

---

*Billet d'humeur*  
*Plaidoyer pour un retour en équipe*

Nous venons d'effectuer un coaching d'équipe pour un collectif en crise : ils ne s'étaient pas vus physiquement depuis un an !

Un de mes clients, dans mon cabinet de thérapie, n'est pas retourné au travail, ni vu ses collègues (entreprise américaine qui interdit le retour des salariés pour l'instant) depuis mars 2020 !

Une autre de mes clientes, une jeune femme de 18 ans a dû choisir, pour sa première année en supérieur, entre des cours en distanciel ou des cours en présentiel avec une partie du groupe en amphithéâtre avec un maître de conférence, l'autre groupe suivant la diffusion du cours dans un autre amphithéâtre. Interdiction est posée d'adresser des questions au professeur après le cours pour éviter les iniquités par rapport à ceux en distanciel ou les étudiants de l'autre amphithéâtre : à votre avis qu'a-t-elle choisi ?

Certains coachs continuent également de faire du distanciel même lorsque rien ne l'impose. Et dans les entreprises, les formations en visio sont privilégiées sous couvert de « limiter la propagation du virus », de réaliser des économies budgétaires, et de faciliter l'organisation.

Loin de moi l'intention de dénigrer l'une des avancées sociales importantes de cette période Covid : l'extension du télétravail permettant un équilibre différent entre vie professionnelle et vie personnelle. Mais n'allons-nous pas trop loin ?

J'ai aussi, une pensée, à cet instant même, pour tous les RH et managers qui se débattent avec ces nouvelles mesures, qui ne cessent d'être révisées et ne savent plus quoi proposer pour permettre de conserver un semblant de lien social.

## La désagrégation du lien

Pouvons-nous donc tout faire derrière un écran ? Pouvons-nous nous passer de la présence, de la régulation somatique avec l'autre, avec le collectif ? Pouvons-nous nous passer des moments informels qui permettent de se poser, d'échanger, de réguler de manière douce ?

Je constate également chez mes clients une difficulté, une anesthésie « d'aller vers » l'autre. Organiser un déjeuner travail devient « compliqué ».

Tous, nous avons vécu des mois à être empêchés, à nous retenir, nous contenir pour pouvoir résister durant cette période. Les frustrations, les agacements se sont développés par écrans interposés sans pouvoir se dire, se réguler. Nous avons limité notre monde à notre cercle restreint, proche, sécurisant (ou non). L'autre et le collectif ont pu devenir, pesants, dangereux, consommateurs d'énergie avec des réunions visio sans fin. Il semble y avoir une réelle difficulté à refaire un pas vers cet autre. Et quand il s'agit de retrouver un collectif, de réapprivoiser le contact.

## Comment reprendre le contact

Ce n'est pas effectivement pas simple ! Les vécus dans cette période sont très variés, les habitudes et les besoins ont changé : comment reprendre contact ?

Par ailleurs, tout ce qui a été retenu menace d'exploser à tout moment, et des situations de violence apparaissent dans les collectifs. Ce qui a été contenu ressort au contact de l'autre, en présence.

C'est la raison pour laquelle il me semble que le retour au présentiel nécessite beaucoup de « prendre soin », pour permettre l'expression des vécus, de pouvoir poser les colères, les impuissances, être capable d'accueillir les vécus des autres, des convictions différentes voire opposées ...

Pour moi, le ré-apprivoisement de l'autre et du collectif nécessite de réinventer notre manière de concevoir et d'organiser le collectif. Cela ne peut se faire qu'en équipe, dans la singularité de l'expérience de chaque collectif. Il n'y a pas un modèle unique, un idéal à atteindre, mais il me semble urgent de consacrer du temps et de l'énergie pour que chaque collectif définisse sa nouvelle manière de fonctionner ensemble, entre présentiel et visio, entre temps formel et informel, entre confort personnel et choix du collectif. C'est l'occasion peut-être de créer du nouveau. Mais pour cela, un collectif a besoin de se voir, de se sentir, de retrouver le contact et la force de la présence. Le collectif peut être consommateur d'énergie mais c'est aussi **un lieu de support indispensable, de créativité et de régulation des tensions et conflits.**

## De l'importance du corps

La Gestalt, « art du contact » soutient l'importance des dimensions corporelles, émotionnelles et imaginaires. Ces dimensions ont été entravées dans cette période par le distanciel (même si certaines expériences montrent en individuel aussi des possibilités créatrices).

Le présentiel en collectif au sein de l'entreprise et dans les coachings d'équipe est donc un levier indispensable à la bonne santé de chacun. Ce n'est pas simplement aux managers et aux RH de porter cela, c'est aussi la responsabilité de chacun de savoir et de créer l'environnement de travail qui lui permettra de s'épanouir au mieux.

## **A chacun de jouer : responsabilité individuelle et collective**

Prendrons-nous le temps de retraverser Paris, de quitter notre logement douillet et traverser la France pour une réunion d'équipe avec nos collègues, nos collaborateurs ? Prendrons-nous le soin de quitter le jogging ou le pyjama pour aller à la rencontre de l'autre ? Prendrons-nous à nouveau le risque et le plaisir du contact en présence ?

Emmanuelle MAILLIART, Novembre 2021