



par
François COCHET

Directeur des activités Santé
au travail du cabinet SECAFI

Président de la FIRPS*

LE DÉCONFINEMENT EST UN RISQUE PSYCHOSOCIAL...

La crise sanitaire dure. Elle est dure. Mais la perception qu'en a chacun d'entre nous est loin d'être homogène...

La mère de famille en télétravail, en cumul d'emploi d'institutrice à domicile, ne compte plus les « câbles qu'elle a péti ». Le jeune ingénieur informatique trouve rigolo d'assurer ses missions depuis les endroits les plus improbables (souvent son lit !) pourvu qu'il ait du réseau. Le banlieusard qui se lève tard et économise plusieurs heures de transport tous les jours s'accommode de la situation. L'employé isolé socialement est au bord de la crise de nerf de ne plus voir ses collègues. Ceux dont le travail passe par les mains, et non par internet, se demandent pendant combien de temps ils supporteront cette injustice d'être les seuls à devoir sortir de chez eux pour travailler. Les soignants sont débordés, les artistes se morfondent. Certains ont perdu des proches, d'autres non...

Ces gigantesques écarts de situation et de perception sont porteurs de tensions latentes qui risquent progressivement de s'emparer de nombreuses équipes lorsque l'amélioration de la situation sanitaire permettra la « reprise du travail », un terme réservé jusqu'ici à la fin d'une grève. Chacun aura vécu une expérience différente mais aura aussi été privé des lieux habituels d'échanges entre collègues qui permettent au quotidien de les réguler. Sur les réseaux sociaux, ou par petits groupes affinitaires, chacun aura renforcé ses convictions sans véritable confrontation au réel. Et pourtant, les salariés d'une même entreprise vont

devoir se retrouver, coopérer, réfléchir ensemble pour dépasser leurs difficultés et avancer. Bref, ce qui fait l'essence même du travail.

Bien sûr, il existe de nombreux moyens pour calmer le jeu, réapprendre à se fréquenter, et parfois même faire mieux « qu'avant ». Certains managers ont été excellents pour conserver, voire renforcer les liens qui unissent les membres de leurs équipes entre eux. Mais cela ne suffira pas.

Le pire serait de vouloir « tourner la page » au plus vite sans prendre le temps de réfléchir ensemble à cette situation inédite. Il vaut mieux des débats un peu vifs que le silence des ressentiments. Le but n'est pas de construire un consensus artificiel mais plutôt de comprendre pourquoi de tels écarts de perception ont eu lieu et de trouver les compromis qui permettront à nouveau de travailler ensemble.

Il y a fort à parier que trois sujets essentiels ne devront pas être oubliés dans ce contexte : l'utilité du travail de chacun, le sentiment d'être traité équitablement et le sens même du travail. Sinon, les entreprises se retrouveront, peut-être avec un différé de quelques mois, avec de fortes tensions dans leurs équipes, des conflits, du désengagement.

De ce point de vue, le déconfinement est une zone de danger psychosocial auquel les employeurs, les représentants du personnel et tous les acteurs de la prévention devront être très attentifs !

*Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux