

Les Chroniques de COVID-19 du Dr David Nabarro, Envoyé spécial du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé sur COVID-19, Co-directeur de l'Imperial College Institute of Global Health Innovation à l'Imperial College de Londres et Directeur stratégique de 4SD.

RETOURNER AU TRAVAIL APRES LE CONFINEMENT

Par Dr David Nabarro et John Atkinson

Le COVID-19 ne disparaîtra pas dans un avenir proche: il restera une menace pour nous tous et nous devons trouver des moyens de vivre avec. Chaque entreprise doit réfléchir maintenant à la façon de faire plus de distanciation sociale et de gérer les demandes de congés maladie pour ceux qui se sentent malades. C'est une énorme erreur de retarder les préparatifs jusqu'au moment où les autorités locales auront décidé qu'il est sûr pour le personnel de retourner au travail. Il est temps de se préparer à de nouvelles façons de travailler et d'en discuter les uns avec les autres.

La communication compte : Ne restez pas silencieux

La fin du confinement de la société sera progressive et dépendra de la mise en place de certaines conditions. Il n'y a pas d'avis ferme sur le moment où il convient de libérer le confinement et pour qui. Ce sera une décision politique qui équilibrera le risque pour la santé, les besoins de l'économie, la réactivité sociale et la capacité de détecter et de réagir à toute réémergence de la maladie.

Défense efficace des localités contre le COVID.

Les localités disposant de défenses efficaces contre le COVID-19 connaissent la séquence d'activités suivante et tout le monde comprendra l'importance de la suivre pour maintenir une vie raisonnablement normale en présence de la maladie.

- **Suspectez** - si vous pensez que vous pourriez avoir la maladie...
- **Isolez** - isolez-vous immédiatement
- **Signaler** - vos soupçons (via une application ou un centre d'appels)
- **Triez** - se faire trier par du personnel qualifié (comme un centre de telemedicine dédié)
- **Testez** - faites-vous tester (en supposant qu'un test de dépistage du virus est disponible)
- **Tracez** - vos contacts étroits de la veille du début des symptômes (peut-être avec une application)
- **Isolez** - demandez-leur de s'isoler et d'être testés s'ils présentent des symptômes
- **Protégez** - les personnes vulnérables, en particulier les personnes âgées et les personnes souffrant de maladies chroniques

Si une personne est gravement malade, elle devra rapidement être orientée pour des soins médicaux. Cela peut se produire soudainement chez des personnes vulnérables.

Comment cela se répercute sur les entreprises?

Les entreprises basées dans des localités où cette défense n'est pas en place présentent un risque élevé pour la continuité des activités. Les infections localisées peuvent très rapidement se transformer en épidémies importantes et dangereuses si les cas ne sont pas identifiés et les chaînes de transmission rompues rapidement. Ci dessous sont des éléments que les entreprises pourraient considérer;

- **Confiance** - lorsque le personnel juge nécessaire de s'isoler (auto-isolément), vous devrez «faire confiance par défaut» à une réponse honnête. Il faudra peut-être un changement culturel dans les attitudes face à la maladie et à l'absence.
- **Soutien** - le personnel auto-isolé devra connaître les attentes de l'entreprise et le soutien qu'il recevra en termes de rémunération et de contact avec la hiérarchie.
- **Température** - prendre la température des gens à l'entrée des lieux de travail ou simplement demander comment ils se sentent par rapport à une liste de contrôle des symptômes permet d'identifier rapidement les cas
- **Test** - lorsque le test peut être effectué sur le lieu de travail, il peut rassurer le personnel que lui et ses collègues sont sains. Le test peut réduire la probabilité d'interruption importante des activités locales grâce à l'identification précoce des cas au travail et soutient l'effort de défense de la localité en élargissant l'accès aux tests. Rendre les tests facilement accessibles sur le lieu de travail serait un avantage important.
- **Suivre** - les entreprises peuvent soutenir le processus de traçage en identifiant les contacts récents du personnel .

