



mieux

vivre au travail

numéro 46
mai 2020 Spécial déconfinement

EIPAS en 2020

1 Au service des entreprises

- Sensibilisations gratuites à la prévention des risques psychosociaux
 - Promotion de la Qualité de Vie au Travail
 - Nouvelles formations (consulter www.eipas.org)
 - Accompagnements collectifs, médiations
- tel. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

Des ateliers collectifs

- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Relaxation, pleine conscience
- tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques

- A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
- A Giat, tel : 06 67 20 52 51
- A Issoire, tel : 07 67 25 40 11
- A Riom, tel : 06 87 04 77 70
- A Thiers, tel : 07 67 25 40 11
- A Cunlhat, Olliergues tel : 06 27 09 95 98
- A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
- A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19
- A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73
- A Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17

3 Comme les années précédentes, des rendez-vous grand-public et des conférences gratuites.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.
Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — Aviation Civile
Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

lettre éditée par
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress (EIPAS)
Tél.: 06 37 89 50 13



Tous dans le même bateau

La pandémie de COVID-19 est une crise humaine qui nous menace tous. Cette crise a englobé l'humanité tout entière. Durant ce confinement, certaines personnes ont eu peur, d'autres ont apprécié ce ralentissement à une vie plus calme, d'autres se sont ennuyées. Cependant, un point commun nous a tous rassemblés, nous avons fait de notre mieux pour nous protéger, protéger les autres et s'adapter du mieux possible à cette situation stressante et inédite. Même si cette expérience a été vécue différemment, elle peut avoir le mérite de nous avoir rapprochés.

L'expérience que nous vivons tous depuis plusieurs semaines nous fait comprendre notre interdépendance. En effet nous ne sommes pas seuls au coeur de cette situation mais nous sommes au milieu d'autres personnes. Les nombreuses interrelations, entre les autres et nous, font évoluer notre environnement.

Accepter cette interdépendance, s'ancrer dans le moment présent et agir ensemble peut nous permettre de traverser ce déconfinement du mieux possible. Observons ce que les autres nous apportent.

**Accepter
l'interdépendance,
s'ancrer dans le
moment présent
et agir ensemble**

Développons notre ouverture et notre écoute sans pour autant nier nos valeurs ou nos opinions.

Replaçons nous au sein de ce système dans lequel nous évoluons, engageons nous et mobilisons nous en toute bienveillance envers nous même et envers les autres.

Car n'oublions pas, nous sommes tous dans le même bateau!

Marie Cohendy

Sommaire

Pour tous

- p.1. Tous dans le même bateau
- p.2. Comment dépasser ses peurs pour continuer à avancer ?
- p.3. Comment se motiver au travail dans un contexte instable et incertain ?
- p.3. Développons l'empathie pour mieux vivre ce contexte contraignant et inédit
- p.5. Comment se préparer au déconfinement avec nos enfants ?
- p.5. Comment faire le deuil d'un collègue décédé ?
- p.6. Vers une plus juste reconnaissance sociale du travail ?

Pour les managers

- p.4. Déconfinement : Comment accueillir ses collaborateurs ?
- p.4. Comment traiter le sentiment d'iniquité entre les collaborateurs ?
- p.5. Soutenir son équipe dans le deuil d'un collaborateur décédé
- p.6. Comment se préserver, au poste de manager, dans la période de déconfinement ?

p.6. Actu EIPAS : Les ateliers reprennent à distance

La peur fait partie de nos 4 émotions primaires, comme la joie, la tristesse et la colère. La peur est avant tout un signal d'alarme émotionnel. C'est une émotion que l'on ressent lorsqu'on est confronté à un risque ou une menace réelle ou imaginaire.

La peur peut nous empêcher de passer à l'action, d'atteindre nos objectifs.

Qu'est-ce qu'une peur et comment se manifeste-t-elle ?

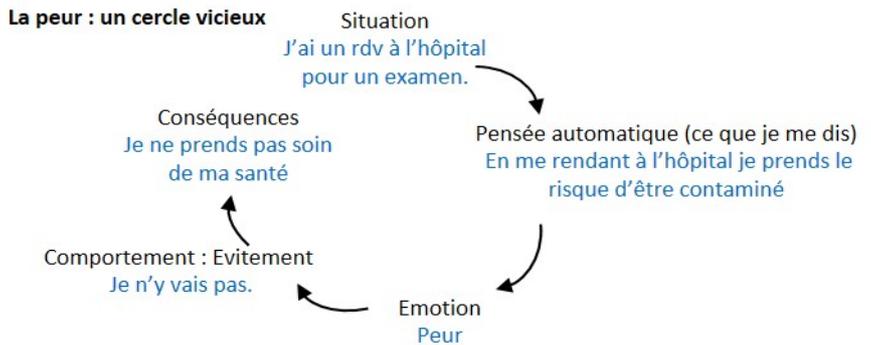
En psychologie, la peur est un état émotionnel stressant. Elle peut se traduire par des maux de ventre soudains, des sueurs, un pouls qui s'accélère, le visage qui rougit, une angoisse qui vous paralyse, la gorge de plus en plus serrée, etc. Votre corps se met ainsi en alerte, et vous prévient d'un danger qui vous semble imminent. Une peur peut être une angoisse, une phobie, la peur de l'autre, etc. Elle s'inscrit dans un parcours personnel.

Conscientes ou inconscientes, certaines croyances vous bloquent vous empêchant d'aller de l'avant. On parle alors de croyance limitante. Une croyance limitante vous confine dans un périmètre que vous connaissez. C'est votre « zone de confort ». L'évitement de la peur vous empêche d'en sortir, et vous contraint à voir régulièrement la peur resurgir. Vous êtes alors dans un cercle vicieux : Dépasser ses peurs est le meilleur moyen d'avancer dans la vie et de développer de nouvelles compétences. Malheureusement, la peur, à bien des égards, limite notre potentiel. Elle nous fait adopter des comportements d'évitement qui nécessitent de l'énergie et s'avèrent au final préjudiciables pour notre épanouissement personnel.

Identifier ses peurs

Dans une période d'incertitude comme celle que l'on vit actuellement, il est possible de voir (re) jaillir certaines peurs... Le déconfinement, bien qu'attendu à certains égards peut révéler des craintes et des appréhensions. Après avoir été « conditionné » d'une certaine façon à rester chez soi, re-sortir peut être source d'angoisse et d'anxiété.

Il est important dans un premier temps de bien identifier ses peurs. Certaines peurs peuvent être clairement identifiées de suite, mais parfois le sentiment de peur est assez diffus, il ne semble



pas lié à quelque chose en particulier. Il arrive que le lien de cause à effet soit rompu. On ne voit pas trop ce qui provoque cette réaction.

Pour faire ce travail vous pouvez commencer par identifier votre zone de confort actuelle par exemple.

Posez-vous aussi les 3 questions suivantes :

- Dans quelle situation, ai-je peur ?
- Qu'est-ce qui provoque chez moi un fort sentiment de peur ?
- Qu'est-ce que je ressens précisément à ce moment-là ?

Telles sont les questions que vous pouvez vous poser. Si vous avez du mal à comprendre ce qui vous fait peur, dans ce cas, vous pouvez juste vous focaliser sur le malaise que vous ressentez pour petit à petit affiner votre perception des choses.

Vous pouvez également utiliser certains outils (ex. les colonnes de Beck — tableau ci-dessous). Nos pensées nous affectent, de ce fait **modifier nos pensées automatiques en trouvant des pensées alternatives** permettra une amélioration des émotions et des comportements puisqu'il y a une interaction constante entre pensées, émotions et comportements.

Agir pour dépasser ses peurs

Lorsqu'on a peur de quelque chose, le comportement instinctif est de fuir pour éviter l'objet de la peur. On reste alors dans sa zone de confort, mais l'évitement ne fera que renforcer votre peur ou du moins, il la conforte dans son existence.

Au contraire, pour dépasser ses peurs, il convient d'y faire face, de ne pas fuir. Mais vous n'allez évidemment pas vous confronter brutalement à vos peurs, car cela serait contre productif car trop violent voire même insupportable pour votre

mental.

Commencez par de très petites actions et voyez ce que cela provoque chez vous. Dans ce processus d'exposition, **focalisez-vous sur le moment présent, uniquement sur lui**. Pratiquer à cette fin la médiation de pleine conscience peut vous aider. Pensez aussi à pratiquer des exercices de respiration. Vous pouvez aussi vous aider de la **visualisation** au préalable si la situation réelle vous fait craindre les pires réactions. Là encore, visualisez des situations simples. Imaginez par

Se libérer de ses peurs conduit à un sentiment de plus grande liberté.

exemple un lieu où vous redoutez de vous rendre, fermez les yeux et visualisez une image de ce qui va se passer avec un scénario plausible et positif, visualisez l'environnement, avec des détails, imaginez vous dans cette visualisation. Cette technique permet notamment de lutter contre le stress lié à un événement ou une situation à venir.

Si cela est encore trop pour vous, décomposez l'action en des situations moins engageantes qui causent le moins d'anxiété.

Dépasser ses peurs va s'inscrire dans le temps. Il va falloir que vous répétiez l'action jusqu'à ce qu'elle ne provoque plus de peur chez vous. Petit à petit, cette action va devenir **une nouvelle habitude qui va s'ancrer en vous**.

Se libérer de ses peurs conduira à un sentiment de plus grande liberté.

Si surmonter vos peurs s'avère trop difficile et que cela vous empêche d'avancer vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel.

