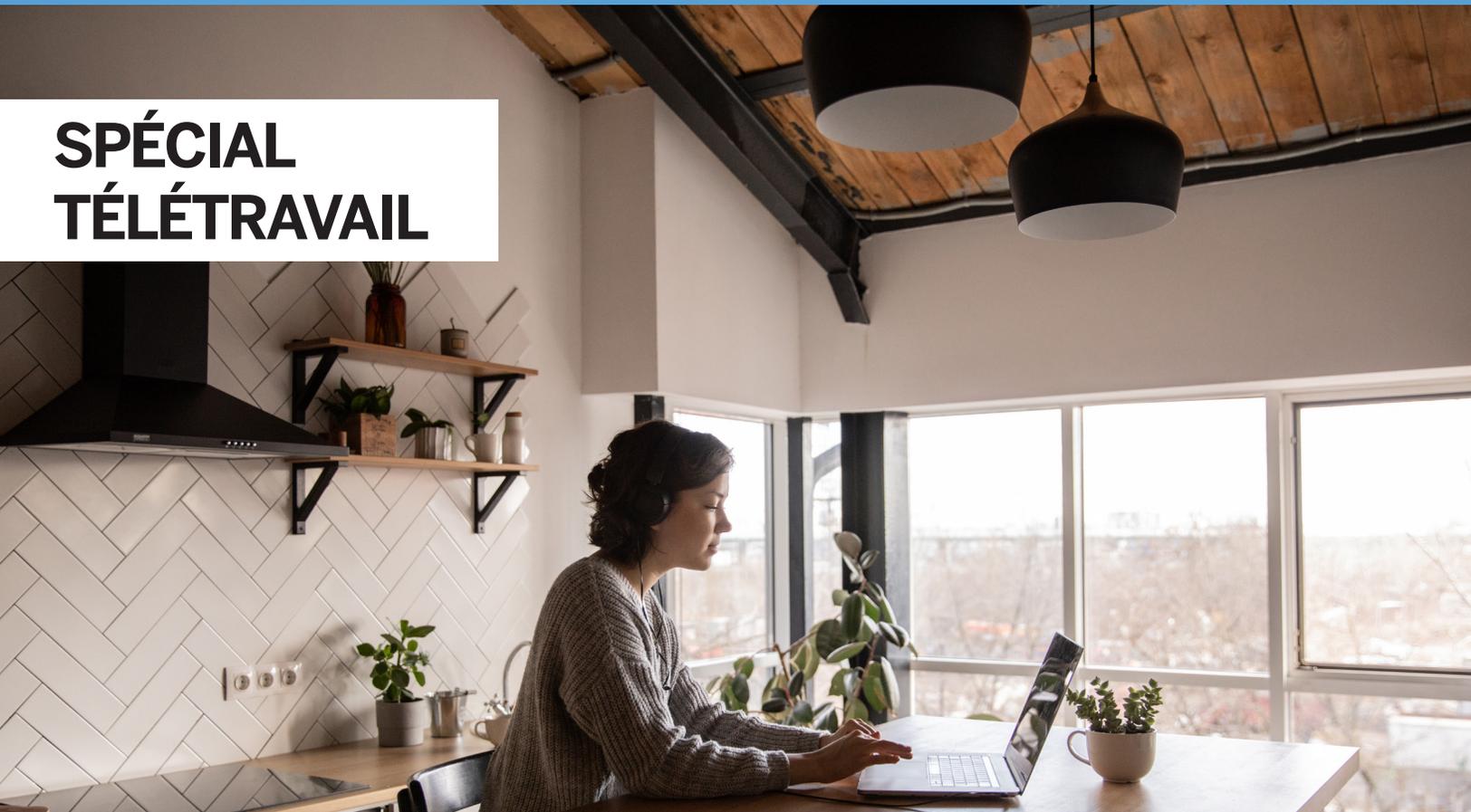


# Le CATALYSEUR

LA CHIMIE ENTRE NOUS

Bulletin d'information | Octobre 2020

## SPÉCIAL TÉLÉTRAVAIL



## DANS CE NUMÉRO :

**ACTUALITÉ** | La fatigue et la baisse de moral causées par le télétravail – Explications et meilleures pratiques

**ACTUALITÉ** | NOUVEAU ! Guide de meilleures pratiques pour l'intégration des femmes dans le secteur

**INFORMATION** | Groupes de co-développement – Moral des employés et Politiques de télétravail

**FORMATION** | Cinq incontournables pour tirer profit de la formation

**CALENDRIER** | Nos formations et événements



# FATIGUE ET BAISSÉ DE MORAL CAUSÉES PAR LE TÉLÉTRAVAIL : EXPLICATIONS ET MEILLEURES PRATIQUES

La pandémie de la COVID-19 et le confinement qui en a résulté ont eu plusieurs conséquences sur la vie des travailleurs et des organisations. Parmi celles-ci, on retrouve le développement massif du télétravail. En effet, selon Statistiques Canada, le nombre de personnes réalisant leurs tâches à distance a presque triplé entre février et avril 2020.

Ce nouveau mode d'organisation a de nombreux avantages et est une excellente alternative lorsqu'il est impossible de se rencontrer en personne. Néanmoins, après plusieurs mois de travail à distance, des effets négatifs se font ressentir chez les employés.

Entre autre, on parle de [la « fatigue Zoom »](#). Une forme d'engourdissement mental causé par les échanges en vidéo-conférence et qui peut durer plusieurs heures si ces derniers se succèdent dans une même journée.

## Les dangers du télétravail

Comme nous l'avons discuté dans [notre guide sorti en début d'année](#), l'un des dangers du télétravail est qu'il fragilise la frontière vie privée/vie professionnelle. Ceci peut avoir un impact sur le moral des travailleurs et sur leur niveau de fatigue. Les heures de travail sont moins bien délimitées.

Un autre point négatif du télétravail est qu'il peut provoquer un désengagement des employés.

Il est possible que le manque de lien social puisse être responsable d'une perte de motivation et ainsi influencer la productivité, le moral et la qualité du travail ([LeFigaro](#)).

Il devient donc important de trouver des solutions pour garder les employés engagés et limiter les baisses de moral. Mais comment contrer la « fatigue Zoom » et quelles meilleures pratiques appliquer ?

## 1) Encourager les employés à respecter les recommandations de la CNESST

Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, un bureau à domicile devrait répondre aux mêmes normes de santé et de sécurité que celles qui s'appliquent au bureau.

