

## LE RECONFINEMENT EN AUTOMNE 2020 :

### POINTS D'ATTENTION SPECIFIQUES

Un nouveau confinement vient d'être annoncé ce 28 octobre en France pour faire face à l'épidémie de coronavirus. C'est le second confinement généralisé, après celui du printemps 2020. Nous pouvons donc penser que nos stratégies tant individuelles que collectives pour gérer ce second confinement sont adaptées, voire rodées.

Pour autant, en tant que spécialistes des ressources humaines, nous nous devons d'ores et déjà d'attirer votre attention sur plusieurs points :

#### L'absence apparente de nouveauté

Le premier confinement était une situation inédite et exceptionnelle qui pouvait par conséquent générer chez nombre d'entre nous des réactions tout aussi exceptionnelles. Le second confinement, que l'on pouvait anticiper au vu des informations régulières sur la situation sanitaire et l'incidence de la maladie en dépit des mesures de couvre-feu, ne relève plus d'une situation exceptionnelle. Il pourrait s'inscrire dans la durée sous une forme ou une autre. Alors que nous pouvions supporter nombre de désagréments lors du premier confinement et, encore mieux, trouver les ressources pour les gérer au mieux, des expressions comme « *c'est exceptionnel* », « *c'est temporaire et ensuite tout reviendra à la normale* » semblent se vider de leur sens ; ce qui, sans aucun doute, peut fragiliser notre résilience individuelle et collective. Par ailleurs, l'absence d'« excitation » en contexte de nouveauté contribue à une moindre réactivité.

Comment gérer cet aspect spécifique au reconfinement ?

#### Du point de vue personnel et pour le collectif de travail

- Construire sur notre expérience précédente du premier confinement : repérer le positif et le négatif
- Prendre le temps d'en tirer des leçons (personnelles ou collectives) et des actions pour ce reconfinement :

Que souhaitons-nous poursuivre ?

Que souhaitons-nous ne plus faire ?

Autorisons-nous à créer, proposer, changer : la situation n'est pas la même !

#### Le maintien du travail

Face aux conséquences économiques du premier confinement et de l'épidémie du coronavirus en général, les conditions du second confinement sont différentes de manière à limiter l'impact économique. Le principal aspect étant le maintien de l'ouverture des écoles, collèges et lycées; ce qui aura pour conséquence de permettre aux parents de travailler. Alors qu'il n'était pas attendu, pour nombre de personnes



confinées avec des enfants au domicile, une productivité en télétravail ou sur le lieu de travail, ceci n'est pas le cas avec ce reconfinement. Cette exigence de productivité au travail est nouvelle et ne rend plus la situation « hors du temps » ou « exceptionnelle ». Il s'agit pour les managers de gérer un plus grand nombre de personnes en situation de travail à domicile réel et ce, sans qu'elles aient toutes les conditions matérielles ou un niveau d'autonomie adéquats. Il s'agit pour toutes et tous de devoir travailler dans des conditions tout-à-fait particulières, avec une exigence de productivité plus élevée que lors du premier confinement, et sans bénéficier de l'ensemble des possibilités habituelles pour se détendre et avoir du plaisir en dehors du travail.

Comment gérer cet aspect ?

Certains des points cités ci-dessous sont détaillés dans les fiches précédentes abordant les problématiques du travail à distance en situation de confinement et réalisées lors du premier confinement (pour les [collaborateurs](#) et les [managers](#)).

Du point de vue personnel	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'imposer un rythme de travail et une hygiène de vie               <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-left: 20px;">Ne pas travailler 6h d'affilée devant son écran</li> <li style="margin-left: 20px;">←</li> <li style="margin-left: 20px;">→ Limiter les visioconférences</li> </ul> </li> <li>○ Prendre avec du recul les difficultés potentielles liées à l'organisation matérielle, procédurale...du travail, et prendre conscience des avantages que nous pouvons trouver à cette nouvelle situation</li> <li>○ Etre force de proposition sur les éléments à améliorer</li> <li>○ Organiser son temps de manière à garder des moments de plaisir et détente :</li> </ul>	
<p>Au travail avec les collègues, même à distance</p>	<p>Prévoir ses moments de détente / ranger l'ordinateur dans un endroit où il ne sera pas visible pendant les moments de détente / se changer pour marquer la fin de la journée de travail</p>
Du point de vue du collectif de travail	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Malgré l'expérience du premier confinement, les procédures ou conditions matérielles du travail à distance sont peut-être encore à améliorer               <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-left: 20px;">➔ rendre chacun des collaborateurs acteur des processus d'amélioration</li> </ul> </li> <li>○ Rester <b>BIENVEILLANT</b> envers les autres membres du collectif</li> <li>○ Etre tous attentifs dans la façon de communiquer : la communication à distance n'est pas la même et l'absence de non-verbal favorise les interprétations erronées !</li> <li>○ Généraliser le reporting à la fois vertical, mais aussi transversal : il s'agit d'être centré sur les objectifs, les difficultés rencontrées et les propositions de solutions</li> </ul>	
<p>Pour les collaborateurs, ne pas vivre les visios en mode descendant : anticiper les thématiques que vous souhaitez aborder, ne pas hésiter à faire des suggestions en amont de la réunion</p>	<p>Pour les managers, demander en fin de réunion que ce soient les participants qui résument les points clés ou décisions prises : cela implique les collaborateurs et permet de vérifier qu'ils ont bien compris vos attentes</p>