Jennifer Grimard

les colonnes de Beck

Situation (ce que je vis)	Emotion (ce que je ressens)	Pensée automatique (ce que je me dis)	Pensée alternative	Résultat
Décrire l'évènement, le moment associé à l'émotion désagréable.	Les émotions ou sentiments.	Pensée qui a précédé, accompagné ou suivi la situation.	Ce que je pourrais me dire pour améliorer ma gestion de la situation et faire baisser mon anxiété.	Réévaluer l'émotion ressentie.
Ex. Je retourne au bureau après la période de confinement.	Peur, inquiétude	Je vais croiser beaucoup de monde, je vais certainement être malade.	Tout est mis en place pour que la santé de chacun soit préservée, je vais moi-même appliquer les gestes barrières et être vigilant. Je dois aller de l'avant.	Inquiétude mais moindre.

Comment se motiver au travail dans un contexte instable et incertain ?

Depuis presque deux mois, le monde est instable. La crise sanitaire prend chaque jour un nouveau visage, et concilier travail et incertitude s'avère délicat. La motivation au travail peut ainsi être mise à rude épreuve.

Alors, dans ce contexte instable et incertain comment se remotiver au travail ?

- ◆ Dans un premier temps il est important d'**accepter** que **ces incertitudes** risquent de durer encore longtemps. L'admettre est une première étape nécessaire pour se projeter et avancer plus sereinement.
- ◆ Avant la reprise, faites un **bilan personnel**. Comment s'est passé le télétravail pour vous ? Les points positifs et négatifs. Une

réflexion sur la manière d'intégrer ce positif en entreprise peut alors être intéressante.

- ◆ Si possible, reprenez contact avec votre entreprise et **visualisez les tâches** qui vous attendent à votre retour. Cette **anticipation** peut diminuer vos inquiétudes.
- ◆ Ensuite, il semble primordial d'avoir le temps **d'échanger avec ses collègues**. Par exemple, faire le point sur ce qui vous a manqué et sur ce que vous êtes heureux de retrouver. Il importe que chacun puisse partager son expérience du confinement, mais aussi ses nouveaux besoins.
- ◆ Pour la suite, **fixez-vous des objectifs** : le manque de visibilité et de buts à atteindre

peut-être démotivant. Pour le moment les objectifs pourront être à court terme. Comme lors du confinement, se dresser un planning est une aide précieuse pour garder sa motivation et atteindre ses objectifs. Vous pouvez noter les missions que vous devez faire et vous en féliciter lorsque celles-ci ont été réalisées. **Se récompenser** est une étape importante pour rester motivé et enthousiaste.

- ◆ Enfin, **soyez bienveillant** envers vous-même et vos collègues dans la reprise du rythme du travail. Nous vivons beaucoup de changements en peu de temps, le retour au travail va être difficile pour tous.

Laurène Dufournaud

Développons l'empathie pour mieux vivre ce contexte contraignant et inédit

A l'heure de rédiger ce bulletin, nous connaissons toutes et tous la date annoncée du « déconfinement ». L'exercice semble compliqué et demande une adaptation de tous les instants quels que soient nos positions, statuts et rôles dans la société.

En effet, les décisions sont prises tout en ayant conscience qu'un certain nombre d'éléments sont inconnus à l'heure des choix qui sont faits. Depuis le début de l'épidémie en France, notre attention a été « happée » par différentes sources d'informations dans le but de comprendre cet environnement et de le rendre un peu plus stable et sécurisant. Les remontées d'informations de terrain se font avec un certain décalage, les effets de l'épidémie ne se traduisent pas de la même façon selon son avancée et sa position géographique sur la planète, la recherche fournit quotidiennement de nouvelles données... Par ailleurs, des informations contradictoires dans ce contexte en constante évolution, n'ont pas manqué de circuler.

Nous sommes donc amenés à augmenter la quantité et l'intensité de certaines opérations mentales quand il s'agit de réfléchir à des actions qui, auparavant, relevaient quasiment de réflexes s'inscrivant dans une routine, afin de rester dans les clous d'une légalité temporaire, évaluer des niveaux de risques et essayer d'imaginer le futur pour nous donner des points de repères, en tenant compte d'un certain nombre d'inconnues. Exercice désagréable voire épuisant à la longue, tant que nous sommes impuissants à accepter ces incertitudes comme des briques élémentaires et incontournables de ce quotidien.

Face à des impératifs d'adaptation à une nouvelle organisation contrainte, quels que soient notre personnalité et notre fonctionnement psychologique, nous devons en plus « faire face quotidiennement à un brouhaha informatif et émotionnel.