Avoir un poste de travail confortable et approprié peut avoir un grand impact sur la santé physique des travailleurs et ainsi sur leur productivité et moral. Il peut donc être utile de recommander à vos employés de suivre les réglementations de la CNESST chez eux.

# FATIGUE ET BAISSÉ DE MORAL CAUSÉES PAR LE TÉLÉ-TRAVAIL : EXPLICATIONS ET MEILLEURES PRATIQUES

## 2) Autoriser les travailleurs à prendre des pauses

Quand on travaille dans un bureau, on peut se lever pour aller à l'imprimante ou pour aller voir un autre collègue. Mais à la maison, cela n'est pas possible, on passe donc beaucoup plus de temps assis dans la même position.

Autorisez et encouragez vos employés à prendre régulièrement des petites pauses, à se lever et à se dégourdir les jambes. Cela aura un impact positif sur leur santé et peut ainsi réduire leur niveau de fatigue.

## 3) Tenir moins de rencontres en vidéo-conférence ou tenir des rencontres courtes et ciblées planifiées à l'avance

La « fatigue Zoom », comme son nom l'indique, est une conséquence directe des rencontres en vidéo-conférence qui demandent beaucoup plus de concentration que des rencontres en face à face.

Les participants sont obligés de fixer l'écran pendant de longues périodes. Ils doivent accorder de l'attention aux différents visages de leurs collègues tout en suivant la présentation, ignorer les diverses notifications qu'ils reçoivent en arrière-plan, se concentrer sur les voix et les intonations de tout le monde, et même surveiller les expressions de leurs propres visages. Ainsi, une réunion en ligne peut être épuisante.

L'une des solutions les plus simples à ce problème est de tenir moins de rencontres dans la semaine ou de tenir des rencontres courtes.

Vous pouvez également proposer des rencontres avec des sujets précis, pour éviter les débordements.

Comme cela, les participants n'auront pas à disperser leur attention et fourniront moins d'effort pour rester concentrés.

## 4) Réduire les stimulations visuelles

N'hésitez pas à encourager les participants aux rencontres à fermer leurs caméras s'ils le souhaitent. Cela réduira la quantité d'informations à analyser. Dans un même ordre d'idées, évitez de présenter un trop grand nombre de documents, de schémas ou de tableaux. Il est très difficile de se concentrer à la fois sur une présentation complexe et sur toutes les autres choses qui se déroulent lors d'une rencontre en visio-conférence.





