

# Introduire la résilience en entreprise

Je propose aux managers et aux RH de prendre conscience de l'impact du deuil en entreprise, des conséquences de sa gestion implicite et de ce qui peut être mis en place pour instaurer un principe de résilience qui sera bénéfique à tous, individuellement et collectivement.

## Les Chiffres sont là

42% des Français vivent actuellement un deuil (enquête du CREDOC de 2016 sur >3000 personnes >18ans). En 2016, 56% des actifs se sont arrêtés pour un deuil et dans 58% des cas, les arrêts étaient de plus d'une semaine.

Les incidences professionnelles : des absences, une difficulté à se concentrer sur ses tâches, à suivre les réunions, etc., ponctuent les premiers temps du retour au travail mais également le long terme car près de 40% des endeuillés disent avoir subi des troubles d'ordre psychologique pendant plus de six mois.

35% du soutien vient de la part de l'environnement professionnel pendant la période de deuil dont 84% des collègues et seulement 18% de l'encadrement, la direction et les RH. Pourtant, 70% des salariés sont prêts à obtenir de l'aide de la part de leur entreprise, et ce, quelle que soit la date à laquelle a eu lieu le décès.

## Les point bloquants

Dans notre culture, parler du deuil est tabou. C'est un sujet considéré appartenant à la sphère privée et les managers et les RH se retrouvent désemparés. Quelle attitude adopter pour gérer ce genre de situation à forte charge émotionnelle : où commence la pudeur, où s'arrête l'interdépendance? Est ce que cela fait partie de leurs fonctions, en quoi cela les concerne, quel rôle peuvent ils jouer, quel intérêt pour l'entreprise et le collectif? Autant de questions qui ont besoin de trouver des réponses.

## Une opportunité

Cette formation est l'opportunité de pouvoir en parler ouvertement, librement, dans un cadre sécurisé. C'est une possibilité donnée pour ramener de la fluidité dans les situations bloquantes.

Cela n'a plus de sens d'aller au travail et de faire « comme si de rien n'était ». Notre rapport au travail est aujourd'hui beaucoup trop interconnecté avec la sphère privée pour parvenir à se dissocier totalement : état émotionnel hors du bureau et au bureau. Il faut pouvoir offrir un espace de liberté et de non jugement aux personnes qui vivent une épreuve de fragilité. Reconnaître cet état temporaire est déjà facteur de résilience car il responsabilise la personne en la rendant actrice de sa guérison tout en restant à ses côtés. Contrairement aux idées reçues, gérer une situation de manière implicite est infantilisant et culpabilisant.

Proposer à vos salariés une formation sur la résilience suite à un deuil est une démarche innovante qui participe à la responsabilité sociétale de votre entreprise au travers de l'amélioration de la qualité de vie et la prévention des risques psycho-sociaux. L'objectif est également d'ouvrir le dialogue social, d'avoir un impact sur l'absentéisme, la performance, tout en améliorant votre marque entreprise.

## Exemple d'objectifs proposés

- Sensibiliser sur les deuils symboliques et réels en entreprise
- Réaliser le principe de résilience et ses bienfaits pour le collectif
- Identifier les ressources internes et externes mobilisables pour soutenir un salarié endeuillé
- Questionner les valeurs de travail en équipe, la co-responsabilité et l'interdépendance

## Exemple de programme

### **Sensibiliser sur les deuils symboliques et réels en entreprise**

- Résultats d'études et sondages
- Atelier de partage d'expérience
- Identification des analogies des deuils symboliques

### **Réaliser le principe de résilience**

- Informations sur le processus du deuil
- présentation de différentes méthodes permettant la résilience, exemples permettant d'illustrer le propos

### **Identifier les ressources internes et externes mobilisables**

- Propositions de solutions à mettre en place pour soutenir les managers et les équipes, exemples à l'appui
- Conseils pour instaurer confiance et autonomie pour une attitude responsable et engageante
- Jeux de rôles pour intégrer les principes de mécanisme de défense et d'écoute active

### **Questionner les valeurs de travail en équipe, la co-responsabilité et l'interdépendance**

- Exercices de réflexion pour identifier en quoi l'entreprise et les collègues sont concernés par le travail de résilience
- Echanges sur les analogies dans lesquelles ces aptitudes seront réutilisables

## Modalités pédagogiques

Mon expérience me permet d'offrir un cadre sécurisé pour libérer la parole sur un sujet sensible.

Il est indispensable que les participants se sentent totalement entendus dans leur vécu pour qu'ils intègrent le principe d'écoute active et de responsabilisation bienveillante.

Pour cela, un temps de partage d'expérience est indispensable. Une large place est également laissée pour les ateliers, comme les jeux de rôle par exemple. Ces jeux de rôle permettent de sortir de l'égo pour identifier les mécanismes de défense.

Le contenu est présent pour dédramatiser le sujet et le rendre plus accessible émotionnellement.

Chaque journée est clôturée de manière à ce que chaque participant aient des clés de compréhension et des solutions pour faire face à des situations à forte charge émotionnelle pour eux-même et leurs équipes.

Ce sont des journées où l'on vit une expérience riche, où les émotions sont posées, où l'on peut s'autoriser à dire, à échanger des avis parfois contradictoires et même à rire.

## Evaluation

Evaluation par un temps de questions/réponses à mi-journée et en fin de journée

Distribution de questionnaires à remplir et à renvoyer dans la semaine

Possibilité de revenir pour mettre en place une réflexion sur une politique spécifique à l'entreprise en lien avec la médecine du travail (jours de congés supplémentaires, offre d'un suivi individuel...).

Je propose également un suivi individuel (par mes soins ou par un membre de mon équipe pluridisciplinaire) pour les participants qui souhaiteraient être accompagnés personnellement si cela a réveillé un deuil non fait en eux.

J'ai également à disposition un annuaire de professionnels qualifiés selon les besoins de chacun.