Bien que le phénomène de pandémie ne soit

pas nouveau, c'est la première fois qu'un virus peut toucher dans un temps aussi rapide, apparemment indistinctement, n'importe quel individu, et engendre le confinement simultané d'un aussi grand nombre de personnes dans un contexte de surmédiasation et d'information « non-stop » sans précédent. Cette « hyper-connexion » dont nous faisons l'expérience nous amène à être en résonance avec d'autres parties du monde et nous observons ce qui se passe au Japon en même temps que nous avons un œil sur l'Est de la France et à Clermont-Ferrand par exemple. Les réseaux sociaux et les médias ne cessent d'égrainer des informations très axées sur des sphères « sensationnelles » pour maintenir l'audience. Les informations à haute valeur émotionnelle sont alors notre lot quotidien. Un nouveau chapitre est censé démarrer le 11 mai sans que nous sachions combien en comptera le livre du COVID19. Selon notre manière de gérer le changement et l'imprévu, nos propres émotions et comportements, selon les contraintes auxquelles nous avons dû faire face et celles qui s'annoncent, nous n'aurons pas toutes et tous les mêmes attentes ni éventuellement les mêmes craintes vis-à-vis d'un déconfinement qui se profile gradué et peut-être changeant. Certains pourront être surmotivés à réinvestir la sphère professionnelle dans l'idée d'atteindre un retour « à la normale » le plus vite possible, alors que d'autres auront besoin de renouer des contacts réels avec leurs collègues. Certains auront besoin de communiquer et d'échanger alors que d'autres auront peut-être l'envie de retrouver de la concentration et l'accès à une certaine routine. Il se peut que certains aient un stress accentué par la peur d'être en contact avec le virus ou de ne pas arriver à gérer des adaptations à la fois d'ordre professionnel et familial. Il se peut aussi, que pour un grand nombre de personnes, des questions liées à l'émergence de valeurs profondes, de remises en question et d'interrogations liées aux nouvelles perspectives émergent.

Dans la mesure du possible, nous devons nous attacher à être empathique avec les autres autant qu'avec nous-mêmes. Bien que nous ayons eu la chance de pouvoir communiquer via les réseaux, nous allons petit à petit devoir nous « re-synchroniser ».

Etre empathique avec les autres autant qu'avec nous-mêmes

En effet, une communication d'individu à individu comporte, au-delà du sens des mots prononcés, une communication non-verbale qui nous manque pour étayer notre perception de l'état émotionnel de l'autre quand nous ne sommes pas en sa présence. En effet, si nous ne faisons pas l'hypothèse que « l'autre » a peut-être traversé aussi son lot d'événements, de questionnements, d'activations de stress et d'émotions intenses, nous risquons de nous retrouver dans des situations de décalages voire d'incompréhensions potentiellement conflictuelles qui entraveront le bien-être de chacun et le travail d'un retour à un nouvel équilibre. De même, les expériences du confinement évaluées comme positives mériteront d'être écoutées et d'être accueillies comme telles. Les situations de chacun et chacune peuvent-être différentes mais la manière dont nous les avons traversées, et continuerons à le faire, est très personnelle. Elle découle de nos tempéraments, contextes, apprentissages et expériences... L'écoute et la bienveillance seront des facteurs clés dans cette étape.

Bienveillance vis-à-vis de soi-même et accepter que nos propres comportements puissent être en décalage vis-à-vis de nos idéaux et ne pas culpabiliser à demander de l'aide si nécessaire ; bienveillance vis-à-vis des autres et accepter qu'un temps sera nécessaire pour que chacun trouve son rythme dans un contexte qui mettra encore du temps avant de retrouver une certaine « normalité ».

Gaëlle Ernoul de la Chenelière

Déconfinement : Comment accueillir ses collaborateurs ?

Dans un premier temps, lors de la reprise d'activité, il est important que les collaborateurs puissent trouver du soutien de la part de leur manager, en interne de l'entreprise.

Depuis le début de la crise sanitaire, dans les secteurs d'activité concernés par le confinement, les salariés se sont adaptés à de nouvelles formes d'organisation : nouveau cadre de travail, activité partielle, nouvelles formes de communication, nouvelle forme d'organisation au sein du foyer....

Au moment de la reprise du travail, le manager aura comme mission principale de reformer et/ou de redynamiser le lien entre les membres de l'équipe. Cela pourra prendre du temps. Il faudra accepter d'y consacrer du temps et laisser à chacun le temps qu'il lui faudra.

Malgré le confinement et les diverses organisations de travail mises en place pendant cette période, le manager devra être présent auprès de ses collaborateurs, montrer qu'il est là pour les écouter et les soutenir (et cela avant même d'aborder l'engagement dans le travail). L'objectif principal du manager sera de maintenir le lien et la communication au sein de l'équipe.

Ce temps de reprise d'activité va être aussi

pour certains collaborateurs le moyen d'exprimer le paradoxe rencontré pendant le confinement : travailler autant que d'habitude alors qu'ils s'interrogent sur le sens même de leur travail, voire de leur avenir professionnel. Le manager pourra être amené à faire face à une forme de crise d'identité professionnelle.