Éléments à considérer par les entreprises

Il y a un certain nombre d'autres choses que les entreprises pourraient faire pour réduire leur niveau de risque et protéger leurs employés.

- **Déplacement au travail** - les transports publics placent les gens à proximité pendant une période de temps importante. Fournir des déplacements collectifs au travail peut réduire la gamme de contacts que les employés contacteront chaque jour et ainsi réduire l'anxiété.
- **Travail à domicile** - les confinements ont montré à quel point le travail ne nécessite pas de proximité physique. Des jours et heures de travail échelonnés pour le personnel qui doit se rendre physiquement sur un lieu de travail peut réduire le nombre de personnes qui entrent en contact les unes avec les autres. Il serait peut-être plus approprié de réexaminer la nécessité pour certains membres du personnel de se rendre sur un lieu de travail physique.
- **Distanciation physique** - de nombreux processus logistiques et de production n'ont pas besoin de placer les gens à proximité physique. Les environnements de bureau peuvent être plus difficiles. Pensez à laisser des bureaux vides entre les personnes; EasyJet a annoncé qu'il laisserait la chaise du milieu vide sur ses vols lors de sa réouverture pour les affaires. Comment allez-vous gérer les personnes partageant des ascenseurs ou se mélangeant à la machine à café ou au photocopieur ?
- **Partage de bureau** - inclure une pratique d'hygiène pour le nettoyage des espaces de travail à la fin d'une session de "partage de bureau". Regardez les processus de réservation pour échelonner l'occupation des bureaux afin que les gens ne soient pas placés à proximité. Examiner les pratiques culturelles où les gens «trompent le système» pour s'assurer d'obtenir une place; considérer l'«allocation» plutôt que la «réservation».
- **Couvre-visage** - fournir des "couvre-visage" à tout le personnel, comme des masques, minimise la transmission et garantit que les bonnes pratiques sont respectées sur le lieu de travail.
- **Auto-certification** - Envisagez un protocole ou une «étiquette» pour être « COVID-adapté». Incluez le lavage des mains, la protection lorsque vous toussiez, le port d'EPI, révélez si vous avez les symptômes de COVID-19, signalez avec qui vous avez été en contact étroit. Assurez-vous que le personnel l'a lu et signé pour dire qu'il le suit.

Répondre aux événements

Dans chaque pays ou localité, le processus de libération du confinement et donc de retour au travail peut varier. Les entreprises devront prévoir diverses éventualités et communiquer efficacement avec le personnel.

- Avoir un groupe de travail COVID-19 qui surveille constamment les informations aux niveaux local, national et mondial sur la maladie et qui peut donc donner des conseils et des orientations aux décideurs sur la situation et sur ce que font les autres.
- Inclure le personnel dans la prise de décision soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants, afin d'obtenir une conformité maximale avec toute nouvelle pratique ou exigence.
- Créer un processus d'information COVID-19 régulier qui tient le personnel informé des événements et de tout changement dans les pratiques de travail. S'assurer qu'il existe un canal de communication bidirectionnel afin que l'information puisse se diffuser rapidement.
- Établir des protocoles clairs pour signaler et répondre à toute éruption de maladie suspectée.

Résumé

La combinaison de toutes ces mesures permettra aux chefs d'entreprise de ressentir le rythme auquel ils commencent à ouvrir leur lieu de travail, le nouveau rythme d'activité et la «préparation COVID» de leur entreprise. L'utilisation de principes transparents et solides créera un sentiment de réconfort et de sécurité qui renforcera la solidarité nécessaire pour retourner au travail de façon sûre.

Le moment est venu pour les chefs d'entreprise de faire avancer ces sujets. Ils doivent discuter de ces réformes avec le personnel, leurs représentants, les RH, les fournisseurs et les sous-traitants afin que chacun comprenne ce qui est nécessaire pour retourner au travail en toute sécurité et sans regret.

La peur est insidieuse; nous devons être clairs sur l'étendue des changements et l'attachement profond au principe de précaution. Nous pourrions alors gagner la confiance de nos collègues dans un retour au travail.