**NOUVEAU !**

# Guide de meilleures pratiques pour l'intégration de la main-d'œuvre féminine

Notre guide de meilleures pratiques pour une meilleure intégration des femmes dans l'industrie de la chimie est dès à présent disponible sur notre site web !

Dans le cadre de notre [Rapport sur la place des femmes dans l'industrie](#) publié en février 2019, nous avons soulevé que **seulement 30 % des emplois dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz sont occupés par des femmes**. Face ce constat, nous nous sommes engagés à déployer plusieurs initiatives visant à améliorer la situation et à sensibiliser les jeunes filles aux métiers de notre industrie.

CoeffiScience et ses partenaires intensifient donc leurs actions pour démystifier les carrières de notre industrie et pour soutenir les entreprises dans l'adoption des meilleures pratiques afin de recruter et d'intégrer davantage de travailleuses.

Nous avons réalisé une revue exhaustive des guides publiés par plusieurs industries manufacturières et avons recensé et compilé les meilleures pratiques afin de répondre aux besoins de tous les acteurs, mais aussi des femmes qui pourraient envisager de faire carrière dans notre secteur. Ce guide est donc un concentré d'actions déployées par d'autres secteurs qui peuvent contribuer à faire avancer les choses.

» Pour une meilleure intégration des femmes dans le secteur

» Une revue exhaustive des meilleures pratiques dans le secteur manufacturier

» Plus de 30 stratégies concrètes



POUR TÉLÉCHARGER LE GUIDE :  
[COEFFISCIENCE.CA/PLACE-AUX-FEMMES](http://COEFFISCIENCE.CA/PLACE-AUX-FEMMES)



automne 2020

# Groupe de co-développement pour professionnels des RH

## ÉCHANGES, SOUTIEN, PARTAGES ET APPRENTISSAGE

**Nos groupes de co-développement se poursuivent tout au long de l'automne !**

Ces rencontres sont des lieux d'entraide, d'apprentissage et d'accompagnement.

Pendant les mois d'août et de septembre, les participants de nos groupes de co-développement ont pu échanger entre professionnels des RH sur de nombreux sujets, dont le télétravail et les défis dus à la COVID-19.

Ces communautés de pratiques virtuelles et gratuites permettent de recevoir du soutien et de l'accompagnement, de développer son réseau, de se développer en tant que professionnel et de briser l'isolement.

Elles se poursuivent tout au long de la saison ! Voici les thèmes et les dates des prochains événements :

- **Le moral des employés à l'usine et à la maison** : le 22 octobre et le 5 novembre
- **Politiques de télétravail et esprit d'équipe** : le 29 octobre et le 12 novembre

» **Des rencontres tout l'automne !**

» Discutez de vos enjeux et meilleurs pratiques entre gestionnaires des ressources humaines.

» **Des rencontres virtuelles et gratuites**



POUR VOUS INSCRIRE AUX GROUPES DE CO-DÉVELOPPEMENT, VISITEZ :  
<https://www.eventbrite.ca/o/comite-intersectoriel-30612733538>



# CINQ INCONTOURNABLES POUR TIRER PROFIT DE LA FORMATION

La formation est un véritable levier pour la motivation et la rétention du personnel, en plus de rehausser la performance de l'entreprise. Des avantages qui se rendent bien souvent jusqu'au client. Encore faut-il que les notions apprises soient pertinentes et qu'elles puissent trouver écho sur le terrain.

Voici un top 5 des meilleures pratiques à adopter pour investir intelligemment dans la formation.

## 1) Analyser et définir les besoins de formation en fonction des enjeux et des objectifs de l'organisation.

Avant d'investir dans une formation, il est nécessaire d'amorcer une réflexion quant aux compétences que l'on souhaite développer. Les objectifs de l'organisation offrent un excellent point de départ. Quels défis votre organisation doit-elle relever à court, moyen et long terme ? Pour y parvenir, quelles compétences clés vos employés doivent-ils maîtriser ? Vous l'aurez compris, une analyse des tâches en fonction des postes concernés vous aiguillera vers les savoirs à acquérir.

