID-19.

► <http://aist19.sante-travail-limousin.org/>

Globalement il est évident que cette crise a laissé des traces, les équipes sont sorties éprouvées. Nous observons différentes problématiques : la surcharge indéniable de travail pour certains et le sentiment d'exclusion/isolement pour d'autres, compte tenu des situations individuelles.

Les bonnes pratiques issues de la crise qui vont être maintenues :

Une étude sur la mise en place d'une charte télétravail est en cours de négociation avec le CSE. Au sein du Service, le sujet avait été soulevé en début d'année 2020, mais jusqu'alors, nous n'y avons jamais eu recours. A l'issue de cette crise, la demande est forte de la part de la quasi-totalité des équipes.

Cette crise a donné lieu à une **accélération des travaux sur la téléconsultation**. Nous sommes en phase de mise en œuvre et déploiement pour un fonctionnement pérenne, afin de répondre à des demandes spécifiques de notre territoire.

Certaines équipes de travail ont fait perdurer des échanges à distance hebdomadaires qui viennent compléter les réunions physiques mensuelles. **L'envie de conserver un lien plus régulier** se justifie, car un gain d'information y a été trouvé (collègues sur différents sites géographiques).

Enfin, il est important de tirer les leçons des pratiques issues de cette crise, bonnes et moins bonnes, afin de profiter de cet « élan imposé » pour encren des sujets vers l'avenir : montrer que nous sommes des **organisations qui savent se coordonner**, se remettre en question et adapter nos pratiques dans l'intérêt de la cause que nous servons à savoir la prévention et la Santé au travail en œuvrant pour la satisfaction de nos adhérents.

Des notions ont tiré leur épingle du jeu pendant cette crise : **la confiance, la bienveillance et l'empathie**. ■