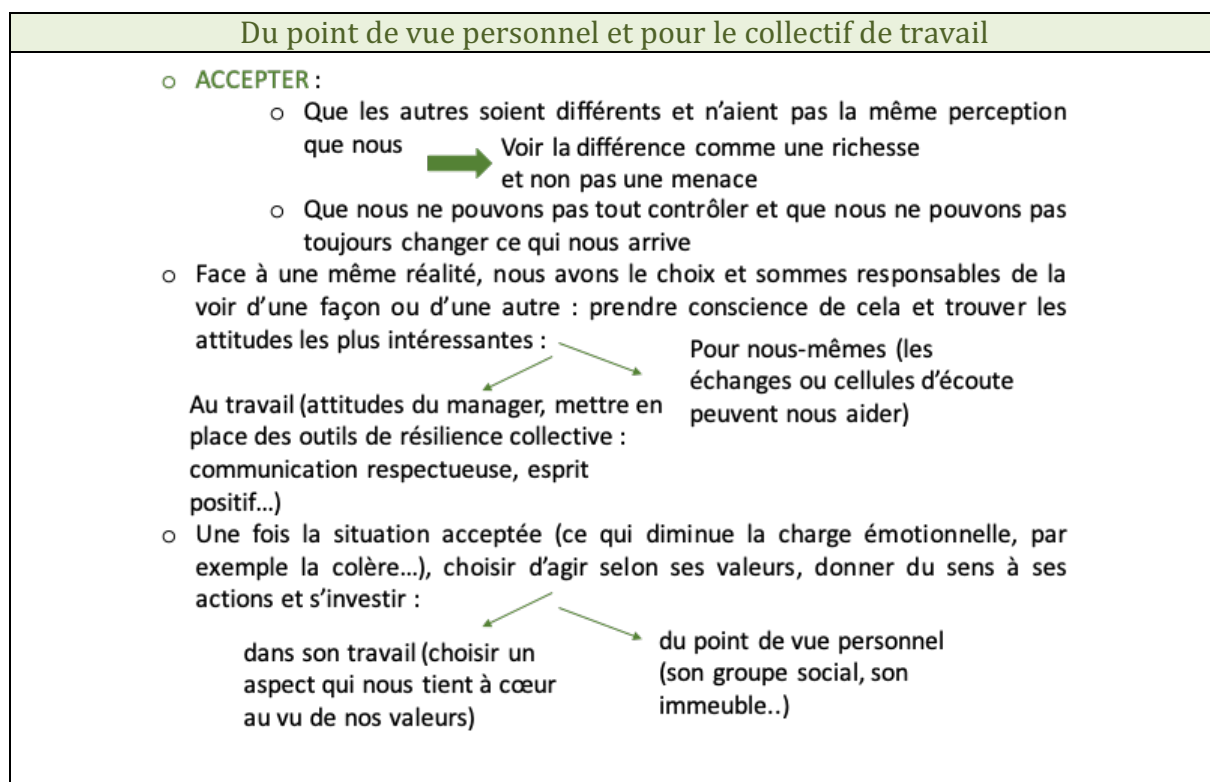


## L'absence de sens

« *Pourtant, nous avons fait tout ce qu'il fallait faire* ». Nombre de personnes, commerçants, chefs d'entreprise, restaurateurs, ou simples individus ont eu des attitudes responsables et/ou ont suivi à la lettre les recommandations qui leur étaient conseillées/imposées malgré le coût économique, social, relationnel...ceci dans l'optique d'éviter une situation aussi perturbante qu'un nouveau confinement. Et pour autant, l'épidémie a repris de plus belle au point qu'elle semble actuellement incontrôlable si un autre confinement n'est pas mis en place.

Dans cette situation, quel sens donner à nos actions ? Que faire si nos actions individuelles ou collectives n'ont pas eu les effets escomptés au final ? Comment ne pas penser que la situation actuelle est le résultat de l'inconséquence des « autres », voire chercher des boucs émissaires ?