## 2) Mettez vos employés dans le coup !

Le meilleur moyen de susciter l'engagement de vos employés est à coup sûr de prendre en compte leurs ambitions. Encouragez-les à participer aux décisions qui les concernent.

Si les compétences que votre organisation entend développer pour atteindre ses objectifs correspondent aux intérêts et aux aspirations de certains employés, vous obtiendrez un match parfait et la motivation sera au rendez-vous.

La communication demeure la clé. Expliquez aux employés concernés quelles seront les retombées de la formation sur leur travail, sur leur performance et sur leur capacité à contribuer au succès de l'organisation.

Réunissez également les conditions optimales pour leur permettre de se consacrer pleinement à leurs activités de formation, en libérant du temps et en leur permettant de les suivre pendant les heures de travail. Il est judicieux de prévoir différents formats et approches qui puissent s'adapter au mode d'apprentissage de chacun : coaching, formation en ligne, webinaires, etc.

# CINQ INCONTOURNABLES POUR TIRER PROFIT DE LA FORMATION

## 3) Miser sur la pédagogie active

Rien de tel que d'expérimenter et de se confronter à une situation pour mieux se connaître soi-même, anticiper ses propres réactions et savoir à quels écueils nous sommes susceptibles d'être confrontés. La pédagogie active permet aux apprenants de vivre, en quelque sorte, des expériences, d'en déduire des enseignements et de les intégrer. Mieux, elle les pousse à formuler eux-mêmes des solutions aux problèmes. À mettre au programme : jeux de rôles, mises en situation et exercices sur des cas concrets. N'oubliez pas de prévoir des moments de rétroaction tout au long des formations afin que les participants puissent poser des questions.

## 4) Une mise en pratique rapide et à long terme

Trop souvent, les formations que nous suivons n'apportent pas de réels changements dans nos façons de faire. L'un des moyens d'en tirer le meilleur ? S'assurer que l'employé transfère les notions apprises dans sa pratique quotidienne. Il est plus que souhaitable de prévoir un suivi de quelques heures avec le formateur dans les 4 à 6 semaines après la formation afin qu'il puisse discuter avec les participants au sujet des écueils constatés ou des difficultés vécues.

Vous pouvez aussi prendre un moment pour demander aux employés de vous présenter ce qu'ils ont retenu de leur formation et de vous expliquer de

quelle façon ils souhaitent intégrer leurs apprentissages dans leur travail.

## 5) Évaluer la rentabilité de la formation

Étape trop souvent escamotée, l'évaluation de la rentabilité de vos formations est pourtant incontournable. Pourquoi ? Parce que, d'une part, vous devez savoir si vos investissements rapportent sur les plans de la performance, de la productivité, de la qualité des services, etc. D'autre part, en analysant concrètement et objectivement les retombées des formations suivies par vos employés, vous pouvez mettre en place les correctifs nécessaires pour améliorer la formule. Un sondage à la fin de la formation est également un bon outil pour cibler les zones d'amélioration.

Un dernier mot sur le rôle de la haute direction dans vos initiatives de formation. Assurez-vous d'obtenir l'aval des dirigeants de l'organisation. Si les employés sentent qu'ils sont appuyés par leur gestionnaire et savent que leurs efforts créeront de la valeur pour leur entreprise, pour ses clients et pour leurs pairs, ils y mettront du cœur !





# LA FORMATION EN LIGNE : POUR CONTINUER D'AVANCER EN TEMPS DE PANDÉMIE

Mesures de distanciation obligent, plusieurs organisations se sont tournées vers la formation en ligne pour soutenir la progression de leurs employés sur le plan professionnel. Avec les outils technologiques viennent de multiples possibilités : partage d'écran, salles de classe virtuelles, vidéoconférence, etc. Pour réussir le virage, il faut savoir s'adapter et privilégier certaines pratiques.

## 1. Favoriser l'interaction

Essentielle pour garder l'attention de l'apprenant, qui n'est pas captif, et pour permettre la rétention de l'information. Si l'utilisateur doit interagir avec les contenus, entre autres en cliquant, en déplaçant des éléments, il sera plus enclin à s'investir. Les simulations sont aussi de bons moyens de solliciter l'attention. En ce sens, l'apprenant devient un acteur de la formation.

