

DÉSOCIALISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ?

Avec l'avènement de la crise de la COVID 19, le télétravail est devenu brutalement un mode presque « normal » d'organisation des activités professionnelles, renforçant ainsi une tendance qui se développait de plus en plus dans le monde de l'entreprise depuis le début de la révolution numérique.

En effet, les nouveaux usages et besoins professionnels des travailleurs contemporains dans un contexte global fortement dynamique, à travers la **virtualisation du poste de travail, la mobilité (télétravail, déplacements fréquents)**, l'encouragement des entreprises à l'utilisation des terminaux personnels (**Bring Your Own Device**) sont les mesures des effets d'une virtualisation croissante des relations professionnelles et des entreprises elles-mêmes, quelles que soient leurs tailles.

Cette évolution n'est certes pas sans avantages, avec notamment une plus grande liberté du salarié ou l'augmentation de la compétitivité de l'entreprise par une meilleure flexibilité, mais elle a pour corollaire un phénomène de **désocialisation des relations interpersonnelles**, à travers une réduction des interactions physiques et des dynamiques collectives traditionnelles (syndicat, associations, etc.).

Avec l'introduction, probablement définitive, de nouvelles règles issues de la crise de la COVID 19 (gestes barrières et distanciation physique) dans les dispositifs de gestion de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail, associée au développement du télétravail, ce phénomène de désocialisation va s'accroître et cette crise aura le mérite de révéler ses

premiers symptômes.

Un sondage réalisé par l'ASPRH auprès de ses entreprises membres pendant cette crise sanitaire a permis d'identifier un certain nombre de préoccupations exprimées aussi bien par les salariés que les managers, relatives aux réactions émotionnelles suivantes :

- Un sentiment de détresse psychologique et d'anxiété, provoqué par le manque d'interactions sociales, dans un contexte de confinement ;
- Un sentiment d'isolement, renforcé par une soudaine sédentarité ;
- Des phénomènes de surmenage, liés à des surcharges de travail occasionnées par les nouvelles tâches de coordination ;
- La nécessité de maintenir son autorité sur son équipe, sans maîtriser leur emploi du temps ;
- La difficulté de garder la cohésion et la solidarité des équipes.

Autant de préoccupations qui représentent de nouveaux défis pour l'entreprise et qui appellent de sa part de revisiter ses paradigmes de gestion des émotions. En effet, face à ses nouvelles problématiques, ne faut-il pas revisiter les théories de l'intelligence émotionnelle et voir comment ses outils et méthodes peuvent apporter une réponse adéquate aux questions que se posent aussi bien managers que salariés ?

Ce webinaire a pour but de partager avec ses participants les réflexions d'un médecin d'entreprise, et d'un professionnel de l'entreprise sur l'importance de l'intelligence émotionnelle dans la gestion des relations sociales, surtout dans un contexte actuel de crise sociale aigue.