



## LE TRAVAIL D'ÉQUIPE « POST CONFINEMENT »

### *Entre crise, adaptation et changement : Comment appréhender cette nouvelle période ?*

Dans un contexte en plein changement lié à l'impact de la crise sanitaire « Covid 19 », une question se pose : « *Comment les institutions peuvent adapter leur fonctionnement face à un environnement de crise ? Plus précisément, « Comment les professionnels vont pouvoir retrouver du pouvoir d'agir et se réinvestir dans leur travail après une période de confinement ?* »

En effet, cette période de crise peut s'avérer troublante pour le collectif de professionnels et affecter l'organisation du travail. En réponse à ce bouleversement, il semble primordial de renforcer « le faire équipe » et de permettre aux professionnels d'avoir un espace, afin de livrer leurs ressentis sur la situation actuelle et de retrouver du pouvoir d'agir et de penser. Le « faire équipe supposerait donc l'exercice collectif d'une réflexivité critique » (Ravon, 2012, p. 100).

Pour Bertrand Ravon, « La notion de « faire équipe » consisterait avant tout à (re)faire parler ensemble le métier de chacun » (Ravon, 2012, p. 98). En effet, suite à cette rupture de 2 mois, les postes, les tâches et les missions de chacun ont été adaptés en raison d'une modification de l'organisation du travail. Le fonctionnement des équipes a été mis à rude épreuve et une transformation des liens s'est établie. Les effectifs ont été réduits, certains ont été en télé travail, d'autres ont dû se déplacer et continuer à travailler sur place durant cette période, quand d'autres étaient en chômage partiel ou technique. Les collectifs de travail ont donc été modifiés durant le confinement.

Aujourd'hui, le déconfinement a eu lieu. La vie des institutions et des travailleurs reprend peu à peu. Cependant, il est utile de continuer à penser l'organisation du travail dans cette nouvelle période. Pour se faire, il s'agit tout d'abord, de réaliser un point d'étape sur ce qu'il s'est passé durant le confinement, et ainsi pouvoir « construire un espace collectif d'élaboration des situations, centré sur l'activité lorsqu'elle est empêchée, où la subjectivité de chacun est engagée » (Ravon, 2012, p. 102).

En ce sens, les objectifs principaux d'une communication en tant de crise sont, ainsi, de permettre aux équipes et aux individus de s'interroger sur leur activité : Comment aménager son activité au nouveau contexte ? Comment maintenir les liens professionnels avec ses collègues au regard des contraintes sanitaires ? Comment mettre du sens sur les nouvelles conditions de travail ? Comment respecter la distanciation sociale tout en gardant

Ravon, B. (2012, Février). Refaire parler le métier. Le travail d'équipe pluridisciplinaire : réflexivité, controverses, accordage. *Nouvelle Revue de psychosociologie* (n°14), pp. 97-111.





du lien à l'autre ? Globalement, une question se pose : « **Comment appréhender ces bouleversements et s'adapter face à la crise Covid 19** » ?

De ce fait, le but de la mise en place d'un dispositif de communication de crise, est d'octroyer aux professionnels un espace d'échange, de partage des activités, leur permettant de devenir ressource les uns pour les autres et ainsi continuer de cultiver la créativité au cœur de leur activité. Ce dispositif doit permettre aux professionnels de développer leur pouvoir d'agir en déployant toutes leurs compétences professionnelles au service du collectif et de leurs propres pratiques.

Pour conclure, l'ensemble de la démarche proposée ici, est d'accorder aux professionnels un espace d'échange, à travers la mise en place de 4 séances mêlant supervision collective et groupe de travail. Ces temps permettront : un partage des représentations et des ressentis de chacun sur la crise sanitaire ; d'élaborer de nouvelles actions à mettre en place ; d'accompagner les professionnels ; d'effectuer un retour d'expérience sur la communication de crise.

Dimitri Ratieuville, intervenant à Expression, psychologue et psychosociologue clinicien, avec la participation de Kévin Toupin.