



Offre de services

Pourquoi ?

La situation que nous vivons actuellement entraîne de nombreuses perturbations, notamment en ce qui concerne le facteur humain.

Quelques exemples qui concernent le monde du travail :

- les communications entre collègues ont été profondément modifiées : moins fréquentes, moins directes, plus difficiles (visioconférence, téléphone ...), distanciation sociale ... Le « bonjour » du matin peut manquer quand on télétravaille...
- A qui transmettre nos craintes ou nos problèmes : au chef direct, au patron, à nos collègues ?
- Certaines tâches ont dû être adaptées ou réaffectées à d'autres personnes, il y a moins d'intérimaires, il y a plus de personnel malade. La collaboration entre équipes a peut-être dû être revue. L'autonomie, le respect des horaires, la confiance n'ont peut-être plus la même signification.
- Solidarité, sécurité, équité... Ces mots n'ont peut-être plus tout à fait le même sens et peuvent induire un changement dans les comportements.

Pour pouvoir fonctionner le plus sereinement possible dans une situation qui risque de persister encore quelques temps et dans un climat plutôt « anxiogène », il serait bon de renforcer ou restaurer ce qui fonde un collectif de travail, de « refaire équipe ».

Quelques pistes de réflexion :

- Avons-nous, mes collègues et moi, agis durant cette période, de manière acceptable ? En quoi nos comportements ont-ils été modifiés ? Est-ce légitime, pour ceux qui ont dû télétravailler dans de mauvaises conditions (pas de bureau, garde d'enfants) d'avoir été moins productifs que d'autres ? Comment cette différence est-elle perçue ?
Qu'est-ce qui a été différent, qu'est-ce qui a été mieux (c'est possible !) ou moins bien ?
Qu'est-ce qui a pu manquer ?
- Comment retisser des liens parfois affaiblis par la distance, des moyens de communication plus difficiles, mais aussi par le stress que chacun a pu porter en soi ?
- La raison d'être, la mission d'une équipe a pu être modifiée temporairement par les événements.





Notre proposition

Certains services de Médecine du Travail suggèrent une liste de points d'attention pour le redémarrage des activités. Ceux-ci portent essentiellement sur la sécurité et la santé des travailleurs, y compris la communication qui s'y rapporte.

Nous voulons y ajouter une attention à ce qui touche l'humain, et tout particulièrement aux dynamiques individuelles et collectives au travail.

Je propose 4 options de soutien collectif

1. un **soutien court aux équipes** pour se re-projeter dans un avenir commun.

Pour cela, je propose d'organiser **2 séances collectives** de 2 heures pour que chacun puisse, dans une dynamique collective.

- échanger pour pouvoir « penser » ce qu'il s'est passé
- évoquer son vécu, entendre les autres et être entendu
- faire le point et évoquer l'après pour continuer ou se remettre en mouvement

Durant ces moments de partage, mon rôle sera d'assurer à chaque participant.e de pouvoir s'exprimer, s'il ou elle le désire, dans un cadre sécurisé en pratiquant l'écoute active et en adoptant une approche de type « communication non violente » utilisée notamment dans les cercles restauratifs (gestion de conflits dans les groupes).

2. un **suivi des équipes** (en complément du soutien court) selon une fréquence (bimensuel par exemple) et une durée à convenir.
3. un **soutien aux responsables** (par exemple hebdomadaire) pour partager les problèmes rencontrés au sein de leurs équipes et **trouver collectivement des solutions**.
4. Après une période à convenir (3 mois ou 6 mois par exemple), un **débriefing** sous forme de partage collectif sur la période qui s'est écoulée.

⚠ Si nécessaire, les séances pourraient être « virtuelles » (avec Zoom ou autre pour autant que la taille de l'équipe convienne à une intervention à distance.) bien que ma préférence aille nettement vers une présence physique.

En complément au soutien collectif, je propose également un **accompagnement individuel** de type coaching pour certains de vos collaborateurs.

Un moment de partage permet de relier son vécu à celui des autres pour permettre de comprendre d'une part pourquoi chacun de nous avons adopté et adoptons encore aujourd'hui une attitude particulière face à cette situation extraordinaire.

Partager, c'est pouvoir élaborer un récit commun de la période écoulée où chacun a été dans sa bulle de confinement. Ce récit commun permet aux membres de l'équipe de se percevoir comme un « nous », de recréer une identité partagée nécessaire pour pouvoir sereinement envisager un avenir commun.