Quelques conseils pour la reprise : le manager prendra le temps d'accueillir et d'écouter les réflexions, les doutes, les remises en question, les angoisses, les incertitudes et les fragilités de chacun. Il sera intéressant d'accorder du temps individuellement aux collaborateurs mais de dédier aussi des temps au collectif

Comment structurer l'entretien ?

- bilan de cette forme de télétravail un peu particulière, de ce qui a fonctionné (et qui peut être conservé) et de ce qui n'a pas fonctionné,
- recueil des propositions des collaborateurs concernant la façon dont les choses peuvent changer / évoluer...

Points de vigilance dans les entretiens individuels ou collectifs :

Le manager devra :

- **Être empathique, sincère et soutenant** : montrer de la disponibilité, montrer des signes de reconnaissance du travail ef-

fectué pendant le confinement, appliquer les principes de la communication non violente (c.f. Marshall Rosenberg)

- **Pratiquer l'écoute active** (c.f. Carl Rogers) pour mieux cerner les difficultés des collaborateurs : ne pas juger, ne pas minimiser les difficultés exprimées ...
- **Reconnaître et accompagner les émotions** des collaborateurs.

Le bilan sera à faire de manière individuelle, mais surtout en équipe afin de mieux valoriser et partager l'expérience collective.

Rester vigilant envers les collaborateurs en difficulté : certains signes pourront alerter le manager : isolement, silence, retards répétitifs, irritabilité, apathie, démotivation, difficultés de concentration, comportements agressifs ou inhibés... Ces différents signes pourront permettre au manager d'identifier des changements et être vigilant vis-à-vis de ces collaborateurs.

Enfin et si nécessaire, il ne faut pas hésiter à orienter un collaborateur vers la médecine du travail, psychologue du travail ou son médecin traitant si les difficultés persistent.

Le manager devra bien entendu être aussi vigilant à son propre bien-être...

Emilie Leyrit-Eschalier

Comment traiter le sentiment d'iniquité entre les collaborateurs ?

Une grande variabilité de vécus entre les collaborateurs

Le retour au travail va révéler des différences de vécu personnel pendant cette période

Tout le monde n'est pas égal dans sa gestion des incertitudes : certaines personnes ont besoin de « contrôler » leur vie, supportant mal la nouveauté ou le changement. Cette période aura fortement bouleversée ces personnes plutôt anxieuses. De plus, tout le monde ne l'aura pas vécue dans les mêmes conditions. Certains ont été rudement confrontés au drame, au risque (exposés pour eux même ou leurs proches) ou à des difficultés d'organisation du quotidien. D'autres ont pu vivre cette période avec du recul, plus sereins, profitant même de ce moment comme d'un répit. On observe ainsi des variabilités fortes de vécus qui peuvent générer, par comparaison entre eux, un sentiment d'injustice ou d'iniquité face aux difficultés de vie.

De même tous les métiers dans l'entreprise n'ont pas été impactés de la même façon. Du chômage à l'obligation de continuer à venir. Du télétravail compliqué au sentiment d'être plus efficace chez soi. De la motivation, au challenge, à la démotivation.

Les collaborateurs qui se retrouvent vont échanger entre eux et percevoir ces différences de vécus. Ces perceptions vont accentuer le sentiment d'iniquité.

Quelles précautions prendre ?

- **Organiser des temps d'expression** : Il faut pouvoir connaître leur questionnement (et les

encourager à s'exprimer) .

- **Prendre en compte les perceptions et les propositions des collaborateurs** : écouter leurs opinions (les collaborateurs sont experts de leur activité et de son organisation pratique). Des décisions trop « sèches » seraient mal vécues dans cette période qui soumet déjà les individus à beaucoup de contraintes et d'adaptation.
- **Questionner régulièrement ses collaborateurs sur leurs difficultés** : certains changements imposés par la crise sanitaire (reports de congés, heures supplémentaires, obligation de matériel de protection, projets reportés, difficultés de connexion ou d'accès aux outils...) peuvent générer des frustrations.

Comment remotiver les collaborateurs ?

Le jour de la reprise du travail, vous allez retrouver votre équipe encore chamboulée de ces deux mois de confinement. Chacun aura vécu cette période différemment, avec plus ou moins de difficultés, il semble donc impensable de reprendre à toute vitesse le travail, sans prendre un temps d'échange collectif avant. Plus que jamais il faut prendre le temps de communiquer de façon affirmée et efficace. Par exemple, proposer un moment convivial, afin que chacun puisse s'exprimer sur son vécu, son ressenti et ses appréhensions pour la suite.

Accueillir les émotions, celles de ses collaborateurs comme les siennes. En effet, cette période a été difficile également pour les managers, il est important de le partager.