Quelques éléments pour gérer cet aspect spécifique au reconfinement :



## Le contexte anxigène

Ce second confinement se déploie dans un contexte d'insécurité croissante : assassinat de Samuel Paty, professeur d'histoire-géographie le 16 octobre ou de personnes dans la basilique Notre-Dame de Nice le 29 octobre. Il s'agit non seulement de se battre collectivement contre une pandémie, mais aussi contre des actes terroristes sur notre territoire, sans oublier les problématiques économiques qui peuvent être très importantes pour nombre d'entre nous (chômage, manque de perspectives pour conduire des projets) et d'autres problématiques anxigènes comme les aléas climatiques dorénavant plus fréquents (citons par exemple, la tempête Alex et ses 5 morts et 13 disparus dans les Alpes-Maritimes un mois avant le reconfinement). Ce contexte peut conduire à un découragement pour nombre d'entre nous au vu d'une actualité chargée de mauvaises nouvelles.



Quelques éléments pour gérer cet aspect spécifique au reconfinement :

Du point de vue personnel	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le contexte est effectivement anxiogène et il est normal que certains d'entre nous soient plus affectés que d'autres</li> <li>○ Les moyens d'action peuvent être :</li> </ul> <p>Tenir un journal de bord / écrire tout ce que l'on a en tête 5 min par jour pour le vider de son esprit</p> <p>Se concentrer sur le positif</p>	<p>Eviter « l'infodémie »</p> <p>Utiliser le sport, la relaxation...comme mesures d'hygiène mentale</p> <p>Partager, se faire aider</p>
Du point de vue du collectif	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Accepter la différence des réactions et perceptions</li> <li>○ Proposer des aides pour les collaborateurs en demande (psychologue du travail, cellule d'écoute...)</li> <li>○ Se concentrer sur les objectifs de travail, et positiver sur les objectifs atteints !</li> </ul>	

## La saison

Cet aspect pourrait paraître anodin et pourtant, l'espèce humaine comme de nombreuses autres espèces est sensible à la saisonnalité, que ce soit par l'évolution des températures extérieures ou la durée du jour. De façon scientifique, il a été montré que le sentiment dépressif variait en fonctions des saisons (pour exemple cette publication scientifique : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10942266/>). De façon plus commune, seulement 8% des français apprécie l'automne contre 44% qui préfère le printemps (<https://www.rtl.fr/actu/debats-societe/les-francais-n-aiment-pas-l-automne-qui-a-un-effet-sur-l-energie-et-le-moral-7798361649>) et 60% des français considère que l'automne a une influence sur leur énergie et leur moral.

Quelques éléments pour gérer cet aspect spécifique au reconfinement :

Du point de vue personnel	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prendre le temps de sortir/profiter régulièrement en pleine journée de la lumière du jour</li> <li>○ Luminothérapie (lunettes de luminothérapie)</li> </ul>	
Du point de vue du collectif	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prendre en compte cet aspect dans l'organisation du travail</li> <li>○ La dépression correspondant à une perte d'intérêt et de plaisir touchant tous les domaines de la vie, pourquoi ne pas être attentif à des moments de plaisirs partagés au sein du travail : échanges de recettes, astuces, de succès personnels...</li> </ul>	





## L'épuisement

Avant même le reconfinement, notre cabinet était alerté par plusieurs structures sur l'épuisement de leurs cadres ; ces derniers ayant eu à gérer les contraintes de la pandémie en situation de confinement et/ou de reprise d'activité en continu depuis mars 2020. Le reconfinement et les situations nouvelles qu'il va entraîner, avec plus de personnes en télétravail qu'auparavant (les écoles, collèges et lycées étant ouverts) vont demander des ressources d'adaptation aux cadres, ressources qui se sont amenuisées avec la durée de la situation de pandémie et de crise.

D'un point de vue de la gestion du stress, nous étions dans une situation de stress aigu lors du premier confinement alors que nous sommes dans une situation de stress chronique à ce jour.

Quelques éléments pour gérer cet aspect spécifique au reconfinement :

Du point de vue personnel	
<ul style="list-style-type: none"><li>○ L'épuisement donne la sensation d'être constamment accablé et dépassé par les événements. Il est important d'anticiper et d'éviter de se retrouver dans cette situation, en :</li></ul>	
<p>Apprenant à exprimer ses émotions négatives afin qu'elles ne s'auto-alimentent pas</p>	<p>Se fixant des limites</p>
<p>Se faisant aider</p>	<p>S'autorisant à échouer (l'échec est source d'apprentissage)</p>
<p>Se relaxant</p>	<p>Se fixant une liste de ses priorités personnelles et organiser son temps en fonction d'elles</p>
Du point de vue du collectif	
<ul style="list-style-type: none"><li>○ En tant que manager, nous considérons souvent que les outils (institutionnels ou pas) comme les cellules d'écoute, les séances de relaxation collectives... sont à destination des collaborateurs avant tout, alors qu'ils sont aussi utiles pour nous !</li><li>○ Que l'on soit manager ou collaborateur, c'est peut-être le moment de se former à la gestion du stress, gestion du temps...</li><li>○ Pourquoi ne pas prévoir des temps de détente ou séances de détente collective? Différentes méthodes de gymnastique ou de respiration adaptées peuvent être utilisées dans le cadre individuel ou collectif</li></ul>	

