

Déconfinement : la peur du retour

10/06/2020



Selon une étude réalisée par Opinon Way pour Empreinte humaine, cabinet spécialisé dans les risques psychosociaux, le déconfinement est source de peur pour un salarié sur deux et de tensions dans l'entreprise pour 41 % d'entre eux. De quoi mettre à mal la reprise d'activité.

Si les DRH ont tenté de mettre en place des mesures d'hygiène drastiques pour faciliter le retour au travail des salariés, ils sont aujourd'hui confrontés à un autre défi : la peur du retour. Le déconfinement est aussi source de détresse psychologique. C'est ce que pointe la troisième étude réalisée par Opinon Way pour Empreinte humaine, société de conseil en qualité de vie au travail et en prévention des risques psychosociaux. Réalisée auprès d'un échantillon de

2 000 personnes représentatives des salariés français, entre le 20 et 29 mai, autrement dit après la phase 1 du déconfinement, elle révèle l'apparition d'inquiétudes nouvelles, difficiles à surmonter, pour certains salariés.

42 % des salariés sont en situation de détresse psychologique

Dans le détail, 42 % des salariés sont en situation de détresse psychologique, contre 47 % pendant le confinement et 17 % en détresse élevée (21 % pendant le confinement). Un constat préoccupant selon Christophe Nguyen et Jean-Pierre Brun, co-fondateurs du cabinet Empreinte humaine.

Les mesures de prévention sanitaires ne sont pas ici en cause. Ce qui les inquiète ? "Les tensions naissent en partie d'un sentiment d'iniquité parfois liées à des mesures non comprises ou acceptées, de comparaisons inadéquates ou de colères accumulées pendant la période de confinement", indiquent les deux experts. Pour preuve : selon le sondage, le déconfinement est source de peur pour une personne sur deux et de tensions entre les personnes dans l'entreprise pour 41 %.

D'autant que la détresse psychologique se répercute sur la santé physique. 35 % des salariés avouent avoir des problèmes de sommeil ; 28 % déclarent avoir des douleurs et des tensions musculo-squelettiques et 22 % ressentent de maux de tête. Avec, in fine, le risque de performances en baisse en pleine reprise du travail.

Les relations de proximité

Les relations de proximité sont toutefois un bon antidote à cette détresse. Les salariés indiquent à 79 % qu'ils font confiance à leurs collègues et à 59 % aux instances représentatives du personnel. Il se sentent également soutenus à 72 % par leur supérieur hiérarchique et à 56% par leur DRH. Mais ils attendent plus de cette dernière. "Les lignes d'écoute psychologique externalisées ne seront pas suffisantes pour les aider à mieux appréhender leur travail", soulignent les deux experts. C'est in situ que les comportements doivent changer. Les directions générales et le management doivent s'engager en profondeur. Christophe Nguyen préconise ainsi la mise en place d'"espaces de discussion pour favoriser l'expression du vécu". Mais aussi des "actions autour de bonnes pratiques de management et des relations d'équipe" pour ressouder les collectifs de travail.

De nouvelles attentes à décrypter

Au-delà, "la crise psychologique se transforme en de nouvelles attentes et priorités, de nouveaux centres d'intérêt ou de réorientation de vie... des personnes (...), relève Christophe Nguyen. Ces transformations positives créeront forcément de nouvelles attentes envers le politique, le social et l'entreprise où notamment le sens du travail a été questionné, tout comme la valeur apportée à leur santé personnelle et celle qu'ils souhaitent développer dans le cadre professionnel. Les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte ces changements, loin d'être neutres, et qui risquent de s'ancrer profondément".

A charge pour les DRH de décrypter ces tendances afin de réajuster leur feuille de route. Avec parmi, les priorités, "des pratiques saines de management", "l'équité", le développement des compétences ou encore des actions visant à réduire l'incertitude.