N'hésitez pas à remercier, voire même féliciter les membres de votre équipe pour le travail effectué pendant le confinement. Cela permettra à chacun de se sentir plus léger et vous permettra à vous, en tant que manager, de mieux comprendre les émotions et réactions à venir de chacun. C'est aussi l'occasion de revenir sur certaines décisions qui ont pu être prises pendant le confinement, mais sans parfois être comprises. Il ne faut pas hésiter à s'impliquer pour ne pas rendre anonymes, et donc, plus arbitraires les décisions. Toutes les décisions doivent être explicites et motivées (en expliquant les conséquences positives du changement). Enfin, il faut aussi communiquer sur les incertitudes : dire « je ne sais pas » éviter d'éluder les réponses. En effet, remotiver ses équipes c'est également communiquer de manière transparente sur sa vision d'entreprise, son évolution, sa stratégie à venir... Un discours transparent viendra rassurer et soutenir l'équipe. Vous l'aurez compris ces temps d'échange ne doivent pas être considérés comme du temps perdu mais, au contraire, comme un investissement pour l'avenir. Cela permettra de diminuer le stress, le sentiment d'iniquité et l'usure professionnelle et d'augmenter la motivation de votre équipe.

Annabelle Morge et Laurène Dufournaud

Comment se préparer au déconfinement avec nos enfants ?

Pour que chacun d'entre nous, parents et enfants, prépare le retour au travail, à l'école. Comment aborder cette nouvelle période ? Garder confiance en soi !

Avec le déconfinement, les familles rencontrent beaucoup d'incertitudes à différents niveaux avec deux inquiétudes principales: quelles seront les

modalités de reprise pour chacun et la crainte de la contamination.

Une chose est sûre : il y a beaucoup d'incertitudes mais il y a aussi beaucoup de choses que nous connaissons et que nous pouvons déjà mobiliser. Alors commencez ensemble dès maintenant à les mettre au point à la maison à travers toutes les

situations de la vie quotidienne, des situations de jeux ou selon votre imagination. Voici quelques ressources pour vous guider*:

- Ce virus, qui est ce ?
<https://www.youtube.com/watch?v=tRQVlt7d5t4>
- Comprendre et apprendre les gestes barrières
<https://www.youtube.com/watch?v=HUNP81Go6IQ>
<https://www.happykits.fr/blog/apprendre-les-gestes-barrieres-a-ses-enfants/>

- Apprendre aux enfants à se laver les mains
<https://www.youtube.com/watch?v=YGFInacOOqA>
- Apprendre aux enfants à porter un masque
<https://www.youtube.com/watch?v=o-DPOiBA10>

Le port du masque est à adapter en fonction de l'âge de l'enfant : pour les plus jeunes, il est préconisé de se concentrer sur le lavage de main et le respect des gestes barrières (comme tousser dans son coude) ; pour les plus grands qui peu à peu sont en mesure de comprendre davantage, les parents auront la possibilité d'expliquer les choses, l'importance de la distance sociale et de les encourager à porter un masque lorsque c'est nécessaire.

Et pour vous aider à vous relaxer en famille, quelques idées pour que chacun arrive à se recentrer sur soi, à écouter ses émotions et ses sensations corporelles.

<https://www.youtube.com/watch?v=x1EGze8YqWs>
<https://www.unamouraunaturel.com/audios-relaxation/>

Delphine Larue

*tous ces liens sont sur le site www.eipas.org



Comment faire le deuil d'un collègue décédé ?

En cette période délicate, il est possible que l'un(e) de nos collègues de travail soit victime du coronavirus.

La douleur face à la mort d'un(e) collègue de travail peut varier. Elle ne sera pas la même si vous étiez proche ou si vous vous connaissiez peu. Dans tous les cas, cette perte déclenchera un deuil, c'est-à-dire un mécanisme de cicatrisation psychique pour soigner cette blessure.

Le deuil est un processus. Pour le traverser au mieux, il est important d'en connaître les différentes étapes et les émotions associées. Il se divise en cinq phases (théorisées en 1960 par Elisabeth Kübler-Rose, psychiatre américaine).

Le choc/déni : lorsque la mauvaise nouvelle survient, l'esprit n'est pas prêt à l'admettre, cela semble impossible.

La colère : elle peut-être tournée vers soi-même, vers des personnes jugées responsables, vers la personne disparue, celle qui la remplace ou contre la Terre entière.

La négociation : on tente ensuite de négocier avec la réalité pour reprendre espoir et donner du sens à ce qui n'en a pas, en se tournant par exemple vers la spiritualité.

La tristesse : une étape douloureuse, plus ou moins longue, mais nécessaire pour passer à l'acceptation.

L'acceptation : peu à peu, on accepte la réalité, on se sent prêt à reprendre le cours de sa vie. La tristesse n'a pas nécessairement disparu, mais elle n'empêche plus de vivre et d'envisager son avenir.