## 2. Miser sur des moyens techniques de qualité

Selon les activités de formation, veillez à opter pour des médias appropriés : vidéo, narration audio, présentations, lectures, échanges, jeux, etc. Vos employés doivent disposer des équipements nécessaires pour être en mesure de suivre la formation sans devoir composer avec trop d'irritants. La distance constitue un défi pour certains. La technologie peut rapidement devenir un obstacle si elle est de mauvaise qualité ou mal adaptée. Exit les images floues, le son déficient et les plateformes complexes. La simplicité est de mise !

## 3. Garder une approche humaine

Pour certains apprenants, la formation virtuelle peut sembler désincarnée, plus froide, moins personnelle. Recrutez un formateur capable de recréer une certaine cohésion de groupe et d'apporter une touche plus humaine.



# CONSEIL | 2020-2021 D'ADMINISTRATION

## MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

Anne Rodier, Indorama PTA Montréal (trésorière)  
Josée Bradette, Énergir (co-présidente)

Monique Baillet, Lavo  
Kim Gobeil, KDC Knowlton  
Isabelle Poupart, SEQENS  
Véronique Tousignant, Suncor Énergie  
André Goudreau, Celanese  
Marie-Claude René, Chimie ParaChem s.e.c.  
Maxime Thomas, Énergie Valero inc.  
Andréanne Larocque, Greenfield Global

## MEMBRES REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEURS

Jean-Rod Morin, Unifor-Québec (co-président)  
Kevin Gagnon, Fédération de l'industrie  
manufacturière (FIM-CSN) (officier)  
François Laroche, Unifor-Québec  
Benoit Potvin, Unifor-Québec  
Audrey Houle, Fédération de l'industrie manufacturière

## MEMBRES REPRÉSENTANT LE GOUVERNEMENT

Marc-André Moreau, Commission des partenaires du marché  
du travail  
Pascal Brière, Ministère de l'Économie et de l'Innovation  
Marie-Josée Deschamps, Ministère de l'Éducation, de  
l'Enseignement supérieur

## MEMBRE REPRÉSENTANT LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

Silvie Lussier, Collège de Maisonneuve

## LA PERMANENCE

Guillaume Legendre | Directeur général  
Mélodie Joseph | Communications  
Benoit Robichaud | Coordonnateur à la formation  
Charlotte Dicroce | Agente de recherche et d'administration

## RÉDACTION ET INFOGRAPHIE

Christine Paré, rédactrice, LINÉA contenus d'exception  
Mélodie Joseph, CoeffiScience

## PUBLICATION

Publication : octobre 2020  
ISSN : 1705-1843 (imprimé)  
ISSN : 1705-1851 (en ligne)

Avec l'aide financière de la :

Commission  
des partenaires  
du marché du travail  
Québec 

# CALENDRIER

## NOS FORMATIONS ET ÉVÉNEMENTS

Groupes de co-développement : Moral des employés  
22 octobre 2020 et 5 novembre | En ligne

Groupes de co-développement : Politiques de télétravail  
29 octobre et 12 novembre | En ligne

Formations sur-mesure pour les opérateurs  
Disponible dès maintenant | En ligne

Préparation à l'examen pour Mécaniciens de machines fixes  
Disponible dès maintenant | En ligne

GRAND RENDEZ-VOUS RH MANUFACTURIER  
1 décembre | En ligne

Prévention des erreurs humaines  
10 décembre | En ligne

Pour vous inscrire et découvrir nos autres formations :  
[www.coeffiscience.ca/formations](http://www.coeffiscience.ca/formations)

## IMPLIQUEZ-VOUS !

CoeffiScience est à la recherche d'administrateurs.  
Pour plus d'informations, contactez-nous à  
[info@coeffiscience.ca](mailto:info@coeffiscience.ca)



## SUIVEZ-NOUS SUR LINKEDIN !

Toutes les nouvelles d'intérêt y sont publiées, comme de l'information liée à la  
GRH, l'actualité reliée à l'industrie de la chimie, les dates des  
formations ainsi que les activités et les projets organisés par le comité.

Saisissez cette occasion de vous joindre à un réseau actif au  
cœur de l'industrie de la chimie!

## VOUS SOUHAITEZ ACHETER UN ESPACE PUBLICITAIRE DANS LE CATALYSEUR ?

Communiquez avec Mélodie Joseph à  
[communications@coeffiscience.ca](mailto:communications@coeffiscience.ca) pour obtenir  
plus de détails.

PROCHAINE ÉDITION DU CATALYSEUR  
JANVIER 2021