Il faut garder à l'esprit que ces étapes ne sont pas figées, c'est-à-dire que chacun va les traverser à son rythme, certaines phases peuvent durer plus longtemps que d'autres. Le processus de guérison peut prendre quelques mois ou des années, selon les

personnes.

Malheureusement il n'y a pas de recettes miracles pour accélérer le processus de deuil, mais voici quelques conseils pour le vivre le mieux possible :

1. En temps normal assister au service funéraire de la personne décédée peut-être une étape importante pour lui dire au revoir.

Malheureusement en raison de la crise sanitaire actuelle, cela peut s'avérer impossible. Dans ce cas vous pouvez privilégier l'envoi de fleurs ou d'une carte à la famille du défunt. Cela peut se faire collectivement, avec vos collègues.

2. Se laisser du temps : dans notre monde actuel où tout va toujours vite, on ne sait plus toujours être patient, et pourtant, il faut savoir laisser du temps au temps pour un deuil.

3. Exprimer ses émotions. Dire ce que vous ressentez permet d'apaiser un peu leur intensité.

4. Communiquer : Il est important de ne pas rester isolé. Vous pouvez trouver du réconfort en discutant avec les personnes qui connaissent le défunt.

5. Être bienveillant envers soi-même. Dans cette période vous avez besoin de vous faire du bien. Pensez à profiter de moments de détente (massage, relaxation, méditation) et à maintenir vos activités plaisir (sport, sorties entre amis dès que cela sera de nouveau possible pour vous, jardiner, etc).

6. Si vous sentez que cette période est trop difficile à vivre, n'hésitez pas à demander de l'aide. Il est possible de trouver un soutien auprès de spécialistes, médecins ou psychologues.

Laurène Dufournaud

Comment soutenir son équipe dans le deuil d'un collaborateur décédé ?

Une entreprise est rarement préparée au décès d'un collaborateur. Ainsi, lorsque cela survient, vous pouvez vous sentir, en tant que manager, complètement démuné.

Pour accompagner au mieux son équipe lors d'un tel événement, il existe plusieurs étapes à ne pas manquer. Tout d'abord il vous faudra faire une annonce officielle. En effet, il est primordial que l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit le poste, soit mis au courant en même temps et le plus rapidement possible. Cela dans le but d'éviter les informations informelles, erronées ou fausses, ce qui a tendance à augmenter le stress. Pensez également aux salariés qui ne sont pas présents (vous pouvez les prévenir par téléphone, mail, courrier...).

En amont de l'annonce officielle du décès, vous pouvez vous renseigner sur les souhaits de la famille du défunt. Ainsi, vous pourrez informer les salariés de ce qu'il est possible de faire ou non. En effet, il peut être très important pour ses collègues de faire part de leur peine à sa famille. Une carte de condoléances, une couronne de fleurs, un don... D'autant plus dans le contexte actuel où la présence aux funérailles ne sera pas possible.

Par la suite, restez à l'écoute de votre équipe. Il peut être difficile de gérer à la fois votre rôle de manager et votre position personnelle. Ne vous cachez pas derrière le rôle de manager et partagez vos sentiments avec l'équipe. Il est important de vous permettre de ressentir des émotions et de les exprimer. Ainsi, vous permettez à vos collègues d'être à leur tour authentiques et ouverts. Les réactions peuvent être très variées d'une personne à l'autre. La mort d'un collègue laisse un vide professionnel mais aussi parfois personnel. De plus, tout le monde n'a pas la même relation et expérience à la mort. Certaines émotions très fortes peuvent être réactivées par cet événement. C'est pourquoi il est important de proposer un soutien psychologique à l'ensemble de l'équipe (entretien individuel, groupe de parole...).

Laurène Dufournaud

Comment se préserver, au poste de manager, dans la période de déconfinement ?

La reprise du travail après le confinement va entraîner des changements évidents dans tous les secteurs.

Premièrement, nous devons tous apprendre de nouveaux gestes de protection.

De nouvelles formes de travail verrons sûrement le jour comme le télétravail qui se démocratisait timidement avant la crise sanitaire et qui va sûrement prendre une place fondamentale.

Enfin, pour les entreprises les plus touchées par cette période, les changements d'effectifs, de missions ou autres redéfinitions de l'organisation.

Ce qui va se maintenir en revanche c'est la mission du manager qui devra comme avant faire appliquer les nouvelles règles, donner les consignes, faire face aux questions, aux mécontentements, à la démotivation peut être...

Comme tous, les managers doivent se protéger pour ne pas flancher devant ces risques psychosociaux.

Les outils les plus efficaces sont :

- 1- développer **une communication assertive** pour mieux se faire comprendre et éviter les climats de tensions. Ce qu'on appelle la communication assertive est la faculté de transmettre un message clair et direct afin d'éviter les interprétations et l'agressivité (parfois sans s'en rendre compte).
- 2- **Prendre soin de soi** : l'accompagnement du changement est énergivore. Il faut donc s'offrir des temps de pause, savoir couper le soir, le week-end. Un outil efficace est la médiation en pleine conscience qui permettra de se reconnecter au moment présent et ne pas se laisser dépasser par le flot de pensées anxiogènes.
- 3- Développer **l'autonomie** des collaborateurs : Les travailleurs ont besoin qu'on leur fasse confiance. Être un référent ne veut pas dire tout contrôler. Si le télétravail prend une place plus importante, l'autonomie des salariés est forcément de mise.
- 4 - Communiquer est toujours mieux que se taire. Alors **osez les compliments, les feed-back, les échanges** sur la situation spécifique de chacun. Parlez et faites parler, vous ne le regretterez pas.
- 5- Pour finir, **ne restez pas seul**. Échangez sur vos difficultés et bien sûr vos victoires avec des collègues managers ou RH, des amis, même un psychologue du travail, toutes les personnes avec lesquelles vous pouvez partager ce qui vous anime.

Marie Trillet

Vers une plus juste reconnaissance sociale du travail ?

Alors que la plupart des Français sont confinés chez eux, certains ont continué à travailler. Tout le monde s'est adapté d'une manière ou d'une autre au confinement : télétravail, chômage partiel, adaptabilité des missions ...et ceux qui ont poursuivi leur activité comme « avant ». Chacun a donc été confronté à sa propre agilité personnelle et à sa capacité à fonctionner différemment.

Le quotidien de l'ensemble de la population a été bouleversé pendant plusieurs semaines, et va continuer à l'être pour un certain temps.

Ce bouleversement a permis de faire prendre conscience que les métiers les plus importants n'étaient pas forcément ceux que l'on croyait. Hormis les professions dotées d'un certain prestige comme les médecins ou les infirmiers qui ont toujours été reconnues socialement, des métiers jusque-là peu considérés (car souvent peu qualifiés) sont apparus en première ligne. On retrouve les métiers du soin comme les aides-soignants, les aides à domicile, les auxiliaires de vie, mais aussi les caissiers/caissières, les transporteurs, les livreurs, les éboueurs et agents de voirie, les travailleurs sociaux, les pompiers, les agents de maintien de l'ordre, etc.... Il y a aussi tous les autres secteurs d'activité, qui ont permis au pays de se maintenir économiquement comme le secteur agricole par exemple... Et tous ceux qui ont maintenu leur activité sous une forme adaptée afin de continuer à pourvoir à nos besoins.

Le confinement a permis de mettre en

lumière tous ces métiers dont l'utilité sociale bien que primordiale, avait été, jusque là, niée ou du moins mise de côté : ces métiers essentiels sont ceux qui nous permettent de continuer à vivre. Cette prise en compte est nouvelle dans la société.

La crise nous aide à considérer tous ceux dont le travail contribue à notre qualité de vie au quotidien.

La reconnaissance peut se caractériser par divers gestes au quotidien : un sourire, un merci, un bravo, ... Ce point de vue est constructif... Pour Axel Honneth, sociologue allemand, le travail est un lieu de reconnaissance sociale et l'activité a une valeur qui dépend de l'utilité.

La reconnaissance professionnelle de tous ces salariés qui ont travaillé pendant le confinement leur offre une appartenance à un groupe. Elle permet à ces travailleurs de se façonner une estime sociale de soi. La crise a peut-être permis à certains salariés de se rendre compte qu'ils étaient vraiment utiles à la société, et que leur métier avait du sens ; et la société, à son tour, est en train d'en prendre conscience. Cette période induit une reconnaissance forte de la valeur travail.

Emilie Leyry-Eschalier



Annabelle MORGE



Delphine LARUE



Emilie LEYRIT-ESCHALIER



Laurène DUFORNAUD



Gaëlle ERNOUL de la CHENE-



Marie COHENDY



Jennifer GRIMARD



Marie TRILLET

Elles ont créé ce numéro spécial pour vous soutenir dans la période de déconfinement

Adresse du Centre EIPAS :

16E rue Gaultier de Biauzat
63000 Clermont-Fd

Contact

E-mail : contact@eipas.org

Pour un rendez-vous de consultation : **04 73 70 76 91**

Pour vous inscrire à une formation : **06 37 89 50 13**

Pour tout autre renseignement : **06 37 89 50 13**

Consultez www.eipas.org

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, EIPAS maintient les services d'**écoute** et de **soutien psychologique** sous la forme d'**entretiens téléphoniques** ou de **visio-consultations**.

> actu EIPAS

Les ateliers reprennent à distance

Par modules de 4 séances d'1h en télé-réunion

Consultez www.eipas.org

Atelier « Découverte de la pleine conscience » à partir du 18 mai 2020